

ПРОБЛЕМА НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

В статті досліджується проблема недопущення дискримінації за ознаками віку та статі у сфері трудових відносин. Аналізується нормативно-правове регулювання недопущення дискримінації як гарантії реалізації права на працю, пропонуються шляхи подолання проблеми.

Ключові слова: дискримінація у сфері праці, рівність прав та можливостей, трудові відносини, гендерна рівність.

Постановка проблеми та її актуальність. Щоденно в тій чи іншій формі знаходить свій прояв дискримінація. Це явище суперечить одвічним устремлінням людини до свободи, рівності, справедливості. Особливою проблемою вона стає у сфері трудових відносин, оскільки торкається найважливіших, з точки зору задоволення фізичних та духовних потреб, прав, серед них права на рівний доступ до праці, на рівну винагороду за працю, на рівні шанси в кар'єрному зростанні, на захист від безробіття та інші.

Прийнявши стратегію європейського розвитку, перед Україною постав шлях впровадження та реалізації загальноновизнаних стандартів у галузі прав людини, зокрема і в сфері праці. Відповідно досить актуальним на цьому етапі є наукове дослідження проблеми недопущення дискримінації у трудових відносинах та шляхів її подолання задля належного забезпечення трудових прав усіх працівників.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженням ыснуючих проблеми дискримінації у сфері праці займалися: І. П. Жигалкін, О. А. Антон, Н. Б. Болотіна, М. В. Венедіктова, О. В. Гаврилюк, М. І. Іншин, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, О. В. Чорноус, О. М. Ярошенко та інші вчені. Безпосередньо недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права було предметом дисертаційного дослідження І. С. Сахарук [1]. Серед останніх публікацій особливо заслуговують на увагу тези доповіді О. М. Ярошенка «Зміст принципу рівності прав і можливостей працівників: теоретичний нарис», в яких автор слушно наголошує на тому, що удана простота в розумінні сутності дискриміна-

ції, ілюзорна оперативність розробки пропозицій по її ліквідації, а також характерна для останніх радикальність приводять до протилежного ефекту – загострення дискримінації, виникнення її нових форм [2, с. 54]. Оскільки дана проблема наразі є досить розповсюдженою та досі остаточно не вирішеною, її подальше наукове дослідження вважається доцільним, що й зумовило вибір теми цієї публікації.

Метою даного дослідження є аналіз правового регулювання забезпечення рівності прав працівників та недопущення дискримінації у сфері праці як на міжнародному, так і на національному рівні, визначення поняття дискримінації у трудових відносинах, дослідження найбільш поширених різновидів дискримінації, їх проявів та внесення пропозицій щодо їх подолання.

Об'єктом дослідження є правовідносини у сфері забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників, зокрема, права на недопущення дискримінації.

Предметом дослідження є право на недопущення дискримінації за ознаками віку та статі у сфері трудових відносин.

Вклад основного матеріалу. Загальні принципи рівності чоловіків і жінок та недопущення дискримінації, у тому числі у сфері праці, закріплені рядом міжнародних актів: Загальною декларацією прав людини (1948), Конвенцією ООН «Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок» (1979), Конвенцією МОП «Про дискримінацію у галузі праці і занять» (1958) [3].

Вказані принципи знайшли відображення і в національному законодавстві, зокрема в ст. 24 Конституції України [4], яка проголосила, що

рівність прав жінки й чоловіка забезпечується наданням рівних з чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї.

8 вересня 2005 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [5], у ч. 3 ст. 17 якого закріплено: роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Однак, законодавством не визначено поняття «специфічної роботи», що надає змогу роботодавцям користуватися цією прогалиною і встановлювати умови щодо віку та статі при відборі кандидатів.

У міжнародній практиці найбільш повне визначення терміну «дискримінація» було розроблено Швейцарським інститутом порівняльного права. За ним дискримінація – це соціальна подія або ситуація, що характеризується наявністю відмінності, винятку, обмеження або переваги, заснованих на довільній класифікації окремих осіб, їх груп або категорій, з огляду на расу, колір шкіри, стать, мову, релігію, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, економічне становище, народження або на інші обставини, природні або соціальні характеристики, ніяк не пов'язані з особистими здібностями чи заслугами або з конкретною поведінкою людини, а також якщо на певну людину, групу або категорію осіб поширюється негативне ставлення (в сенсі, що воно сприймається як негативне), викликане якою-небудь формою поведінки (включаючи бездіяльність) державних органів або окремих осіб і таке, що має кінцевою метою порушення або знищення визнання, використання або здійснення на рівних умовах прав і свобод людини в політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-якій іншій сферах суспільного життя [6, с. 7].

Статтю 1 Конвенції МОП «Про дискримінацію у галузі праці і занять» (1958) визначено, що дискримінація – це:

а) «будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціальної належності, що призводить до знищення або

порушення рівності можливостей або поведіння у сфері праці та занять»;

б) «будь-яка інша відмінність, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поведіння у сфері праці та занять» [3].

