

¹⁰ Кравченко В. В. Вказана праця. – С. 61.

¹¹ Нікітін В. В. Модернізація системи територіального управління великим містом: світовий досвід та Україна / В. В. Нікітін, В. М. Маренич : [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2010-1/doc/5/04.pdf>

¹² The Constitution of the Kingdom of Norway of 17 May 1814 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.stortinget.no/en/In-English/About-the-Storting/The-Constitution/> – Назва з екрану.

¹³ Місцеве самоврядування в Україні: історія, сучасність, перспективи розвитку : навч. посіб. / В. В. Кравченко, Н. В. Кравченко, В. П. Лисюченко та ін.. – К. : Арарат-Центр, 2000. – С. 52–54.

Резюме

Скопненко Ю. Г. Організація публічної влади в столичних містах європейських держав.

Стаття присвячена характеристиці систем управління, які функціонують на місцевому рівні в столичних містах різних європейських держав. З огляду на принципи взаємовідносин місцевих органів влади між собою та з центральними органами влади виокремлено основні варіанти організації влади на місцях. Проаналізовано організаційно-правові форми місцевого самоврядування, які втілені європейською практикою державотворення.

Ключові слова: столичне місто, управління, місцеве самоврядування, органи влади, європейські держави.

Резюме

Скопненко Ю. Г. Организация публичной власти в столичных городах европейских государств.

Статья посвящена характеристике систем управления, функционирующих на местном уровне в столичных городах разных европейских государств. Учитывая принципы взаимоотношений местных органов власти между собой и с центральными органами власти, выделены основные варианты организации власти на местах. Проанализированы организационно-правовые формы местного самоуправления, которые воплощены европейской практикой.

Ключевые слова: столичный город, управление, местное самоуправление, органы власти, европейские государства.

Summary

Skopnenko Y. The organization of public authorities in the capital cities of European countries.

The article is devoted to the characterization of governance systems that operate locally in the capital cities of various European countries. The main types of the local governments organization is allocated to the principles of relations between local authorities among themselves and with the central government. In the article is analyzed the legal forms of local government that are embodied by European practice of state building.

Key words: capital city, government, local authorities, local government, the European state.

Отримано 15.10.2014

УДК 341.231.14;349.2-055.2-053.6]341.176(4)

К. А. ШУМЕЛЯК

Крістіна Андріївна Шумеляк, здобувач Київського університету права НАН України

ВІДПОВІДНІСТЬ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ СТАНДАРТАМ РАДИ ЄВРОПИ ЩОДО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ МОЛОДІ ТА ЖІНОК

Проблема захисту прав людини вже давно перестала бути суто внутрішньою компетенцією держав, а набула міжнародного значення, втілюючись в ідеї утворення нового міжнародного правопорядку, основою якого на повазі до основних прав і свобод людини не лише на універсальному, а й на регіональному рівні.

Серед основоположних прав людини, визначених та закріплених у міжнародно-правових актах як універсального, так і регіонального характеру, особливого значення набули трудові права, серед яких – право на рівні можливості та рівне ставлення щодо будь-яких питань у трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах.

Найвпливовішою міжнародною організацією на європейському континенті, головною метою якої є забезпечення прав людини, слід назвати Раду Європи. Серед пріоритетних напрямів її діяльності в сфері захисту основних прав і свобод людини варто зазначити тенденцію щодо захисту найбільш вразливих категорій населення: дітей та молоді, осіб похилого віку, інвалідів, безробітних, жінок, особливо вагітних та тих, які мають дітей.

Після проголошення Україною незалежності одним із головних пріоритетів у її зовнішній політиці стало набуття членства в Раді Європи. Так, у жовтні 1995 р. Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про приєднання України до Статуту Ради Європи»¹, а вже у листопаді того ж року у Страсбурзі відбулася урочиста церемонія прийняття України до Ради Європи.

© К. А. Шумеляк, 2014

Ставши повноправним членом Ради Європи, Україна взяла на себе низку зобов'язань у сфері реформування чинного законодавства на основі норм та стандартів Ради Європи, зокрема і в сфері захисту трудових прав людини. Враховуючи той факт, що першочерговим завданням будь-якої держави є створення необхідних умов для гармонійного розвитку та існування найбільш вразливих представників суспільства, серед яких – молодь та жінки, вважаємо за доцільне проаналізувати відповідність законодавства України стандартам Ради Європи щодо правового регулювання праці саме цих вразливих категорій населення, з метою виокремлення існуючих прогалин та можливих шляхів їх подолання.

