

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2:331.2 (477)

Чижов Д. А.,

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри загальноправових дисциплін Інституту управління і права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
доцент кафедри правового забезпечення Військового інституту
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ПРИНЦИП РІВНОСТІ ТА ЗАХИСТ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

PRINCIPLE OF EQUALITY AND PROTECTION FROM DISCRIMINATION IN LABOR RELATIONSHIPS

У статті досліджено зміст «дискримінації у галузі праці» як категорії трудового права. Визначено поняття дискримінації на національному та міжнародному рівнях і встановлено шляхи подолання фактору дискримінації в трудовому праві. Розроблені пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства з питань заборони дискримінації у галузі праці та зайнятості, а також права на недопущення дискримінації за ознаками віку, статі, віросповідання, соціального походження у сфері трудових відносин.

Ключові слова: дискримінація, правова заборона дискримінації у галузі праці й зайнятості.

В статье исследовано содержание «дискриминации в области труда» как категории трудового права. Определено понятие дискриминации на национальном и международном уровнях и установлены пути преодоления фактора дискриминации в трудовом праве. Разработаны предложения по совершенствованию трудового законодательства по вопросам запрета дискриминации в области труда и занятости, а также права на недопущение дискриминации по признакам возраста, пола, вероисповедания, социального происхождения в сфере трудовых отношений.

Ключевые слова: дискриминация, правовой запрет дискриминации в области труда и занятости.

The article explores the meaning of “discrimination in the field of labor” as a category of labor law. Proposals on the improvement of labor legislation on issues of the prohibition of discrimination in the field of labor and employment have been developed. The proposals on improving labor legislation on the prohibition of discrimination in the field of labor and employment, as well as the right not to discriminate on the basis of age, gender, religious beliefs, social origin in the areas of labor relations, have been developed.

Key words: discrimination, legal prohibition of discrimination in the field of labor and employment.

Постановка проблеми та її актуальність. Направленість соціально-економічного прогресу засвідчує, що ринок праці породжує дискримінацію. Передусім негарзди зачіпають процес реалізації права на працю. Жорстока конкуренція на ринку праці призводить до значного впливу та збільшення порушень прав працівників у трудових правовідносинах у формі дискримінації. Незважаючи на законодавчу заборону дискримінації в усіх сферах суспільного життя, у т. ч. у сфері праці, що регламентована Конституцією України, на практиці вона існує, перешкоджаючи забезпеченню рівних прав і можливостей працівників. Найбільш поширеною залишається дискримінація у сфері доступу до праці, зокрема у відносинах зайнятості та працевлаштування.

Одним із загально визнаних принципів у сфері трудових правовідносин є принцип заборони дискримінації у трудових спорах. Україна після проголошення Акта про незалежність та прийняття Конституції України приєдналася до багатьох міжнародних співтовариств і ратифікувала низку міжнародних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері трудового права. Незважаючи на те, що в найвищому законі України зазначений принцип рівності, нині набуває поширення такий фактор, як дискримінація. Характерно, що в нашій державі

відсутня судова практика у справах щодо дискримінації у сфері праці, а це викликано відсутністю профільного законодавства, яке регламентувало б оскарження, та складністю доведення факту дискримінаційних дій роботодавця. Виходячи з вищевказаного, констатуємо проблему захисту працівниками своїх трудових прав від утиску та незаконних дискримінаційних дій керівників.

Усунення дискримінації в трудових спорах є центральним питанням. Дискримінація є безпосереднім порушенням права людини та громадянина, що характеризується негативним впливом на економічний розвиток і породжує соціально-економічну нерівність у суспільстві [1, с. 158].

За загальним правилом, особливості недискримінації в трудових правовідносинах безпосередньо полягають, по-перше, у закріпленні заборони дискримінації в її негативному прояві, що передбачає поділ осіб за статтю, по-друге, розроблення певного механізму регламентації, направлених на досягнення правової рівності у трудових спорах.