Н. Г. Присєкіна, керуючись цією дефініцією МОП, зробила такі висновки щодо явища дискримінації у сфері праці:

а) нею слід вважати неповну наявність у особи таких же можливостей або поведіння з нею, якими користуються інші у сфері праці й зайнятості, внаслідок її раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національної належності чи соціального походження;

б) рівність можливостей або поведіння може бути порушена не лише негативним ставленням, виявити яке не є особливою складністю, а й установленням преференцій, де виявити дискримінаційність досить важко;

в) це явище поширюється як на ситуації, де рівність ліквідована, так і на випадки, коли вона порушена;

г) відмінність, виняток, перевага можуть бути будь-якими;

д) забороняється дискримінація не тільки пряма, коли встановлюються відверто дискримінаційні положення, а й непряма, коли вони виникають як об'єктивний наслідок заходів, що вводяться й застосовуються до всіх категорій трудящих без будь-яких відмінностей;

е) терміни «праця» і «заняття» включають доступ до професійного навчання, до праці й різних занять, до оплати праці, умов праці [7, с. 71].

Хоча чинний Кодекс законів про працю України не містить спеціальної статті, яка забороняла б дискримінацію, однак за його ст. 2-1 в Україні забезпечується рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового становища, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин. Частиною 1 ст. 22 Кодексу передбачено, що відповідно до Конституції України не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи в іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання [8]. Заборона щодо дискримі-

нації за ознаками сімейного стану міститься в ст. 184 КЗпП, яка закріплює заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей.

Вагомим кроком вперед є проект Трудового кодексу України (ресстраційний № 2902, текст законопроекту від 22 квітня 2013 р.) [9], у ст. 3 якого закріплено, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації. За ст. 4 Проекту забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема 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 мовни або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Використання законодавцем «пряме або непряме обмеження прав» свідчить про існування декількох видів дискримінації:

а) пряма дискримінація існує, коли нерівне ставлення виникає в результаті прямого застосування норм, правил і практики, що виражаються в явно відмінному ставленні за однією конкретною ознакою. Як приклад такої дискримінації можна назвати обмеження рівності можливостей за ознаками віку, статі, національної належності тощо;

б) непряма дискримінація пов'язана з тими випадками, правилами та практикою, які, на перший погляд, видаються нейтральними, але на практиці призводять до невігідних ситуацій для тих осіб, на яких поширюється така дискримінація. Наприклад, встановлення вимоги знання мови даної країни при прийнятті на роботу, для виконання якої немає особливої потреби такого знання (наприклад, для виконання роботи двірника), є проявом дискримінації щодо працівників-іноземців, представників національних меншин [10, с. 196].

На жаль, роботодавці не дотримуються положень законодавства щодо встановлення умови обмеження при прийнятті на роботу. Зокрема, вимоги щодо віку, які можуть застосовуватися виключно у випадках, передбачених законодавством (наприклад, для неповнолітніх), і в жодному разі до осіб, які бажають реалізувати право на працю, закріплене Конституцією, і на яких не поширюється встановлене законодавством обмеження щодо віку при прийнятті на роботу.

Працівники віком від 45 до 60 років, маючи багатий життєвий та фаховий досвід, високу кваліфікацію, нерідко опиняються «за бортом» ринку праці саме через свій вік. Людям, старшим 45 років, сьогодні складно працевлаштуватися на нормально оплачувану роботу. Їм здебільшого пропонують вакансії продавців, сторожів, вахтерів, прибиральниць. Проблема не в їхній низькій конкурентоспроможності у порівнянні з молоддю, а, здебільшого, у стереотипах ставлення роботодавців до літніх людей [11, с. 152].

Постановою Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» у п. 6 встановлено, що відповідно до ч. 2 ст. 232 Кодексу законів про працю України суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів, зокрема, осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбачених ст. 22 КЗпП [12].

При обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, якій було відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП і також якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться відповідно до правил ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

Іншим, не менш поширеним різновидом дискримінації, є дискримінація за ознакою статі. Гендерне законодавство в Україні вже досить розвинене, однак, незважаючи на всі наведені вище законодавчі заходи для забезпечення доступу до працевлаштування, найчастіше саме жінки стають жертвами скорочення штату, дискримінації під час прийняття на роботу, нерівності в оплаті праці, значної кількості робіт, не оформлених офіційно, і нестабільних робочих умов, а також незаконних звільнень під час декретних відпусток. Вищевикладене може бути наслідком усталеної думки, що основним за-

вданням жінки є виключно домашня робота. Дослідження свідчать про те, що не тільки жінкам із малолітніми дітьми відмовляють у працевлаштуванні, але й уся практика нерівної оплати праці жінок заснована на переконанні, що жінки є не основними годувальниками родин [13, с. 289].

Перешкодою для багатьох жінок, незважаючи на професійну кваліфікацію, є вимоги до віку і зовнішності. Гендерні критерії виявляються в заявках на різні спеціальності. Оголошення про набір на робочі спеціальності, пов'язані з фізичними навантаженнями, а також на керівні посади орієнтовані переважно на чоловіків. Більшість «жіночих» вакансій відносяться до сектору послуг (обслуговуючий персонал і помічники по господарству) і низькооплачуваних виконавчих посад на зразок секретарів та бухгалтерів. У таких випадках жінки одразу відмовляються від самої спроби влаштуватись на більшість посад, які відповідають їх професійним навичкам та кваліфікації.

