

Література

1. Миколенко О.І. Теорія адміністративного процедурного права: монографія. Харків: Бурун Книга, 2010. 336 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-351-7-147>

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКАМИ ПРАВА НА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

Лавошник Олена Михайлівна,

аспірантка кафедри правознавства

юридичного факультету,

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,

м. Київ, Україна

Право працівника на кар'єрне зростання є одним із фундаментальних аспектів трудових відносин у сучасному світі. Воно передбачає рівні можливості для професійного розвитку, підвищення кваліфікації, просування на посаді та доступу до нових можливостей у рамках трудової діяльності. Це право не лише забезпечує мотивацію працівників та їхню зацікавленість у якісному виконанні обов'язків, але й сприяє соціальній стабільності та розвитку економіки в цілому. Однак, реалізація цього права не завжди є гарантованою і може бути обмеженою через різні форми дискримінації, політичний тиск або порушення трудових прав.

Важливою складовою права на кар'єрне зростання є гарантія рівних можливостей для всіх працівників. Як зазначає П. І. Пилипенко, дискримінація за ознаками статі, віку, національності, релігійних переконань або інших характеристик є серйозною перешкодою для реалізації права на кар'єрне зростання. Він підкреслює, що необхідно не лише декларувати рівні можливості у трудовому законодавстві, але й активно застосовувати їх на практиці через механізми судового захисту та державного нагляду за дотриманням трудових прав [1].

На нашу думку, доцільно розглянути кілька ключових судових справ, які мали суттєвий вплив на формування правових підходів щодо захисту права на кар'єрне зростання. Ці справи охоплюють як національні, так і міжнародні юрисдикції, зокрема практику Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ), який неодноразово розглядав питання трудових прав і кар'єрного розвитку у контексті захисту прав людини.

Справа *Sidabras i Džiautas проти Литви* [3]. У цій справі двоє колишніх співробітників КДБ подали скаргу на Литву, оскільки їх звільнили та заборонили працювати у державному секторі, що фактично позбавило їх можливості кар'єрного розвитку. Вони стверджували, що така заборона порушує їхнє право на працю та рівні можливості у професійній сфері.

Європейський суд з прав людини визнав порушення статті 14 Європейської конвенції з прав людини (заборона дискримінації) у поєднанні зі статтею 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя). Суд підкреслив, що позбавлення можливості працювати у державному секторі через минулу діяльність не повинно перешкоджати професійному розвитку або кар'єрному зростанню у майбутньому.

Ця справа продемонструвала важливість захисту працівників від дискримінації за минулою професійною діяльністю, яка могла негативно вплинути на їхнє право на кар'єрне зростання у подальшому.

У свою чергу справа *Danilenkov та інші проти Росії* [4] стосувалася групи працівників, які зазнали дискримінації та перешкод у кар'єрному зростанні через їхню активну участь у профспілковій діяльності. Роботодавець систематично перешкоджав їхньому професійному розвитку, відмовляв у підвищенні на посаді та надавав перевагу працівникам, які не брали участь у профспілках.

ЄСПЛ встановив порушення статті 11 Європейської конвенції з прав людини (свобода зібрань та асоціацій) у поєднанні зі статтею 14 (заборона дискримінації). Суд визнав, що дискримінація на підставі участі в профспілковій діяльності є неприпустимою та повинна бути усунена для забезпечення рівних можливостей для кар'єрного розвитку.

Це рішення підкреслило необхідність забезпечення рівних умов для працівників незалежно від їхньої участі в профспілках і захисту їхнього права на кар'єрне зростання.

Справа *Kjartan Ásmundsson проти Ісландії* [5] стосувалася обмеження прав на отримання соціальних виплат і професійного зростання через інвалідність заявника, яка згодом не була підтверджена. Його соціальні виплати було скасовано, що обмежило можливість продовження кар'єрного розвитку.

ЄСПЛ визнав, що таке обмеження соціальних виплат без належного перегляду порушує статтю 1 Першого протоколу до Конвенції (захист власності) у поєднанні зі статтею 14 (заборона дискримінації). Суд наголосив, що дискримінація через інвалідність або фізичний стан може суттєво обмежити можливості кар'єрного зростання.

Ця справа стала важливою для розуміння того, як соціальні обмеження та дискримінація можуть перешкоджати кар'єрному розвитку, особливо у контексті людей з інвалідністю.

У справі *Baka проти Угорщини* [6] заявник, колишній голова Верховного суду Угорщини, був звільнений з посади після того, як відкрито критикував деякі судові реформи. Він стверджував, що його звільнення позбавило його можливості продовжувати кар'єру судді та сприяло обмеженню його професійного розвитку.

Суд визнав порушення статті 10 Конвенції (свобода вираження поглядів) та статті 6 (право на справедливий судовий процес). ЄСПЛ постановив, що звільнення Бака через його публічну критику позбавило його не лише посади, але й можливості для подальшого професійного зростання.

Цей випадок ілюструє, як політичні рішення можуть вплинути на кар'єрне зростання професіоналів, що є порушенням основоположних прав людини.

Справа *Valkov та інші проти Болгарії* [7] стосувалася групи болгарських працівників, які зіткнулися з обмеженням можливостей для кар'єрного зростання та пенсійного забезпечення через зміни в національному законодавстві, які скоротили їхні соціальні гарантії.