Сьогодні головною проблемою дискримінації в Україні є її поширена форма прояву, яка полягає в гендерній нерівності у сфері зайнятості та пошуку роботи. Сучасне законодавство України в галузі трудового права забороняє будь-які прояви дискри-

мінації у сфері трудових правовідносин між працівником і роботодавцем за певними об'єктивними чи суб'єктивними критеріями (етнічними, релігійними, статевими та ін.). Це, зокрема, ст. 21, 24 Конституції України, ст. 1, 2 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 р., ст. 1 Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і зайнятості, ст. 2-1, 22 КЗпП України, ст. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та ін. [2, с. 48].

Україна, обравши шлях до євроінтеграції, зіштовхнулася з проблемою реалізації загальноновизнаних тенденцій і стандартів у галузі прав людини, зокрема у трудових відносинах. Тому доречним є наукове дослідження цього явища провідними юристами та недопущення проявів дискримінації у відносинах праці задля усунення об'єктивної істини під час захисту трудових прав, оскільки це питання є актуальним і гострим [3, с. 184].

Аналіз досліджень і публікацій. Вивченням проблем дискримінації у сфері трудових правовідносин займалися такі вчені-юристи: І.П. Жигалкін, О.А. Антон, Н.Б. Болотіна, М.В. Венедіктова, О.В. Гаврилюк, М.І. Іншин, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, О.В. Черноус, О.М. Ярошенко та ін. Особливої уваги заслуговує праця І.С. Сахарук, що полягає у вивченні та з'ясуванні питання недопущення дискримінації у сфері праці як принципу трудового права, яке було предметом дисертаційного дослідження. Серед останніх публікацій особливо заслуговують на увагу тези доповіді О.М. Ярошенка «Зміст принципу рівності прав і можливостей працівників: теоретичний нарис». Оскільки ця проблема є розповсюдженою та досі остаточно не вирішеною, її подальше наукове дослідження вважається доцільним, що й зумовило вибір теми цієї публікації.

Метою статті є визначення сучасних особливостей заборони дискримінації як принципу трудового права, а також забезпечення рівності прав суб'єктів трудових правовідносин і недопущення факту дискримінації у сфері праці. Також характерною рисою є визначення поняття дискримінація на національному та міжнародному рівнях, встановлення шляхів подолання дискримінації в трудовому праві. 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.

Наукова новизна одержаних результатів зумовлюється тим, що ця стаття є одною з перших вітчизняних теоретико-правових досліджень явища дискримінації у трудових правовідносинах, що виникають у процесі реалізації особою своїх прав.

Запропоновано доповнити положення та критерії, які захищаються безпосередньо нормою ст. 1 Закону України «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» ще й тими, які стосуються юридичних осіб: організаційно-правовою формою;

сферою діяльності; місцем реєстрації; обсягом статутного капіталу; часткою у статутному капіталі; обсягом прибутків; кількістю найманих працівників тощо.

Основний виклад матеріалу. Конституція незалежної України, прийнята 28 червня 1996 р., визнавалася однією з найдемократичніших конституцій у Європі. Текст чинної Конституції України передбачає низку норм, у яких забороняється дискримінація. Наприклад, ст. 21 і ст. 24 гласять: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» і «Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» Конституцією України визначено заборону дискримінації у всіх сферах суспільного життя, в т. ч. й у сфері праці. Відповідно до ст. 24 Основного Закону не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, а на практиці ситуація дискримінації складається інакша, часом навіть у негативному її прояві.

Дискримінаційні процеси у сучасній Україні полягають у швидкому прогресі науки і техніки, оскільки соціальна та політична розбудова державних інститутів призводить до породження факторів, що спонукають до поділу соціуму на класи. Законодавець, прийнявши відповідні нормативно-правові акти, встановив визначення поняття «дискримінація», запозичивши його з міжнародно-правових джерел, тобто дублювавши дефініцію, яка зазначена в джерелах міжнародного права, нехтуючи проблематикою та специфікою дискримінації в правовідносинах, що виникають у процесі реалізації особою своїх прав на працю [4, с. 72].

