

Ровінська В.В., здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
м. Вінниця, Україна
Науковий керівник: Амелічева Л.П., д.ю.н., доцент

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАБОРОНИ ТРУДОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЯК ОСНОВНОЇ КОМПОНЕНТИ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Сьогодні значний внесок у розвиток доктрини сучасного трудового права вносить концепція «гідної праці», ініційована Міжнародною організацією праці в кінці 90-х років ХХ століття, членом якої є Україна. Гідна праця забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників та членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного [1]. Серед вищезазначених складових гідної праці наразі вимагає нових досліджень в сучасних умовах євроінтеграції України та, враховуючи нещодавно прийнятий Закон України № 2806-IX від 01.12.2022 щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), саме заборона трудової дискримінації.

І.С. Сахарук дискримінацію у сфері праці визначає як встановлення відмінностей залежно від антидискримінаційних ознак, не пов'язаних із діловими якостями, змістом праці та додатковими гарантіями для окремих категорій осіб, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівності можливостей у сфері праці [3, с. 5].

В сучасних трудових відносинах виділяються наразі такі види трудової дискримінації, як: 1) дискримінація в заробітній платі одних працівників чи груп працівників порівняно з іншими (жінки, працівники-мігранти); 2) дискримінація під час найму на роботу і звільнення з роботи (особи з інвалідністю, некваліфікована молодь); 3) дискримінація у професійній кар'єрі, під час просування по службі тих, хто вже працює в організації; 4) професійна сегрегація, що проявляється у стійкому розподілі професій і посад між різними групами працівників («чоловічі» й «жіночі» професії, поділ професій між місцевими працівниками і мігрантами, між представниками різних етнічних груп); 5) дискримінація в освіті й професійній підготовці [4, с. 24].

Сучасне антидискримінаційне трудове законодавство України продовжує розвиватися. Нині у ньому закріплено вже поняття «мобінгу» - систематичних (повторюваних) тривалих умисних дій або бездіяльності роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, спрямованих на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність (відповідно до ст. 2-2 КЗпП). Адже саме через мобінг найчастіше на практиці й відбувається трудова дискримінація в усіх її формах.

Ознаки, за якими відбувається трудова дискримінація, закріплені ст. 2-1 КЗпП. В ній зауважується, що 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, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального й 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, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Варто додати, що в період дії воєнного стану в Україні характерною стала трудова дискримінація щодо мобілізованих працівників, що потрапляють під хвилю незаконного припинення з ними трудових договорів з боку роботодавців, незважаючи на гарантії збереження за ними місця роботи і посади, передбачені ст. 119 КЗпП.

Як підсумок, варто зазначити, що за трудовим законодавством України помічається прогресивний рух в антидискримінаційному напрямку. Проте відсутня чітка систематизація антидискримінаційних норм (2-1, 2-2, 5-1, 60-2 та 237-1 й ін.). Вони всі розпорошені по КЗпП. Наслідком цього є необізнаність працівників щодо захисту своїх прав, які були порушені за «захищеними» ознаками, інакше кажучи, за суб'єктивними ознаками, за якими забороняється трудова дискримінація. Багато хто навіть не здогадується про те, що у таких випадках може вимагати

переведення на тимчасову дистанційну роботу строком до 2 місяців (ст. 60-2 КЗпП) або ж відшкодування моральної шкоди від роботодавця (ст. 237-1 КЗпП).

Таким чином, варто запропонувати провести систематизацію перелічених антидискримінаційних норм в окремий розділ КЗпП «Заборона дискримінації на роботі». Така новація дозволить учасникам трудових відносин, правозахисникам швидко продумувати алгоритм правового захисту порушених прав в сфері праці внаслідок проявів трудової дискримінації на роботі, що наблизить їхні умови праці до гідних.

Література

1. До 100-річчя Міжнародної організації праці. Департамент міжнародних зв'язків ФПУ. Офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua/novyny/6636-do-100-rchchya-mzhnarodnoyi-organzacyi-prac.html>.

2. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2012. 20 с.

3. Вишновецька С.В., Дорошенко Т.А. Поняття та види дискримінації в трудовому праві. Юридичний вісник. 2020. № 4(57). С. 103–10.

UDC 347.92(043.2)

Ryabokon Yu.V., seeker
for the first (bachelor's) level of higher education,
National Aviation University, Kyiv, Ukraine
Scientific advisor: Filinovich V.V., PhD in Law

PECULIARITIES OF THE PRINCIPLE OF INDEPENDENCE IN THE CIVIL PROCESS

First of all, the constitutional consolidation of the principles of justice in the civil process is of great importance, which provides a guideline for the development of the civil process. The Constitutional Court of Ukraine notes that the protection of judges is a guarantee of an independent and impartial judiciary. But in general, the principle of court independence is enshrined in both national and international standards. It should be noted that although the principle of independence of courts is not directly enshrined in the Civil Procedure Code of Ukraine, it nevertheless left its provisions in Art. 10 of the Civil Code, which indicates the rule of law and is an element of this principle.

Speaking about the very meaning of the principle, the principle of judicial independence is primarily characterized by a special procedure for their election and appointment to and dismissal from office, special security of judges and