іншого – були захищені інтереси роботодавця й не допущено вільне поводження із правом, пропонуємо законодавчо визначити механізм відшкодування шкоди працівникові, чиї права були порушені необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. У зв'язку із цим у новому Трудовому кодексі доцільно встановити норму, згідно з якою працівникові, якому необґрунтовано відмовлено у прийнятті на роботу, встановлювалася би грошова компенсація у розмірі 10–30 мінімальних заробітних плат, а працівникові, якого запросили у порядку переведення, – у розмірі заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Бібліографічні посилання

1. *Жернаков В.В.* Свобода праці як принцип сучасного трудового права України // Право України. – 1999. – № 3. – С. 34-36.
2. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. – М., 1948.
3. Трудове право у запитаннях та відповідях: Посіб. / За ред. В.В. Жернакова. – 10-те вид., переробл. та доп. – Х., 2010.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К., 2004.
5. Трудовий кодекс України: Проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/.
6. *Занфірова Т.А.* Правове регулювання трудових відносин за участю роботодавця – фізичної особи: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2004.

Надійшла до редакції 21.02.2012

А.О. Мовчан
кандидат юридичних наук, доцент
(Кримський юридичний інститут Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»)

УДК 349.2

УТИСК ПРАВ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Окреслено основні гарантії забезпечення права на працю, визначено поняття дискримінації при прийнятті на роботу, проаналізовано причини дискримінації.

Ключові слова: гарантії права на працю, дискримінація, причини дискримінації, відмова у прийнятті на роботу.

Освещаются основные гарантии обеспечения права на труд, определяется понятие дискриминации при принятии на работу, анализируются причины дискриминации.

Ключевые слова: гарантии права на труд, дискриминация, причины дискриминации, отказ в принятии на работу.

The article outlines the basic guarantees of the right to work, defined the concept of discrimination in hiring. The causes of discrimination were analyzed.

***Keywords**: guarantees of the right to work, discrimination, causes of discrimination, denial of employment.*

Постановка проблеми. Дослідженню питання встановлення гарантій при прийнятті на роботу завжди приділялась увага в науці трудового права. Однак вивчення питання утиску прав при прийнятті на роботу видається сьогодні особливо актуальним, оскільки дозволить виробити механізм боротьби з порушеннями прав осіб-кандидатів у працівники на етапі існування відносин із добору кадрів.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Деякі аспекти утиску прав при прийнятті на роботу відображені в роботах Н.Б. Болотіної, П.А. Бущенка, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, І.Я. Кисельова, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, Ю.П. Орловського, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, В.Г. Ротаня, В.М. Скобєлкіна, В.М. Толкунової, К.П. Уржинського, О.М. Ярошенка та ін.

Виклад основного матеріалу. Напрямом загальнодержавної політики є створення умов для гідного життя, вільного розвитку особистості. Як зазначає Л.І. Лазор, трудове право повинно гарантувати здійснення широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділена людина. Вони нарівні з політичними, цивільними та іншими є елементом цивілізованості будь-якої держави [9, с. 24]. Трудове законодавство не може бути відірваним від реальних умов існування суспільства та держави, не може бути вище тих можливостей, що закладені в напрямках реалізації економічних реформ і нових форм господарювання.

В Україні як у правовій, демократичній, соціальній державі повинна забезпечуватись соціальна справедливість шляхом надання можливості кожній працездатній особі вільно реалізовувати власний потенціал, обирати сферу застосування здібностей. Вільна реалізація права на працю можлива завдяки існуванню дієвих інститутів, що сприяють реалізації соціально-економічного права на працю, забезпеченню роботодавця найбільш ефективними кадрами, гарантують та охороняють право особи [2, с. 99].

У перекладі з французької слово "гарантія" означає поруку, забезпечення [6, с. 137]. Право на працю забезпечується соціально-економічними та юридичними гарантіями, під якими слід розуміти сукупність закріплених у правових нормах засобів (умов, способів), а також організаційно-правову діяльність щодо їх застосування, спрямованих на забезпечення безперешкодної реалізації і всебічної охорони суб'єктивних прав громадян.

Як вважає В.М. Собєлкін, юридичні гарантії – це встановлені чинним законодавством засоби, за допомогою яких держава забезпе-

чує здійснення суб'єктивних прав [3, с. 10].