Суд визнав, що подібні зміни, які зворотно впливають на права громадян на соціальне забезпечення та можливість продовжувати кар'єру, можуть порушувати статтю 1 Першого протоколу до Конвенції (захист власності) і мають бути переглянуті з точки зору пропорційності.

Ця справа показує, як зміни у національному законодавстві можуть негативно впливати на професійний розвиток і кар'єрні можливості працівників, що підлягає судовому контролю з боку ЄСПЛ.

Право працівника на кар'єрне зростання є важливою складовою трудових відносин, однак його реалізація, як бачимо на вищезазначених прикладах, стикається з численними проблемами, які обмежують можливості для професійного розвитку та просування по службі. Спробуємо виокремити основні проблеми реалізації цього права.

Однією з найбільш поширених перешкод є дискримінація за ознаками статі, віку, інвалідності, національності або релігійних переконань. Жінки, наприклад, часто стикаються з труднощами при підвищенні на керівні посади через гендерні стереотипи, тоді як люди старшого віку можуть не отримувати можливостей для кар'єрного зростання через вікові упередження. Також часто дискримінація може бути пов'язана з активною участю працівників у профспілках.

Відсутність чіткої системи професійного розвитку в багатьох організаціях є ще однією суттєвою проблемою. Часто працівники не мають чіткого уявлення про можливі шляхи кар'єрного зростання через недостатньо визначені програми навчання та підвищення кваліфікації.

Навіть якщо такі програми існують, доступ до них може бути обмеженим, що перешкоджає працівникам здобути нові знання та навички для подальшого розвитку [2].

Ще однією важливою проблемою є суб'єктивність у процесі призначення на посади. Відсутність прозорих критеріїв для підвищення часто призводить до ситуацій, коли рішення про кар'єрне просування приймаються на основі особистих зв'язків або суб'єктивних оцінок, а не об'єктивних показників роботи працівника. Це суттєво знижує довіру до процесу і обмежує можливості для просування кваліфікованих фахівців.

Крім того, працівники стикаються з проблемами через неправомірне звільнення, що перешкоджає їхньому кар'єрному зростанню. У деяких випадках роботодавці можуть звільнити працівників з метою уникнення їхнього просування або через конфлікти з керівництвом. Така практика не лише порушує трудові права працівників, але й негативно впливає на їхні можливості для професійного розвитку.

Нарешті, низька мотивація працівників, викликана відсутністю стимулів, таких як грошові винагороди або можливості для саморозвитку, також є серйозною проблемою. Працівники, які не відчують підтримки з боку роботодавця, рідко проявляють ініціативу до професійного розвитку або досягнення вищих посад.

Таким чином, право на кар'єрне зростання є важливим елементом трудових відносин, який забезпечує можливість професійного розвитку, підвищення кваліфікації та просування по службі. Воно відіграє значну роль у забезпеченні соціальної мобільності, економічної стабільності та мотивації працівників. Однак, як показує практика, реалізація цього права часто стикається з різноманітними перешкодами, включаючи дискримінацію, обмеження через участь у профспілках або політичні погляди, а також зміни в національному законодавстві, які можуть несприятливо впливати на кар'єрні перспективи працівників.

Література:

1. Трудове право України : Академічний курс: підручник. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., ієрероб. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
2. Барський А. С., Луценко О. С., Ярошенко О. М. Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників в Україні : монографія. Харків : Юрайт, 2015. 240 с.
3. Справа Sidabras і Džiautas проти Литви. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-23517%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-23517%22]})

4. Справа Danilenkov та інші проти Росії. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-93854%22%5D%7D>
5. Справа Kjartan Ásmundsson проти Ісландії. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%7B%22itemid%22:%5B%22001-67030%22%5D%7D>
6. Справа Вака проти Угорщини. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-163113%22%5D%7D>
7. Справа Valkov та інші проти Болгарії. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-107157%22%5D%7D>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-351-7-148>

ОКРЕМІ АСПЕКТИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ: ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ

Форосян Олександр Сергійович
*аспірант кафедри публічного
управління та адміністрування
Національної академії внутрішніх справ
м. Київ, Україна*

Адміністративно-правова характеристика діяльності Національної поліції України під час дії правового режиму воєнного стану в Україні є актуальним і важливим напрямом у наукових дослідженнях сьогодення, оскільки режим війни, додатково поклав на поліцію та її працівників низку обов'язків і наділив певними повноваженнями, що в свою чергу розширяють компетенцію відповідного органу правопорядку. Надання характеристики повноваженням, що включені до компетенції Національної поліції України є важливою складовою аналізу всього адміністративно-правового її статусу.

Правова природа адміністративно-правового регулювання діяльності Національної поліції України в умовах дії правового режиму воєнного стану має чіткі та виражені характеристики, що безпосередньо впливають на міру можливостей у контексті діяльності відповідного центрального органу виконавчої влади, щодо забезпечення правопорядку в суспільстві та державі. Водночас, належить звертати увагу на те, що зміст і сутність адміністративно-правового регулювання в умовах дії правового режиму воєнного стану на території України відбуваються за особливих обставин і мають бути