

3. Анохин А. В. Технологический процесс организации — объективная основа формирования профессиональной культуры работника // Правовая политика и правовая жизнь. — 2007. — № 1. — С. 134–141.
4. Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части / В. М. Лебедев. — Томск : Изд-во Том. гос. пед. ун-ту, 1998 — 396 с.
5. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. № 50. — Ст. 375.

### Анотація

**Голобородько В. О.** Локальне правове регулювання технологічного процесу. — Стаття.

У статті технологічна дисципліна розглядається як вид трудової дисципліни, що являє собою результативність соціально-правових заходів роботодавця по встановленню, дотриманню й забезпеченню вимог технологічного процесу. Зроблено висновок про важливу роль у регулюванні технологічного процесу локальних нормативних актів.

*Ключові слова:* працівник, роботодавець, внутрішній трудовий розпорядок, технологічний процес, локальні акти.

### Аннотация

**Голобородько В. А.** Локальное правовое регулирование технологического процесса. — Статья.

В статье технологическая дисциплина рассматривается как вид трудовой дисциплины, что представляет собою результативность социально-правовых мер работодателя по установлению, соблюдению и обеспечению требований технологического процесса. Сделан вывод о важной роли в регулировании технологического процесса локальных нормативных актов.

*Ключевые слова:* работник, работодатель, внутренний трудовой распорядок, технологический процесс, локальные акты.

### Summary

**Goloborodko V. A.** Local-legal regulation of the technological process. — Article.

In this article the technological discipline has been considered as some kind of labour discipline being by itself the result of the social–legal measures by employer on establishment and providing of the technological process demands. The conclusion has been made of the important role of the local-legal acts during the technological process regulation.

*Keywords:* employee, employer, office regulations, technological process, local acts.

УДК 349.2:331.101:316.647.82

*І. М. Твердовський*

## ПРИНЦИП ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В СИСТЕМІ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Принцип заборони дискримінації на сьогоднішній день є одним із ключових принципів як права загалом, так і основним принципом регулювання відносин у сфері праці. Заборона дискримінації має давню історію і є загальновищезначимим принципом права, що виражає саму його суть.

Термін «дискримінація» походить від латинського «discriminatio», що означає розрізняти, оцінювати. Великий енциклопедичний словник визначає дискримінацію як приниження (фактичне чи юридичне) прав якої-небудь групи громадян в силу їх національності, статі, раси, віросповідання тощо [1, 394].

Згідно зі ст. 15 Канадської хартії прав і свобод, «дискримінація може бути визначена як розрізнення, як цілеспрямоване, так і випадкове, що ґрунтується на підставах, які належать до особистих характеристик особи чи групи, має наслідком встановлення тягарів, обов'язків або негативного становища для такої особи чи групи, які не встановлюються для інших, або яке позбавляє або обмежує доступ до можливостей, пільг і переваг, які є доступними для інших членів суспільства» [2, 669]. У свою чергу, проект Трудового кодексу України [3] у ст. 4 визначає дискримінацію у сфері праці як порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників 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.

Що ж стосується категорії «принципи права», то незважаючи на те, що відповідна проблема широко висвітлюється у науковій літературі, як із загальної теорії права, так і галузевій, досі немає його єдиного розуміння. У літературі існує три основних підходи. Це визначення принципів права як (1) основних ідей, основ, що виражають сутність права і впливають із генеральних ідей справедливості і свободи (Р. З. Лівшиць), (2) втілених у праві основних положень, визначаючих зміст права й обумовлених суспільними закономірностями (М. Г. Александров), і (3) специфічного юридичного вираження об'єктивно існуючих економічних і політичних законів суспільного розвитку (С. М. Братусь, В. М. Хропанюк) [4].

Важливість принципів права обумовлена перш за все наявністю в них двох основних функцій: внутрішньої і зовнішньої. Внутрішня полягає у впливі на систему юридичних норм, що забезпечує її несуперечність й узгодженість. Усі нормативні приписи повинні логічно впливати зі змісту принципів й точно їм відповідати. Зовнішня функція принципів права полягає в безпосередньому регулюванні поведінки суб'єктів суспільних відносин [5]. Тобто вони виражають те головне, основне в праві, на що повинно бути зорієнтовано його розвиток.

За сферою суспільних відносин, на які поширюються принципи, та характером суспільних закономірностей, що ними відбивається, у науці виділяють: 1) загальнолюдські принципи; 2) загальні принципи права; 3) міжгалузеві принципи; 4) галузеві принципи; 5) принципи окремих інститутів права [6, 199].

У трудовому праві існує декілька доктринальних визначень принципів трудового права.

На думку С. М. Прилипка й О. М. Ярошенка, під принципами трудового права слід розуміти виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що

характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин [7, 29].

У свою чергу, К. М. Гусов і В. М. Толкунова зауважують, що основні принципи правового регулювання праці — це головні положення, які коротко відображають сутність чинного трудового законодавства й політику держави, в її розвитку, з установлення і застосування умов праці, захисту трудових прав і законних інтересів працівників, роботодавців й інших суб'єктів трудового права [8, 58].