М.М. Марченко зазначає, що гарантії діяли і діють в основному стосовно тих, хто має владу, хоча "певні гарантії збереглись стосовно прав і свобод інших, пересічних громадян. У колишньому СРСР … не завжди формальною декларацією були конституційні положення щодо рівності громадян перед законом, а також їх соціально-політичні й особисті права і свободи. Це стає очевидним особливо тоді, коли йдеться про гарантії права на працю…" [4, с. 375]. За твердженням П.А. Бущенка, юридичні гарантії реалізації права на працю є засобом, що закріплює і забезпечує правомірність поведінки кожного із застосування своєї здібності до праці [5, с. 1, 7].

Юридичними гарантіями права на працю, на думку К.П. Уржинського, є передбачені законодавством заходи, діяльність трудових колективів, державних і суспільних органів, які сприяють безперешкодному здійсненню цього права, досягненню максимально можливих позитивних результатів на підставі законності. Саме завдяки ним, по-перше, забезпечується проголошена правом можливість досягнення певного соціального блага шляхом безперешкодної реалізації прав та обов'язків. По-друге, гарантії надають можливість отримати максимальний соціально-економічний ефект від реалізації прав та обов'язків. По-третє, вони спрямовані на забезпечення неухильного виконання нормативних актів, дотримання законності та охорони правопорядку [7, с. 20-22].

Найважливішими юридичними гарантіями права на працю є законодавча охорона від необґрунтованих відмов у прийнятті на роботу (ч. 1 ст. 22 КЗпП України) [8], система заходів із працевлаштування громадян, які потребують турботи та сприяння в цьому держави.

Одним із перших кроків у забезпеченні дієвими гарантіями було проголошення у Загальній декларації прав і свобод людини і громадянина принципу недискримінації. Так, відповідно до ст. 2 кожен повинен мати всі права і свободи, проголошені Декларацією, без будь-якої відміни за расою, кольором шкіри, статтю, мовою, релігією, політичними чи іншими переконаннями, національним чи соціальним походженням, майновим чи іншим станом [9].

Останнім часом в усіх країнах Заходу діє спеціальне законодавство, норми якого спрямовані на недопущення дискримінації у сфері праці. Воно містить свій перелік підстав, посилаючись на які кандидатам у працівники заборонено відмовляти у прийнятті на роботу. Так, наприклад, Французький Кодекс праці забороняє вказувати в оголошеннях про вакансії граничний вік прийняття на роботу, за винятком випадків, коли такий встановлено законодавством. Бельгійське законодавство забороняє в оголошеннях про вакантні робочі місця робити посилання на вимоги щодо статі кандидата у працівники. Відповідно до ст. 611 "в" Цивільного уложення заборонено повідомляти

про вакансії тільки для чоловіків чи тільки для жінок [10, с. 118-120].

Розглянувши дискримінаційні ознаки, закріплені у законодавчих нормах Сполучених Штатів Америки, Великої Британії, Франції, Канади, Нідерландів, Нової Зеландії, Австралії, ФРН, можна зробити висновок, що деякі з них у різних країн співпадають, але є й відмінності. Приміром, у законодавстві США, Великої Британії, Франції, Канади, Нідерландів, Нової Зеландії, Німеччини співпадають ознаки, за якими заборонена дискримінація: раса, колір шкіри, релігія, стать, національна належність, сімейний стан тощо. Але в цих країнах існують певні ознаки, за якими заборонена дискримінація, які бажано б відобразити в національному трудовому законодавстві під час його реформування: 1) вагітність і народження дитини; 2) судимість у минулому, якщо вона знята чи погашена у встановленому законом порядку; 3) зовнішність; 4) втрата здоров'я чи обмеження працездатності: фізичні недуги, загальне захворювання, інтелектуальні та психологічні зриви, інші аномалії фізіологічних і психологічних функцій організму або анатомічної будови, використання інвалідної коляски й інших допоміжних засобів для інвалідів, інфікованість організму; 5) особисте життя; 6) вік; 7) незайнятість, включаючи наявність статусу безробітного; 8) сексуальна орієнтація [11, с. 23, 25].

Встановлення мінімального і максимально припустимого віку при укладенні трудових договорів з урахуванням їх суб'єктного складу повинно мати певні межі такого застосування. Ці межі визначаються спеціальним законодавством, що містить диференційований підхід до правового регулювання відносин із добору певних кандидатів у працівники із урахуванням особливостей майбутньої праці у тій чи іншій галузі. Слід підкреслити, що такий підхід повинен бути адекватним комплексу правового регулювання цих відносин, оскільки діяльність держави спрямована на забезпечення рівності прав усіх без винятку фізичних осіб, які реалізують свою здатність до праці, що забезпечується гарантуванням рівної загальногалузевої трудової правосуб'єктності, рівним базовим правовим статусом.