Європейська система захисту прав людини була створена Радою Європи (далі – РЄ) у 1949 р. і за весь період свого існування стала могутнім механізмом захисту прав людини та основних свобод. Як зазначає М. М. Гнатівський: «Рада Європи надає великого значення гармонізації права його членів в різних областях, що входять у сферу компетенції організації. Досягається це шляхом прийняття відповідних норм та стандартів як рекомендаційного характеру (резольюції, рекомендації, декларації), так і юридично обов'язкового (конвенції, угоди, протоколи)»².

У рамках Ради Європи прийнято сотні рекомендацій для держав-учасниць з найважливіших питань життя суспільства і понад 155 конвенцій, які утворюють фундамент для удосконалення національного законодавства країн-членів Ради Європи у сфері прав людини. Серед основних принципів захисту прав людини, вироблених РЄ, виділяють принципи демократії та верховенства права. Згідно зі ст. 3 Статуту Ради Європи «кожен член Організації повинен визнати принципи верховенства права, здійснення прав людини та основних свобод усіма особами, які перебувають під його юрисдикцією, і щиро та ефективно співпрацювати в досягненні мети Ради Європи»³.

Основоположним актом у сфері правового регулювання праці в межах Ради Європи є Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, яка була прийнята у Римі 4 листопада 1950 року. Цей документ інколи називають «коштовною оздобою в короні» Ради Європи⁴. Права й свободи, передбачені Конвенцією, охоплюють найважливіші сторони життя особи і мають громадянську, політичну, економічну та соціальну спрямованість.

Ключова роль у забезпеченні чіткого і дієвого контролю за реалізацією державами – учасницями Конвенції взятих на себе зобов'язань щодо забезпечення прав та основних свобод людини належить Європейському суду з прав людини (далі – Європейський суд). Саме ця судова інституція забезпечує гарантії прав людини, є контрольним механізмом, закладеним Конвенцією, дотримання державами-учасницями її положень, упровадження норм і принципів у рамки національних правових систем. Завдяки ефективному забезпеченню прав особи, що зокрема передбачає право на індивідуальне звернення за захистом порушених прав, Конвенція стала першим міжнародним правовим документом, спрямованим на захист широкого спектра прав людини.

Серед досягнень Конвенції у сфері правового регулювання трудових прав молоді та жінок слід виокремити положення щодо заборони дискримінації (ст. 14)⁵.

Проте визначений Конвенцією обсяг прав і свобод людини був далеко не повним, що спричинило необхідність у прийнятті додаткових протоколів, які стали невід'ємною складовою Конвенції та містять положення стосовно закріплення та гарантій розширення прав, які не були включені до неї.

Щодо правового регулювання захисту трудових прав молоді та жінок особливе значення має Протокол № 12, який містить положення про заборону дискримінації не лише стосовно прав, які визначені та передбачені Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., а й при здійсненні «будь-якого права, закріпленого законом», тобто будь-якого права, закріпленого положеннями національного права держав⁶.

Варто наголосити, що норми які регулюють трудові правовідносини, відображені в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. доволі поверхово, не виокремлюючи специфіку захисту окремих категорій населення. Можна стверджувати, що Конвенція стала відправною точкою на шляху цивілізованих європейських держав до втілення в життя загальнолюдських цінностей⁷.

Основна частина стандартів трудових прав людини міститься в Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 р. (далі – ЄСХп), яку ще називають «кодексом основних соціальних і трудових прав працівників». Перегляд Хартії є результатом різних ініціатив, які мають на меті посилити захист прав людини в рамках Ради Європи.

Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) 14 вересня 2006 р., приєднавшись до 27 статей та 74 пунктів Хартії⁸.

Загалом права працюючих жінок та молоді, які закріплюються Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. та Європейською соціальною хартією (переглянутою) 1996 р. можна розподілити на декілька груп: права вагітних жінок та жінок-матерів; заборона дискримінації та право на рівні можливості та рівне ставлення; охорона праці молоді.