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дія Закону поширюється на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, місцезнаходження яких зареєстровано на території України, а також фізичними особами, котрі перебувають на території України. З цієї норми можна встановити, що дія закону поширюється на осіб, які перебувають на території України, однак не встановлена правова природа цих відносин, що виникають між суб'єктами правовідносин, не пояснюється, яким чином може бути причетна юридична особа публічного права до правовідносин у сфері трудового права.

Втім, ні попередні радянські конституції, ні чинна сьогодні Конституція України не оперували терміном «дискримінація». Можливо, тому й визначення поняття дискримінації не було нормативно закріплене в Україні у ХХ ст. (на противагу доктрині права, в якій воно стало об'єктом наукових дискусій). Згодом, аж у 2012 р., було прийнято Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», у ст. 1 якого було закріплено дефініцію поняття дискримінації. Здобутком для українського

права був Закон України № 2866-IV від 08 вересня 2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», в якому наводиться дефініція дискримінації за ознакою статі [5, с. 74].

У ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» термін «дискримінація» визначається таким чином: 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 (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

У Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 р. міститься загальне визначення дискримінації, що може бути поширене на всі її різновиди. Відповідно до початкової редакції Закону дискримінація визначалась як рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї щодо окремої особи чи групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини і громадянина [6, с. 196].

Виходячи з вищенаведеного, можна стверджувати про закріплення поняття «дискримінація» в сучасному українському законодавстві. Реалії, які складаються в трудових правовідносинах, свідчать про неефективність захисту й охорони своїх суб'єктивних та об'єктивних прав особами, що постраждали від утисків та дискримінації. Це означає декларативний характер наведених норм. Понад

три століття на українських землях діє де-юре принцип заборони дискримінації, однак де-факто Україна перебуває на етапі пошуку шляхів втілення декларованих принципів.

На законодавчому рівні термін «дискримінація» не вживався тривалий час, на противагу терміну «рівність», який можна знайти в джерелах міжнародного права, але це поняття не охоплює правовідносини, що виникають у разі дискримінації. Також треба зазначити, що цей термін був введений не одразу після проголошення незалежності України, що призвело до впровадження певного зловживання роботодавцями своїми правами [7, с. 139].

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» запозичив із правових систем Заходу поняття позитивної дискримінації або «позитивних дій», під якими варто розуміти спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях для особи та / або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України. Ця легальна дефініція видається нам помилковою, адже позитивні дії не можуть застосовуватися щодо виправлення ситуації юридичної нерівності, а лише ситуації нерівності фактичної.

Аналіз національного законодавства з питань протидії дискримінації виявив, що всі антидискримінаційні положення змодельовані саме для фізичних, а не для юридичних осіб. Адже серед «захисених від дискримінації ознак» згадуються лише такі, які властиві саме людям, а не іншим суб'єктам права, зокрема юридичним особам. Це навряд чи можна вважати задовільним. Вважаємо, що захисту з боку антидискримінаційного законодавства потребують такі ознаки юридичних осіб, як: організаційно-правова форма; сфера діяльності; місце реєстрації; обсяг статутного капіталу; частка державної, комунальної, приватної власності або іноземних інвестицій у статутному капіталі; обсяг прибутків; кількість найманих працівників тощо.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бушев С.А. Тема 11: Недопущение дискриминации и стигматизации (статья 11). Презентация. URL: http://www.philos.msu.ru/fac/dep/edu/method/phedu/bio_bioethics/11_12_lect.pdf.
2. Венедиктова В.М. Забезпечення принципу гендерної рівності при застосуванні юридичної відповідальності у трудових відносинах. URL: file:///C:/Users/ASYSD0%9F%D0%9A/Downloads/FP_index.htm_2006_3_5.pdf.
3. Висновок на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів (щодо захисту прав дітей на безпечний інформаційний простір)». URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=40734&pf35401=200183>.
4. Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності : посібник для тренерів / Міжнародна організація праці. 2010. 66 с.
5. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. Москва : Изд-во МНИМП, 1998. 600 с.
6. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі: деякі загальнотеоретичні аспекти. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 3 (42). С. 219–226.
7. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. : станом на 10 грудня 1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.