У той же час держава не може не враховувати наявності певних особливостей людини, характеру і місця застосування нею своєї праці.

Право особи на працю закріплене міжнародним законодавством, але мають місце порушення рівності умов щодо одержання роботи серед жінок і чоловіків, серед інвалідів і людей, котрі не є такими, серед осіб несудимих і осіб, які мають судимість, серед осіб різних національностей. Сьогодні немає належного забезпечення прав зазначених категорій осіб. Однак перші кроки у цьому напрямку робляться Україною. Так, 29 грудня 1980 р. Україною ратифіковано Конвенцію ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" 1979 р. [12]; 30 червня 1961 р. ратифіковано Конвенцію МОП № 45 "Про за-

стосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах" 1935 р. [13]; 30 червня 1958 р. – Конвенцію МОП № 111 "Про дискримінацію в галузі праці і занять" 1958 р.; 2 травня 1996 р. Україна підписала Європейську соціальну хартію (далі – ЄСХ), прийняту Радою Європи у 1961 р., – головний документ Ради Європи у сфері забезпечення економічних і соціальних прав людини. Вже 7 травня 1999 р. підписано Європейську соціальну хартію (далі – ЄСХп), прийняту Радою Європи у 1996 р. Наприкінці 2000 р. Хартію було ратифіковано Україною [14]; 22 жовтня 1999 р. ратифіковано Конвенцію МОП № 156 "Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками" 1981 р. [15].

Стаття 22 КЗпП України закріплює заборону 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 приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Стаття 34 Проекту Трудового кодексу країни передбачає, що вимоги до працівників встановлюються законодавством з дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Ці вимоги можуть стосуватися наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку тощо. У ч. 2 ст. 30 Проекту Трудового кодексу України зроблено крок уперед порівняно з чинним законодавством. Закріплено, що роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя тощо. До того ж 1 січня 2006 р. набрав чинності Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", у ст. 17 якого закріплено, що "жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права і можливості у працевлаштуванні, роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу тільки жінкам чи тільки чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватись тільки особами певної статі, висувати різні вимоги, віддаючи перевагу одній статі, вимагати від осіб, що влаштовуються на роботу, відомості про їх особисте життя, планах щодо народження дітей. Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок та чоловіків в різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників" [17]. Незважаючи на законодавче закріплення рівності жінок та чоловіків, дискримінація жінок при прийнятті на роботу на практиці має місце. Можливість отримання роботи для жінки обмежена. В.М. Скобєлкін

підкреслював, що за умов хронічного безробіття жінки стикаються з проблемами при отриманні роботи. Недостатньо висока кваліфікація, інколи повна її відсутність, можлива у майбутньому перерва у роботі, пов'язана з народженням дитини, необхідність забезпечити дотримання спеціальних правил застосування жіночої праці – все це враховується роботодавцями при доборі кадрів. У результаті жінка зазнає складнощів у влаштуванні на роботу [18, с. 136].

Із метою забезпечення сталого розвитку суспільства в умовах економічної та політичної нестабільності необхідно належним чином закріпити захист прав жінок і чоловіків. Сьогодні існує ситуація, за якої в системі державного управління на керівних посадах на рівні прийняття політично значущих рішень переважають чоловіки, а жінки домінують на управлінських посадах у соціальних галузях, у сфері торгівлі, обслуговування. У сучасних умовах не заохочується професійна кар'єра жінки, просування по службі. Жіноча праця традиційно застосовується у галузі освіти, охорони здоров'я, культури.

Питання гендерної нерівності потребує комплексного врегулювання. Вітчизняне законодавство містить норми, що закріплюють певні аспекти окресленого питання. На даний момент Закон України "Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок" забезпечує рівність чоловіків і жінок у суспільно-політичній (розділ III), соціально-економічній галузі (розд. IV), у галузі освіти (розд. V), закріплено механізм забезпечення рівних прав чоловіків і жінок (розд. II), а також передбачено відповідальність осіб, що порушили положення зазначеного Закону. Прийняття Закону – певний крок у напрямку вирішення проблеми гендерної нерівності, однак причина такої нерівності пояснюється низькою правовою культурою населення в Україні. Аналіз нормативно-правових актів це підтверджує. Однак про більшість норм цих актів, які містять положення, що спрямовані на підвищення рівня правосвідомості населення, жінки не знають.