Пропонуємо проаналізувати відповідність національного законодавства європейським стандартам згідно із зазначеними групами.

Права вагітних жінок та жінок-матерів передбачають надання працюючим жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; заборону залучення до небезпечних, шкідливих, важких робіт; регулювання роботи в нічний час; заборону звільнень вагітних жінок і жінок-матерів під час їх відпустки у зв'язку з материнством; додаткові перерви для жінок, які мають дітей грудного віку, для їх годування⁹.

Аналізуючи національне законодавство, слід зазначити наступне. Так, згідно з КЗпП України жінки мають право на трирічну неоплачувану відпустку з догляду за дитиною із збереженням робочого місця і трудового стажу, на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. Роботодавцям забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей. Допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей, з ініціативи роботодавця лише у випадках повної ліквідації підприємства, установи, організації, а також після закінчення строкового трудового договору, але за умови подальшого обов'язкового працевлаштування.

Законодавством також передбачено встановлення неповного робочого дня для жінок, які мають дітей; перерви для годування дитини; обмежене використання праці жінок на роботах у нічний час; заборонено залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні та направлення у відрядження; обмежене залучення жінок, які мають дітей віком від трьох до 14 років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт та направлення їх у відрядження; переведення на легку роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років¹⁰.

Так, Проект трудового кодексу України № 1108 (далі – Проект), який загалом дублює чимало положень КЗпП України щодо гарантій захисту трудових прав вагітних жінок та жінок-матерів, водночас містить положення, які, навпаки, погіршують становище працюючих жінок.

Зокрема, у Проекті відсутня умова обов'язкового працевлаштування у випадку звільнення після закінчення строкового трудового договору, передбачається лише вихідна допомога у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати. Водночас відсутнє положення, яке зобов'язує власника у письмовій формі повідомляти осіб при причини відмови прийняття на роботу та не передбачено можливість оскаржити таку відмову у судовому порядку. Також за письмовою згодою є цілком можливим направлення у відрядження працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до 15 років (існує лише абсолютна заборона відрядження вагітних жінок)¹¹.

Заборона дискримінації та право на рівні можливості та рівне ставлення гарантує забезпечення ефективного здійснення права на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за будь-якою ознакою, в тому числі й за ознакою статі або віку. Це право має бути дотримано під час прийому на роботу; у разі звільнення; професійної орієнтації; професійного навчання та перепідготовки; під час встановлення умов праці, включаючи заробітну плату; створення умов для професійної кар'єри¹².

Аналізуючи національне законодавство щодо заборони дискримінації, слід зазначити наступне: КЗпП України не містить визначення поняття «дискримінації» та не закріплює положення, яке б забороняло дискримінацію у трудових відносинах, а лише гарантує рівність трудових прав громадян України незалежно від жодних обставин, в тому числі й за ознакою статі¹³.

Визначення поняття «дискримінація» міститься у п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹⁴ від 6 вересня 2012 р. та у Проекті Трудового кодексу України № 1108. Зокрема, Проектом гарантується недопущення дискримінації у сфері праці та право на звернення до суду осіб, які зазнали такої дискримінації, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; рівність прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці. Варто також наголосити на тому, що даним законопроектом визначено поняття дискримінації за ознакою статі, що є позитивним аспектом в сфері правового регулювання трудових прав жінок¹⁵.

Більш детально питання дискримінації за ознакою статі регулюється Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року. Вагомість даного закону в контексті захисту жінок від дискримінації в сфері праці полягає у тому, що його положення визначають зміст поняття «сексуальні домагання» як однієї з форм дискримінації за ознакою статі, а також зобов'язують роботодавця «вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань». Суттєвим недоліком є відсутність чітко визначених заходів, які повинні вживатися, не встановлено й відповідальності за недотримання цієї норми¹⁶.

Проект Трудового кодексу України № 1108 також визначає сутність поняття «сексуальні домагання», однак не передбачає відповідальності за подібні діяння та можливі шляхи їх викоринення. Проте законодавством передбачено кримінальну відповідальність (ст. 154 Кримінального Кодексу) за примушування жінки чи чоловіка до вступу в статевий зв'язок природним або неприродним способом особою, від якої жінка чи чоловік матеріально або службово залежні, що карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арештом на строк до шести місяців¹⁷.