Сталий характер має і дискримінація при проведенні співбесіди, яка для кандидатів-жінок може виявитися нетактовною та принизливою. Роботодавці без вагань з'ясовують вік жінок, сімейний стан, сімейні плани, а також місце роботи чоловіка. Внаслідок цього ці особисті дані стають основою для прийняття рішення про працевлаштування чи відмову в ньому.

До іншої проблеми можна віднести існування так званої «скляної межі». Коли виникає питання про підвищення чи просування по кар'єрних щаблях, жінок зазвичай обманюють. Чим вища посада, тим менша вірогідність призначення на неї жінки – навіть якщо остання має рівну чи навіть вищу кваліфікацію, ніж її колега-чоловік. Жінки, яким удалося «пробити і пройти «скляну межу» та отримати відповідальну посаду, залишаються винятком із правил, оскільки навіть у тих галузях, де жінки переважають і де працює більша кількість жінок-керівників, на керівних посадах знаходиться непропорційно більша частина чоловіків [13, с. 291].

Як держава-учасник Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права та Конвенції з викоренення всіх форм дискримінації стосовно жінок Україна зобов'язана викоренити всі форми дискримінації в політичній, економічній, соціальній та культурній сферах, запобігти практиці дискримінації як у державному, так і в приватному секторах та надати ефективне відшкодування тим, чиї права було порушено. До того ж Україна ратифікувала всі

основні конвенції Міжнародної організації праці, в тому числі Конвенцію № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та зайнятості», що особливо опікується питанням викоренення дискримінації на ринку праці.

Висновки. На основі проведеного дослідження можна констатувати, що наразі найбільш поширеними різновидами дискримінації у трудовій сфері є дискримінація за ознаками віку та статі. Конституція України та національне законодавство забороняють будь-яку дискримінацію. Стаття 24 Конституції України та ч. 1 статті 2 КЗпП України гарантують свободу від усіх форм дискримінації, в тому числі і за ознаками статі. Проте дана проблема продовжує існувати і з нею стикається значна кількість людей. Поділяємо позицію І. С. Сахарук про те, що недопущення дискримінації у сфері праці є принципом трудового права, тоді як заборона дискримінації – лише одним з правових засобів реалізації вказаного принципу та пропозицію автора про необхідність прийняття Концепції державної політики щодо протидії дискримінації у сфері праці [1, с. 15, 16]. Проект Трудового кодексу певною мірою закріплює пряму заборону дискримінації у сфері праці, проте вважається необхідним прийняття законодавчих актів, які прямо забороняють конкретизацію бажаного віку чи бажаної статі в оголошенні про вакансію та які встановлюють санкції за порушення законодавчої заборони щодо дискримінації.

Література

1. Сахарук І. С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / І. С. Сахарук; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2012. – 20 с.
2. Ярошенко О. М. Зміст принципу рівності прав і можливостей працівників: теоретичний нарис / О. М. Ярошенко // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 49-56.
3. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25 червня 1958 р. № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
4. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

5. *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

6. *Кись З.* Проблемы дискриминации: правовые аспекты, международный опыт, украинские реалии / З. Кись, С. Шеремет. – К.: Всеукр. благотвор. фонд «Коалиция ВИЧ-сервисных организаций», 2007. – 67 с.

7. *Присекина Н. Г.* Проблемы дискриминации в международном трудовом праве: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н. Г. Присекина; Дальневосточ. гос. ун-т. – Владивосток, 2002. – 209 с.

8. *Кодекс законів про працю України*: Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

9. *Проект Трудового кодексу України (доопрацьований)* (реєстр. № 2902, текст законопроекту від 22.04.2013) // [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746

10. *Жигалкін І. П.* Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права / І. П. Жигалкін // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26 – С. 193-198.

11. *Коротка А. О.* Заборона дискримінації у сфері реалізації права на працю (окремі питання) / А. О. Коротка // Право: збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – 2012. – № 18. – С. 150-153.

12. *Про практику розгляду судами трудових спорів*: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

13. *Чорноус О. В.* Сучасні проблеми жінок у сфері трудових правовідносин / О. В. Чорноус // Право і безпека. – 2012. – № 3. – С. 289-292.

С. В. Вишновецкая, О. Б. Пинчук

Проблема недопущения дискриминации в трудовых отношениях

В статье исследуется проблема недопущения дискриминации по признакам пола и возраста в сфере трудовых отношений. Анализируется нормативно-правовое регулирование недопущения дискриминации как гарантии права на труд, предлагаются пути решения проблемы.

Ключевые слова: дискриминация в сфере труда, равенство прав и возможностей, трудовые отношения, гендерное равенство.

S. Vyshnovetska, O. Pinchuk

The problem of non-discrimination in labor relations

The problem of discrimination on the grounds of gender and age in the field of labor relations are investigated in the article. The legal regulation of non-discrimination as a guarantee of the right to work is analyzed, solutions to the problem are proposed.

Key words: discrimination in employment, equality of rights and opportunities, labor relations, gender equality.