

не врегульованих чинним трудовим законодавством [3].

Захисна, регулятивна, соціальна, інформаційна та виховна функції колективного договору, а також функція соціального партнерства забезпечують стабільність, високопродуктивність діяльності підприємства, уникнення трудових конфліктів, створюють основу соціального захисту працівників, сприяють підвищенню рівня правосвідомості як найманих працівників так і роботодавця [4, с. 366].

Отже, колективний договір посідає важливе місце у локальному регулюванні праці та забезпечує участь найманих працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

#### *Література*

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. (з наст. змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>
2. Арсентьева О. С. Колективні договори та угоди як основа соціального партнерства / О. С. Арсентьева, С. Ю. Соболев // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 29. – С. 48-57.
3. Лукашева Н. О. Теоретичні аспекти колективно-договірних відносин як засобу підвищення гуманізації праці / Н. О. Лукашева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua>
4. Мельничук О. Ф. Функції колективного договору в ринкових умовах / О. Ф. Мельничук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://socrates.vsau.org/repository/getfile/1768.pdf>. – С. 363-366.
5. Морозов С. Колективний договір як форма участі працівників в управлінні підприємством / С. Морозов // Підприємництво, господарство і право. – 2013. – № 2. – С. 89-92.

УДК 349.2 (043)

**Кравченко Д. М.**, студентка,  
Навчально-науковий Юридичний інститут,  
Національний авіаційний університет, м. Київ  
Науковий керівник: Троцюк Н. В., к.ю.н., старший викладач

### **ТРУДОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ В ЦИВІЛЬНІЙ АВІАЦІЇ**

Проблема дискримінації у трудових правовідносинах є сьогодні надзвичайно актуальною. Так, звичним явищем сьогодення є встановлення українськими роботодавцями вимог до віку, статі та інших якостей претендента під час прийняття на роботу, що не обумовлено потребами пропонованої посади [1, с. 209].

Дослідженням проблем дискримінації у сфері праці займалися такі науковці як: А. О. Бабенко, С. В. Вишновецька, С. М. Прилипко,

В. Г. Ротань, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші. Проте, недослідженою залишається проблема трудової дискримінації в цивільній авіації.

У національному законодавстві поняття «дискримінація» закріплено в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI. Відповідно до п. 2 ст. 1 даного Закону дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [2].

На міжнародному рівні діє Конвенція про дискримінацію в області праці і занять від 25.06.1958 № 111, в якій зазначається, що термін «дискримінація» охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, 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 поводження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами [3].

Заборона дискримінації гарантується також Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод від 04.11.1950, яка була ратифікована Україною 17 липня 1997 року. Згідно ст. 14 цієї Конвенції – користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою [4, с. 80].

Наведемо приклади заборони дискримінації у сфері праці, в тому числі і в авіації у промислово розвинутих країнах. Так, наприклад, в США дискримінація заборонена по ознаках раси, кольору шкіри, релігії, статі, національного походження, вагітності, приналежності до профспілок, погашеної судимості, віку (мається на увазі дискримінація немолодих

трудящих), непрацездатності (мається на увазі дискримінація інвалідів, а також осіб, страждаючих різними хворобами, включаючи СНІД, інші недуги, природними аномаліями, наприклад глухих, глухонімих, ліліпутів); у Великобританії - по ознаках раси, кольори шкіри, етнічного або національного походження, статті, вступу до браку; у Франції - раси, статті, сімейного стану, політичних і релігійних поглядів, приналежності до профспілок, зросту, інвалідності, погашеній судимості, особистому життю, сексуальній орієнтації; у Канаді - раси, кольору шкіри, національності, соціального походження, підлоги, сімейного стану, релігійних і політичних поглядів, зросту, інвалідності, сексуальній орієнтації [5, с. 214].

Дискримінація при працевлаштуванні у зв'язку з сексуальною орієнтацією працівника заборонена законами декількох штатів США (Массачусетс, Вісконсін, Гавайї).

Проте, на відміну від США, Канади у Великобританії зустрічаються випадки прямої дискримінації, в тому числі і у сфері авіації. Так, наприклад, стюардеса British Airways Надя Евейда і медсестра Ширлі Чаплін у 2012 році намагалися у судовому порядку довести факти дискримінації з боку своїх роботодавців, які заборонили їм носити хрестик в робочий час. Проте, роботодавці даючи свідчення у судовому засіданні посилялися на рішення Кабінету міністрів Великобританії, згідно якого, носіння хрестиків не є обов'язковою вимогою до віруючих християн, у зв'язку з чим роботодавці можуть заборонити їх використання своїм працівникам.

З вище викладеного можна зробити висновок, що дане рішення прямо суперечить Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці, яка ухвалена у 1998 році та зобов'язує держави-члени дотримуватися та зміцнювати принципи та права у чотирьох категоріях, незалежно від того, чи ратифікували вони відповідні Конвенції. Це наступні категорії: свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в галузі праці та занять.

Отже, принцип недопущення дискримінації у сфері праці передбачено як міжнародно-правовими актами, так і національним законодавством. Проте, необхідним є усунення прогалин та колізій, які існують у нормативно-правових актах та підзаконних актах промислово розвинутих країн.

#### *Література*

1. Бабенко А. О. Заборона дискримінації як важлива гарантія забезпечення рівності під час укладення трудового договору / А. О. Бабенко // Вісник ХНУВС. – 2014. – № 2 (65). – С. 209-2015.

2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 915.

3. Конвенція про дискримінацію в області праці і занять: Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_161).

4. Федоров Л. С. Управление и регулирование на транспорте / Л. С. Федоров, Т. В. Федіна. – М.: ГУУ, 2001. – 82 с.

5. Трудове право: підруч. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

УДК 347.85

**Кучеренко І. А.**, студент,  
Навчально-науковий Юридичний інститут,  
Національний авіаційний університет, м. Київ  
Науковий керівник: Білоусов В. М., старший викладач

## **ОСОБЛИВОСТІ ХЕНДЛІНГОВОЇ КОМПАНІЇ ТА ДОГОВОРУ ЩОДО ОБСЛУГОВУВАННЯ ПОВІТРЯНИХ СУДЕН**

В Україні потенціал розвитку ринку авіаційних перевезень є надзвичайно високим. Це обумовлено наявністю великої чисельності населення, його стрімкою урбанізацією, а також вигідним географічним розташуванням України. Використання цього потенціалу збільшуватиметься в умовах відновлення економічного зростання, а також поступового підвищення платоспроможного попиту населення, його запитів на авіаперельоти у справах бізнесу та туризму [1]. Зазначене свідчить про необхідність розвитку хендлінгових компаній на українському ринку авіаційних послуг і наземного обслуговування авіарейсів. Хендлінгові компанії пропонують для авіакомпаній весь комплекс послуг, виступаючи при цьому як єдиний оператор всіх підприємств, що працюють в аеропорту.

Хендлінгова компанія, яка є агентом підприємств комплексу аеропорту, діє на основі єдиного договору з авіаперевізниками на організацію наземного обслуговування в аеропорту і представляє інтереси авіакомпаній при взаємних відносинах з підприємствами аеропорту [2].

Представник агента (супервайзер) повністю супроводжує рейс, починаючи з отримання дозволів України і іноземних держав на проліт і посадку повітряного судна по маршруту проходження, оперативно вирішує виникаючі питання, пов'язані зі зміною маршруту і отриманням необхідних дозволів.

Згідно договору з авіаперевізником щодо організації наземного