Рівність прав і свобод за ознакою статі закріплено ст. 24 Конституції України, яка гарантує рівність прав жінок і чоловіків шляхом надання жінкам рівних з чоловіками можливостей, зокрема у праці та винагороді за неї; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством і правовим захистом, матеріальною та моральною підтримкою материнства і дитинства¹⁸.

Забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від статі, в реалізації права на вільний вибір діяльності, відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб, гарантується ст. 43 Конституції України¹⁹, ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р.²⁰, ст. 2-1 КЗпП України. Додатковою гарантією є положення ст. 22 КЗпП України, яке забороняє будь-яке обмеження прав чи надання переваг при укладанні, зміні та припиненні трудового договору залежно від статі²¹.

Окремою гарантією правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р., який передбачає застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків щодо реалізації їхніх прав²².

Щодо рівності в оплаті праці, то національне законодавство не закріплює права працюючих жінок та чоловіків на рівну плату за працю рівної цінності, лише містить положення щодо заборони будь-якого зниження розмірів оплати праці залежно від статі²³.

У сфері правового регулювання професійного росту законодавством України передбачено можливість обмеження права на здобуття професійно-технічної освіти за показниками професійної придатності²⁴, що визначається Кабінетом Міністрів України²⁵.

Роботи, на яких не можна використовувати працю жінок, визначаються «Переліком важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29 грудня 1993 року²⁶.

У даному контексті варто також звернути увагу на відповідальність за порушення принципу рівності в сфері праці. Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність²⁷. Однак розмір і вид цивільно-правової відповідальності ані в цьому, ані в інших актах законодавства не визначено. Окрім того, Кодекс України про адміністративні правопорушення не містить жодного положення, яке б встановлювало відповідальність за дискримінаційні дії чи порушення принципу рівності, крім відповідальності за вчинення насильства²⁸. Таким чином, навіть у випадку встановлення факту порушення принципу рівності чоловіків та жінок у сфері праці винна сторона не несе відповідальності.

Охорона праці молоді передбачає включення до національного законодавства положення щодо мінімального віку прийому на роботу; для неповнолітніх працівників повинні бути передбачені скорочений робочий день, заборона нічної праці (за винятком певних видів робіт відповідно до національного законодавства), регулярний медичний огляд, спеціальний захист від фізичних та моральних небезпек, які можуть виникнути під час їх трудової діяльності²⁹.

За Конституцією України та Законом України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. комплекс трудових прав працівників поширюється і на працюючих неповнолітніх³⁰.

Подібне положення міститься в Главі XIII КЗпП та Проекті Трудового кодексу України № 1108, в яких зазначено, що неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

У цілому законодавство України стосовно правового регулювання трудових прав молоді не суперечить положенням Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. та відповідає встановленим вимогам. Так, ч. 1 ст. 188 КЗпП України та ч. 1 ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 р. встановлюють мінімальний вік прийняття на роботу (16 років)³¹. У ч. 1 ст. 190 КЗпП України, 2.1 ст. 15 Закону України «Про охорону праці»³² від 14 жовтня 1992 р., ч. 3 ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 р. міститься заборона застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці незалежно від галузевої приналежності та форми власності. Окремо заборонена праця неповнолітніх на підземних роботах³³.

Законодавством України встановлені гарантії оплати праці неповнолітніх, але за обов'язкової умови – укладання письмового трудового договору (п. 5 ст. 24 КЗпП України). Залежно від цих гарантій, працюючих неповнолітніх можна розподілити на три умовні групи: I група – це працівники молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи; II група – це учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, а також під час канікул; III група – це учні виробничого навчання.

Законодавством України також врегульовані відносини щодо здійснення виробничого навчання в робочий час, зокрема це ст. 21 Закону України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 р. та ст. 204 КЗпП України.

Питання надання відпусток працюючій молоді також врегульовано нормами національного законодавства. Зокрема, ч. 2 ст. 75 КЗпП України та п. 8 ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р.³⁴ встановлюють, що особам віком до 18 років гарантується щорічна основна відпустка. Особам, які поєднують працю з навчанням у середніх закладах освіти або професійно-технічних закладах освіти, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів.