В. І. Щербина дає таке визначення розглядуваної юридичної категорії: «Принципи трудового права України — це основоположні керівні ідеї, які виражають сутність норм трудового права і головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, що пов'язані із застосуванням та організацією праці людей» [9, 28].

Із наведених вище дефініцій видно, що для визначення принципів, діючих у сфері праці, використовується ряд термінів, а саме: основні принципи правового регулювання праці, принципи трудового права та ін.

Аналіз чинного законодавства дає підстави для висновку, що для принципів трудового права характерні такі ознаки: (а) економіко-політична зумовленість (визначаються політикою держави в соціальній сфері); (б) спільність змісту (виражають сутність не однієї, а багатьох груп норм права); (в) державна нормативність (являють собою керівні ідеї, які закріплені в нормах права, установлених державою, і які, маючи загальність і обов'язковість, виконують регулятивну функцію); (г) системність (виражають сутність норм права в їх взаємозв'язку з іншими нормами в межах певної системи права); (д) цілеспрямованість (виражають сутність норм права в динаміці); (е) стабільність (діють протягом тривалого періоду часу, відображають якісний стан системи права і за своєю природою не настільки мінливі, як норми права) [7, 30].

На жаль, у чинному Кодексі законів про працю України принципи трудового права виражаються лише опосередковано і не забезпечують повного відображення системи галузевих принципів.

Що ж стосується принципу заборони дискримінації, то з огляду на його універсальність, широту охоплення суспільних відносин, сфера його дії велика: він одночасно є й загальноправовим (в міжнародному й національному праві), й галузевим й внутрішньогалузевим у трудовому праві. Будь-яка норма права, що містить право кожного, має на увазі ідею рівності й заборони дискримінації [10, 81]. Р. А. Мюллерсон називає заборону дискримінації «наскрізною нормою в царині прав людини» [11, 54].

Зазначене підтверджується, перш за все, закріпленням даного принципу в найвищому для України нормативному акті — Конституції України (ст. 24), а також у міжнародних актах, а саме: Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, численних конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці.

Так, принцип заборони дискримінації знайшов закріплення у ст. 14 «Заборона дискримінації» Європейської конвенції про захист прав людини та осно-

воположних свобод [12], що передбачає: «Здійснення прав і свобод... гарантується без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або інших обставин».

Принцип заборони дискримінації у трудових відносинах впливає із Європейської соціальної хартії (переглянутої) [13], яка має на меті «забезпечити, щоб принцип недискримінації щодо чоловіків та жінок не лише був відображений у чинному законодавстві кожної із Договірних Сторін, але і застосовувався б на практиці». Єврохартія також вимагає від держав подбати про те, щоб дискримінаційні положення колективних договорів не мали сили і щоб у випадку дискримінації застосовувались «ефективні санкції та заходи правового захисту».

Вказане означає підвищену увагу суспільства до такого багатогранного явища як «дискримінація», що зустрічається не тільки в трудових, а й у багатьох інших суспільних відносинах.

Принципу заборони дискримінації, як і будь-якому іншому принципу регулювання праці, притаманні такі характеристики, за якими він розуміється як основне положення або вихідний початок, виражений з урахуванням конституційного й міжнародно-правового стандартів у галузі трудового права і визначаючий його єдність, суть правового регулювання й загальну направленість розвитку даної системи правових норм. У зв'язку з цим, розгляд принципу заборони дискримінації відносно трудових і пов'язаних із ними відносин неможливий без його розуміння, відображеного в Конституції України та міжнародних актах.

За загальним правилом, гарантії недискримінації у трудових взаємовідносинах полягають, з одного боку, у закріпленні заборони дискримінації (як прямої, так і непрямої), з другого — розробці і правовій регламентації заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівності у відносинах у царині праці.

Специфіка заборони дискримінації у сфері праці виражається в тому, що на принципі рівності, забезпеченням якого слугує заборона дискримінації, ґрунтується право загалом, а виявлення вказаного принципу в об'єктивному трудовому праві має свої особливості. Так, принцип рівності не може бути розповсюджений на всі правові норми, регулюючі взаємовідносини працівника й роботодавця, з цілого ряду причин.

Рівність передбачає однаковий правовий статус осіб і, як наслідок, свободу дій незалежно від сваволі іншої особи [14, 39]. У трудових відносинах працівника як особу, яка підпорядковується в процесі виконання своїх трудових обов'язків роботодавцю, не можна визнати повністю незалежною і вільною від господарської влади роботодавця. Працівники зобов'язані працювати не тільки чесно і сумлінно, а й своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. У зв'язку з цим, в основу

трудового права первісно покладена ідея захисту працівника, тобто держава імперативним шляхом прагне урівняти в правах основних суб'єктів трудового права. Можна сказати, що принцип рівності в сфері праці трансформується в принцип рівності прав і можливостей працівників, надання всім працівникам рівних можливостей у реалізації своїх здібностей [15, 240, 241].