Для найбільш ефективного вирішення цієї проблеми необхідно прийняти державну програму, яка б забезпечила як у матеріальному, так і в кадровому сенсі проведення навчально-консультативних семінарів для населення. Необхідно створити реальну технічну базу для проведення тренінгів щодо підвищення психологічного рівня жінок. З іншого боку, доцільно викорінити шовіністичну думку щодо "суто чоловічих професій", таких як прокурори, слідчі, працівники СБУ, МВСУ та інших державних утворень.

Для подолання цих проблем пропонуємо у Кримінальний кодекс України ввести статтю, яка передбачала б міру покарання за порушення гендерних прав жінок посадовими особами (ч. 1), а також посадовими особами, що займають відповідальне та особливо відповідальне становище (ч. 2) і включити цю статтю у розділ V за номером

ст. 173-1 КК України.

Окрім зазначеного, доцільно внести зміни в навчальну та наукову літературу стосовно проголошення гендерної рівності, особливо в літературу для підготовки спеціалістів із правознавства, оскільки саме від їх рівня підготовки у майбутньому залежить втілення цих норм у життя.

Стаття 24 Конституції України [19] передбачає для громадян України рівні права і свободи без будь-яких привілеїв чи обмежень, гарантує створення умов, які надають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, однак ч. 3 ст. 24 та ч. 5 ст. 43 Конституції України закріплюють спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок. У даному випадку виявляються особливості правового регулювання відносин із добору в якості кандидатів на роботу саме жінок. Так, у ч. 1 ст. 174 КЗпП України [8] міститься заборона застосування жіночої праці на важких, на підземних роботах, на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. Частиною 2 ст. 174 КЗпП України [8] заборонено також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінкам затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я [20]. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, також затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я [21].

Стаття 175 КЗпП України [8] містить заборону залучення жінок до робіт у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. Зауважимо, що Кабінет Міністрів України досі не затвердив такого переліку. У наведеній статті йдеться про окремі галузі, отже, за відсутності галузевої зумовленості та за наявності зумовленості іншими (але не галузевими) факторами використання праці жінок у нічний час не є можливим. Ознака особливої необхідності покладає на власника обов'язок мотивувати рішення про застосування жіночої праці в нічний час вказівкою на те, у чому ця особлива необхідність виявляється. Застосовувати працю жінок у нічний час дозволяється як тимчасовий захід. Оскільки не зазначено конкретних ознак тимчасового характеру, вважаємо, що застосувати цей критерій на практиці дуже важко.

Хоча К. Левченко підкреслює, що в Україні поширюється тенденція негативного ставлення жінок до заборони використання їх праці на важких і шкідливих роботах, на роботах у нічний час, надурочних роботах, жінки наполягають на праві вільного вибору праці [22, с. 96]. Закріплення в законодавстві цих заборон спрямоване на захист жінок

від впливу шкідливих і небезпечних умов праці, убезпечення від надмірного фізичного навантаження, створення умов для поєднання роботи з материнством [23, с. 47].

Аналізуючи відповідність названих статей положенням ЄСХп, М.М. Феськов зауважив, що положення Конституції України, які закріплюють необхідність створення спеціальних заходів стосовно охорони праці і здоров'я жінок, не відповідають принципу рівних можливостей і рівного ставлення щодо працевлаштування та праці без дискримінації за ознакою статі, який закріплено у ст. 20 ЄСХп та ст. 3 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. На його думку, пільги й переваги, що закріплені у галузевому законодавстві, обертаються обмеженням вільного доступу жінок до праці [24, с. 130-132, 136].

За нашим переконанням, подібні заборони й обмеження, які застосовуються при здійсненні добору майбутніх працівників-жінок, не є порушенням принципу заборони дискримінації при прийнятті на роботу за ознакою статі. Вони передбачають спеціальні заходи щодо охорони праці, здоров'я жінок та захисту материнства. У даному випадку йдеться про диференціацію трудового законодавства. Саме завдяки їй створюються різноманітні правові умови для різних категорій працівників, і головне, щоб ці умови не були дискримінаційними [25, с. 306]. Під диференціацією, за визначенням Ю.П. Орловського, слід розуміти відмінності у правових нормах, визначені місцем, умовами роботи, правовим статусом організації, з якою працівник перебуває у трудових відносинах, статевовіковими особливостями працівника та іншими факторами [26, с. 93].