Важливим є положення щодо забезпечення регулярного медичного огляду осіб молодше 18 років. Так, відповідно до ст. 189 КЗпП України на кожному підприємстві, установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли 18 років. Усі особи молодше 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові³⁵. Порядком організації і проведення медичного огляду визначено Положенням про порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України № 246 від 21 травня 2007 року³⁶.

Наближення національної системи захисту прав людини до загальноєвропейської практики надало всім, хто перебуває під юрисдикцією України, право на звернення до Європейського суду з прав людини в

разі порушення нашою державою, її органами, посадовими особами норм Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., положення якої визнані обов'язковими на території України. Це право передбачено ст. 55 Конституції нашої держави, яка надає можливість звернення за захистом своїх порушених прав до судових установ міжнародних організацій після використання особою національних засобів захисту³⁷. Саме суди та прирівняні до них інституції вважаються, як правило, тими ефективними засобами захисту на національному рівні, до яких за Конвенцією потрібно звертатися за захистом своїх прав, перш ніж шукати підтримку в Європейському суді з прав людини. Але, на жаль, у чинному трудовому законодавстві повною мірою не врегульоване конституційне право звернення до суду для захисту прав і свобод людини та громадянина. Проте певні позитивні зрушення в цьому напрямі все ж таки є. Так, у Листі Вищого спеціалізованого суду України від 7 травня 2014 р. «Про належне забезпечення рівності трудових прав громадян при розгляді спорів, що виникають у сфері трудових відносин», конкретизовано, що до ознак, на підставах яких є недопустимим порушення рівності трудових прав громадян, також слід віднести ознаки за віком, кольором шкіри, іншими фізичними ознаками (вага, зріст, вади мовлення, вади обличчя), сімейним станом, сексуальною орієнтацією тощо³⁸.

Аналіз відповідності законодавства України стандартам Ради Європи щодо захисту трудових прав молоді та жінок дає підстави для таких висновків: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. та Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. є найбільш важливими та взаємодоповнюючими документами Ради Європи в сфері захисту прав людини, з урахуванням регіональної специфіки та потреб найбільш вразливих категорій населення.

Законодавство України щодо правового регулювання трудових прав молоді та жінок у цілому відповідає стандартам закріплених Конвенцією про захист прав людини та основних свобод 1950 р. та Європейською соціальною хартією (переглянутою) 1996 року.

Однак необхідно констатувати й те, що деякі положення національного трудового законодавства потребують доопрацювання. Так, по-перше, для приведення у відповідність законодавства України про працю молоді вимогам ч. 1 ст. 7 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р., до ч. 3 ст. 188 та ст. 190 КЗпП України, в яких наведено перелік умов, за яких дозволяється праця неповнолітніх з 14 років та осіб молодше 18 років, потрібно включити й таку обов'язкову вимогу, як моральність роботи; по-друге, доповнити ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці», включивши у вичерпний перелік підстав, за яких заборонено будь-яке зниження розмірів оплати праці, вік працівника, що надасть додаткові гарантії можливості судового захисту прав неповнолітніх на справедливу оплату праці.

Стосовно ж жінок, то суттєвим недоліком є відсутність у Законі України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. та в КЗпП України нормативного закріплення принципу рівної оплати праці для чоловік та жінок. Тому пропонуємо конкретизувати даний принцип, зазначивши, що «чоловіки і жінки мають отримувати рівну оплату за однакову роботу або роботу однакової вартості». Також законодавством України не передбачені заходи щодо ліквідації та попередження випадків «сексуальних домагань», тому є доцільним внести зміни до КЗпП та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р., зокрема в КЗпП внести положення, яке б тлумачило поняття «сексуальні домагання» як однієї з форм дискримінації за ознакою статі. Також було б доцільним створити спеціально уповноважений орган, який б здійснював контроль та визначав заходи, спрямовані на викорінення даної проблеми.

¹ Про приєднання України до Статуту Ради Європи : Закон України від 31 жовтня 1995 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/398/95-%D0%B2%D1%80>

² Гнатівський М. М. Європейський правовий простір. Концепція та сучасні проблеми – М. М. Гнатівський ; Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, Інститут міжнародних відносин. – К. : ВД «Промінь», 2005. – С. 90–91.