Місце принципу заборони дискримінації в системі принципів регулювання трудових відносин визначається його характеристикою як загальноправового принципу. Він знаходиться в тісному взаємозв'язку з усіма іншими принципами трудового права. Серед останніх, за критерієм зв'язку з принципом заборони дискримінації, можна виокремити декілька груп:

1) принципи, забезпеченням яких слугує принцип заборони дискримінації. Це принципи (а) рівності прав і можливостей працівників; (б) забезпечення рівності можливостей працівників без будь-якої дискримінації на просування по роботі з урахуванням продуктивності праці, кваліфікації і стажу роботи із спеціальності, а також на професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації; (в) рівної оплати за працю рівної цінності;

2) принципи, що є елементами принципу заборони дискримінації та конкретизують його зміст стосовно певних сфер суспільних відносин. Можна сказати, що принцип заборони дискримінації є узагальнюючим для групи принципів. Так, до вказаної групи можна віднести встановлену ст. 22 КЗпП України заборону дискримінації при укладенні трудового договору;

3) принципи, опосередковано пов'язані з принципом заборони дискримінації. Приміром, таким є (а) принцип свободи праці й заборони примусової праці, оскільки забезпечення рівності можливостей безпосередньо впливає на свободу вибору роду діяльності й професії; (б) захист від безробіття та ін.

Слід відмітити, що принцип заборони дискримінації стосується як трудових відносин, так і пов'язаних із ними відносин.

В сьогоdnішніх умовах розглядуваний принцип набуває особливого значення. В умовах ринкової економіки все частіше можна зустріти оголошення з вимогами для бажаючих вступити на роботу, взяти участь у конкурсі на заміщення вакантних посад, наприклад, лише осіб чоловічої статі та у віці 30–35 років. Попри це заміщення посад, які пропонуються, лише чоловіками і тим паче визначення вікових параметрів ні з об'єктивного, ні з суб'єктивного боку не є виправданим.

Виходячи із вищезазначеного можна зробити висновок, що закріплення на законодавчому рівні принципу заборони дискримінації у сфері праці є вкрай важливим і необхідним на сьогоdnішній день.

### Література

1. Большой энциклопедический словарь. Т. 1. — М.: Сов. энцикл., 1991.
2. Шевчук С. Судовий захист прав людини: Практика Європейського Суду з прав людини у контексті західної правової традиції / С. Шевчук. — Вид. 3-тє. — К.: Реферат, 2010. — 829 с.
3. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до другого читання від 10.12.2009 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

4. Ковачев Д. А. Конституционный принцип: его понятие, реальность и фиктивность // Журнал российского права. — 1997. — № 9. — С. 71–77.
5. Иванов Р. Л. О понятии принципов права // Вестник Омского университета. — 1996. — Вып. 2. — С. 115–118.
6. Загальна теорія держави і права: [підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл.] / за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. — Х. : Право, 2009. — 584 с.
7. Прилипко С. М. Трудове право України: підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : Вид-ць ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. — 664 с.
8. Гусов К. Н. Трудовое право России / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М. : Юрист, 2001. — 496 с.
9. Щербина В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Щербина; за ред. В. С. Венедіктова. — К. : Істина, 2008. — 384 с.
10. Вашанова О. В. Принцип недискримінації особи в міжнародному праві: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / О. В. Вашанова. — М., 2004. — 232 с.
11. Мюллерсон Р. А. Права человека: идеи, нормы, реальность / Р. А. Мюллерсон. — М. : Проспект, 1991. — 289 с.
12. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. // Офіційний вісник України. — 1998. — № 13. — Ст. 270.
13. Європейська соціальна хартія (переглянута) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\_300.
14. Фабрициус Ф. Права человека и европейская политика. Политико-правовое положение трудящихся в Европейском Сообществе: пер. с англ. / Ф. Фабрициус. — М. : Изд-во МГУ, 1995.
15. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. — С.Пб. : Изд-во С.Петербург. ун-та, 1996. — 573 с.

### Анотація

*Твердовський І. М.* Принцип заборони дискримінації в системі принципів правового регулювання соціально-трудова відносин. — Стаття.

Стаття присвячена одному із основних принципів регулювання відносин у сфері праці — принципу заборони дискримінації. Названо основні властивості вказаного принципу. Доведена необхідність законодавчого закріплення принципу заборони дискримінації у сфері праці.

*Ключові слова:* принципи трудового права, дискримінація, принцип заборони дискримінації.

### Аннотация

*Твердовский И. М.* Принцип запрещения дискриминации в системе принципов правового регулирования социально-трудовых отношений. — Статья.

Статья посвящена одному из основных принципов регулирования отношений в сфере труда — принципу запрещения дискриминации. Названы основные свойства указанного принципа. Доказана необходимость законодательного закрепления принципа запрещения дискриминации в сфере труда.

*Ключевые слова:* принципы трудового права, дискриминация, принцип запрещения дискриминации.

### Summary

*Tverdovskiy I. M.* The Prohibition of the Discrimination as One of the Basic Requirements of the Law Regulation of the Social-labour Relationships. — Article.

The article is devoted to one of the basic requirements of the national employment law — the prohibition of the discrimination. The main features of this requirement have been named. The author proves the statement that it is necessary to set legislatively the prohibition of the employment discrimination.

*Keywords:* employment law requirements, discrimination, discrimination prohibition requirement.