Щодо диференціації праці жінок слушною вбачається точка зору Т.А. Коляди, яка зазначає, що принцип підвищеної охорони праці жінок має такі ознаки: гуманізм і утвердження у свідомості всіх суб'єктів трудового права об'єктивної необхідності участі жінок-матерів у суспільному виробництві держави; забезпечення високого рівня правового регулювання в галузі зайнятості, професійної підготовки і перепідготовки з метою реальної реалізації конституційної рівності прав жінок і чоловіків у здобутті освіти, професійної підготовки, роботи, просуванні по службі; встановлення додаткових гарантій, які забезпечують реалізацію жінками права на працю; створення жіночих організацій та об'єднань з метою захисту прав жінок, що поєднують працю з материнством; встановлення судового захисту для жінок, що поєднують працю з материнством, у разі відмови їм в прийнятті на роботу під приводом вагітності або наявності малолітніх дітей [27, с. 11].

Фактором диференціації у наведеному слугують фізіологічні особливості жіночого організму, пов'язані з функцією материнства [28, с. 28]. В.М. Венедиктова наголошує, що наявність дітородної функції зумовлює нерівність можливостей чоловіка і жінки. Неврахування цього фактора,

на думку науковця, сприяє поверхневості та ідеалістичності поглядів щодо підвищення ролі жінки у суспільстві. За цих умов рівність прав чоловіка і жінки повинна забезпечуватись, зокрема, гарантованим працевлаштуванням жінок, які не мали можливості отримати освіту або втратили професійні вміння та навички з причин догляду за дитиною, створювати квоти для жінок в органах державної влади, в різних галузях народного господарства незалежно від форм власності [29, с. 41].

Для забезпечення реальної рівності жінки із чоловіком у галузі трудових правовідносин необхідно підтримати пропозицію В.М. Скобєлкіна і надати жінці більше прав, ніж чоловіку, а не обмежуватись лише зрівнянням у правах [18, с. 137].

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що пропонувати роботу, яка буде виконуватись у нічний час, жінкам неможливо. Це імператив, закріплений на рівні закону. Встановлювати інші правила шляхом локальної нормотворчості всупереч положенням централізованого законодавства заборонено. Однак дозволити застосовувати жіночу працю в нічний час на деяких роботах можна шляхом прийняття окремих законів.

До причин дискримінації слід віднести соціальні, економічні, правові особливості суспільства, «нецивілізованість суспільних відносин» [30, с. 210].

Висновки. Зважаючи на вище викладене, пропонуємо закріпити в новому Трудовому кодексі України статтю такого змісту:

“Дискримінація у сфері праці забороняється. Дискримінацією при доборі кадрів є будь-які обмеження, винятки чи переваги, не зумовлені характером майбутньої роботи або умовами її виконання чи турботою держави про осіб, які потребують соціального та правового захисту, не пов’язані з якостями особи, що прагне реалізації права на працю.

Забороняється відмовляти в укладенні трудового договору на підставі статі, віку, мови, політичних поглядів, членства у професійній спілці чи іншому об’єднанні громадян, релігійних переконань, расової, національної приналежності, соціального походження, кольору шкіри, зовнішності, майнового стану, роду і характеру занять; незайнятості, включаючи наявність статусу безробітного; місця проживання, сімейного стану, вагітності чи народження дитини; втрати здоров’я чи обмеження працездатності через: фізичні недуги, загальне захворювання, інтелектуальні та психологічні зриви, інші аномалії фізіологічних і психологічних функцій організму або анатомічної будови, інфікованість організму; використання інвалідної коляски й інших допоміжних засобів для інвалідів; сексуальної орієнтації, що має наслідком усунення або порушення рівності можливостей у галузі праці й занять, якщо наявність цих ознак не закріплена законами України як пряма заборона для виконання роботи (зайняття посади) і вони мають на меті усунення або порушення рівності можливостей у галузі праці й занять.

Презумпція доведення відсутності факту дискримінації лежить на роботодавцеві.

Рівність прав чоловіка і жінки забезпечується гарантованим працевлаштуванням жінок, які не мали можливості отримати освіту або втратили професійні вміння та навички з причин догляду за дитиною, створенням квоти для жінок в органах державної влади, а також на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування.

Забороняється добирати жінок або чоловіків на роботу, яка за характером або умовами виконання може бути доручена тільки особам однієї статі.

Перелік таких робіт встановлюється Законами України".

Чинне трудове законодавство України не містить ефективних механізмів захисту кандидатів у працівники від порушень їх трудових прав при здійсненні роботодавцем добору кадрів. У зв'язку з цим забезпечення належного правового регулювання реалізації права кожного на працю слід розглядати в сучасних умовах як першочергове завдання на шляху України до міжнародної спільноти на засадах рівноправного та цивілізованого партнерства.