³ Статут Ради Європи від 5 травня 1949 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_001

⁴ Тамм А. С. Роль Ради Європи у забезпеченні прав людини на сучасному етапі : навч. посіб. / А. С. Тамм. – Х. : Магістр, 2010. – С. 28.

⁵ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004

⁶ Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод року : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_537

⁷ Киселев І. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – С. 536.

⁸ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. – Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2006. – № 43. – Ст. 418.

⁹ Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163) від 3 травня 1996 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062

¹⁰ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322 – VII : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

¹¹ Проект трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. № 1108 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/project/747.html>

¹² Киселев І. Я. Вказана праця. – С. 545.

¹³ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322 – VII : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

- ¹⁴ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
- ¹⁵ Проект трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. № 1108 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/project/747.html>
- ¹⁶ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
- ¹⁷ Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
- ¹⁸ Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР// Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.
- ¹⁹ Там само.
- ²⁰ Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
- ²¹ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322 – VII : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
- ²² Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
- ²³ Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
- ²⁴ Про професійно-технічну освіту : Закон України від 10 лютого 1998 р. № 103/98-ВР : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>
- ²⁵ Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах : Постанова Кабінету Міністрів України № 1117 від 11 вересня 2007 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1117-2007-%D0%BF>
- ²⁶ Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок : затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256 // Законодавство України про охорону праці : у 3-х т. – К., 1995. – Т. 3. – С. 32.
- ²⁷ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
- ²⁸ Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 7 грудня 1984 р. № 8073-X : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>
- ²⁹ Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163) від 3 травня 1996 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062 – Приложение к новой редакции Европейской социальной хартии : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062/page3
- ³⁰ Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні : Закон України від 5 лютого 1993 р. № 2998-XII : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
- ³¹ Про охорону дитинства : Закон України від 26 квітня 2001 р. № 2402-III : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2402-14>
- ³² Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. : № 2694-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
- ³³ Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх : затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46. –/ Інформаційний бюлетень Українського державного центру правової інформації. – 1994. – № 18.
- ³⁴ Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
- ³⁵ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322 – VII : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
- ³⁶ Положення про порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій : затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 р. № 246 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07>
- ³⁷ Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР// Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.
- ³⁸ Про належне забезпечення рівності трудових прав громадян при розгляді спорів, що виникають у сфері трудових відносин : Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 7 травня 2014 р. № 10-644/04-14 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v-644740-14>

Резюме

Шумеляк К. А. Відповідність законодавства України стандартам Ради Європи щодо захисту трудових прав молоді та жінок.

У статті розглянуто національне законодавство в сфері правового регулювання праці молоді й жінок та проаналізовано стан його відповідності основним стандартам захисту трудових прав, закріплених Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. та Європейською соціальною хартією (переглянутою) 1996 року. Виокремлено існуючі прогалини в законодавстві України та можливі шляхи їх подолання.

Ключові слова: Рада Європи, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Європейська соціальна хартія (переглянута), трудові права, права молоді, права жінок.

Резюме

Шумеляк К. А. Соответствие законодательства Украины стандартам Совета Европы касательно защиты трудовых прав молодежи и женщин.

В статье рассмотрено национальное законодательство в сфере правового регулирования труда молодежи и женщин и проанализировано его соответствие основным стандартам защиты трудовых прав, закрепленных Конвенцией о защите прав человека и основных свобод 1950 г. и Европейской социальной хартией (пересмотренной) 1996 года. Определены существующие пробелы в законодательстве Украины и возможные пути их преодоления.

Ключевые слова: Совет Европы, Конвенция о защите прав человека и основных свобод, Европейская социальная хартия (пересмотренная), трудовые права, права молодежи, права женщин.

Summary

Shumeliak K. Accordance of Ukrainian legislation with the standards of Council of on the protection of youth and women's labor rights.

The article determines the degree of accordance of Ukrainian legislation with the standards of Council of Europe on the protection of youth and women's labor rights enshrined in the European Convention on Human Rights in 1950 and the European Social Charter (revised) 1996. It also identifies existing gaps in the national legislation and possible ways to deal with these gaps.

Key words: The Council of Europe, Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, European Social Charter (revised), labor rights, youth rights, women's rights.

Отримано 10.10.2014