Бібліографічні посилання

1. *Лазор Л.И.* Влияние современных условий на рассмотрение отдельных проблем кодификации нового трудового кодекса // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матер. наук.-практ. конф. / За заг. ред. В.С. Венедиктова. – Х., 2004. – С. 22-27.

2. *Абдулаев М.И.* Международно-правовой контроль в области защиты прав человека // Известия вузов. Правоведение. – 1999. – № 1. – С. 88-102.

3. *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии прав рабочих и служащих. – М., 1969.

4. Общая теория государства и права: Акад. курс: В 2 т. / Отв. ред. М.Н. Марченко. – М., 1998. – Т. 1: Теория государств.

5. *Бущенко П.А.* Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества: Дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. – Харьков, 1984.

6. *Выгодская К.С.* Карманный французско-русский словарь. – 6-е изд., испр. – М., 1983.

7. *Уржинский К.П.* Гарантии права на труд. – М., 1984.

8. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 груд. 1971 р. // ВВР УРСР. – 1971. – Додат. до № 50. – Ст. 375.

9. Загальна декларація прав і свобод людини і громадянина від 10 груд. 1948 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.

10. *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. – М., 1999.

11. *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право: Учеб. для вузов. – М., 1998.

12. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція ООН 1979 р. // Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К., 1992. – С. 109-123.

13. Про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах: Конвенція МОП № 45 // ВВР УРСР. – 1961. – № 46. – Ст. 551.

14. Европейская социальная хартия: Справочник / Пер. с фр. – М., 2000.

15. Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Конвенція Міжнародної організації праці № 156 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 44. – Ст. 1879.

16. Проект Трудового кодексу України від 4 груд. 2007 р. № 1108 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // http:www.nau. kiev. ua.

17. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від

8 верес. 2005 р. № 2866–IV // Голос України. – 2005. – № 209 (3709).
18. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав в СССР. – М., 1987.
19. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
20. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками: Затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 груд. 1993 р. № 241 // Законодавство України про охорону праці: У 3 т. – К., 1995. – Т. 3.
21. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Затв. наказом Міністерства охорони здоров'я від 29 груд. 1993 р. № 256 // Законодавство України про охорону праці: У 3 т. – К., 1995. – Т. 3.
22. *Левченко К.* Проблеми гендерної рівності в сфері зайнятості: міжнародні правові документи та українське законодавство // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: Матер. міжнар. наук.-практ. конф. – К., 2000. – С. 93-97.
23. *Миронов В.И.* Трудовое право России: Учеб. – М., 2005.
24. *Феськов М.М.* Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К., 2005.
25. *Коляда Т.А.* Сучасні підходи до визначення єдності та диференціації правового регулювання суспільних відносин // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матер. наук.-практ. конф. / За заг. ред. В.С. Венедиктова. – Х., 2004. – С. 305-308.
26. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М., 1998.
27. *Коляда Т.А.* Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2004.
28. *Вєтухова І.А.* Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: Дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2000.
29. *Венедиктова В.М.* Гендерна політика держави в контексті кодифікації трудового законодавства // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матер. наук.-практ. конф. / За заг. ред. В.С. Венедиктова. – Харків, 2004. – С. 40-43.
30. *Сахарук І.* Причини дискримінації у сфері праці // Актуальні проблеми прав людини, держави та правової системи: IX міжнар. студ.-аспір. наук. конф. – Львів, 2010. – С. 210-211.

Надійшла до редакції 21.02.2012

М.А. Самбор
кандидат юридичних наук
(*УМВС України в Чернігівській області)*

УДК 347.235+347.243

ПОЗАСУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВА ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЛЮ В УКРАЇНІ: НЕГАРАЗДИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПРАВОЗАСТОСОВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ЩО ПОВ'ЯЗАНІ ІЗ ВСТАНОВЛЕННЯМ МЕЖ ЗЕМЕЛЬНИХ ДІЛЯНОК В НАТУРІ

Розглянуто позасудовий порядок захисту земельних прав, а саме порядок встановлення меж земельних ділянок в натурі (на місцевості). Запропоновано внесення змін до норм чинного законодавства щодо забезпечення ефективного врегулювання встановлення меж земельних ділянок в натурі (на місцевості).

Ключові слова: *позасудовий порядок захисту, право власності на землю, правове регулювання.*