

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.73.25>

ДО ПИТАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Вапнярчук Н.М.,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник
Національної академії правових наук України,
старший науковий співробітник*

*Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

Вапнярчук Н.М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення.

Стаття присвячена дослідженню проблем дискримінації, її проявів у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. Оскільки на сучасному етапі розвитку та становлення України проблеми дискримінації набувають великого значення та потребують додаткових досліджень. Сьогодні головною проблемою дискримінації в Україні є її поширена форма прояву, яка полягає в гендерній нерівності у сфері зайнятості та пошуку роботи. Проаналізовано вітчизняне законодавство, міжнародні документи, а також погляди науковців, які займалися дослідженням цієї проблематики. Зазначено, що дискримінація у сфері праці – це нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави; це свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що перекриває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці. Зроблено висновок, що прийняття сьогодні законодавчих актів, спрямованих на недопущення дискримінації у сфері зайнятості (Законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 № 2253-IX, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX) сприятиме приведенню вітчизняного законодавства у відповідність до законодавства Європейського Союзу, практики Міжнародної організації праці та матиме позитивний вплив на ринкове середовище. Оскільки як показує досвід розвинутих країн, недопущення дискримінації сприяє не лише утвердженню демократичних принципів та поваги до прав людини, а й позитивно відображається на соціальних та економічних відносинах у суспільстві, дозволяє ефективніше використовувати людські ресурси, забезпечує стабільність. Особливо сьогодні, коли українське суспільство зіткнулось із новими викликами. У такий надскладний час сфера трудового законодавства як ніколи потребує адаптації, а отже, і впровадження відповідних змін.

Ключові слова: дискримінація, сфера зайнятості, трудові відносини, працівник, роботодавець, національне законодавство, міжнародно-правові документи.

Vapnyarchuk N.M. To the issue of discrimination in the field of labor relations in today's conditions.

The article is devoted to the study of the problems of discrimination, its manifestations in the field of labor relations in today's conditions. Because at the current stage of development and formation of Ukraine, the problems of discrimination are gaining great importance and require additional research. Today, the main problem of discrimination in Ukraine is its widespread form of manifestation, which consists in gender inequality in the field of employment and job search. Domestic legislation, international documents, as well as the views of scientists who were engaged in the study of this problem were analyzed. It is noted that discrimination in the field of labor is unequal opportunities for employees endowed with equal productivity, or unequal treatment of them by employers, society and the state; this is a deliberate restriction of the rights of the subjects of social and labor relations, which blocks their access to equal opportunities in the labor market. It was concluded that the adoption of legislative acts aimed at preventing discrimination in the field of employment (Laws of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts

of Ukraine Regarding Strengthening the Protection of Workers' Rights» dated 05.12.2022 No. 2253-IX, «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the optimization of labor relations» dated 01.07.2022 No. 2352-IX) will contribute to bringing domestic legislation into line with the legislation of the European Union, the practice of the International Labor Organization and will have a positive impact on the market environment. Since, as the experience of developed countries shows, non-discrimination contributes not only to the establishment of democratic principles and respect for human rights, but also has a positive impact on social and economic relations in society, allows more efficient use of human resources, and ensures stability. Especially today, when Ukrainian society has faced new challenges. In such an extremely difficult time, the field of labor legislation more than ever needs adaptation, and therefore, the introduction of appropriate changes.

Key words: discrimination, sphere of employment, labor relations, employee, employer, national legislation, international legal documents.

Постановка проблеми. У сучасному світі боротьба з расизмом, дискримінацією, ксенофобією та нетерпимістю є першочерговим і найбільш важливим завданням держави. Зобов'язання стосовно захисту від них містяться як у загальних (Загальна декларація прав людини, Міжнародні пакти про (а) громадянські та політичні права, та (б) соціальні, економічні та культурні права, Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод, Європейська соціальна хартія (партія)), так і спеціальних (Міжнародна конвенція ліквідації усіх форм расової дискримінації, численні конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці, Європейська рамкова конвенція захисту прав національних меншин, Європейська хартія регіональних мов і мовних меншин та ін.) міжнародно-правових актах з прав людини.

Велику увагу цим питанням приділяє Європейський Союз, який вимагає від кандидатів на членство запровадження в національному законодавстві й на практиці стандартів щодо дотримання принципу «рівного ставлення до всіх попри його/її расове чи етнічне походження». Так, відповідно до ст. 14 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод [1] здійснення прав і свобод, викладених у ній, 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 тощо. Оскільки Україна є учасницею цього європейського акту, то рішення Європейського суду з прав людини за ст. 14 Конвенції мають бути враховані у національному законодавстві й практиці. Як зазначає С.В. Шевчук, заборона дискримінації у ст. 14 становить, по суті, втілення принципу рівності, закріпленого в інших положеннях Конвенції. Остання конкретизує такі положення, встановлюючи перелік підстав, за якими розрізнення між особами є дискримінаційним при здійсненні ними прав і свобод, гарантованих Конвенцією [2, с. 662].

Усе це вказує на необхідність суттєвих змін вітчизняного законодавства й практики, які на сьогодні не відповідають вимогам міжнародних договорів. Навіть в Основному Законі країни слово «дискримінація» відсутнє. Стаття 24 Конституції України лише зазначає, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. 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».

На сучасному етапі розвитку та становлення України проблеми дискримінації набувають великого значення та потребують додаткових досліджень. Сьогодні головною проблемою дискримінації в Україні є її поширена форма прояву, яка полягає в гендерній нерівності у сфері зайнятості та пошуку роботи.

Стан опрацювання. Питання дискримінації у сфері реалізації права на працю досліджували такі науковці, як О. Антон, Н. Болотіна, В. Венедиктова, О. Гаврилюк, О. Процевський, В. Пузирний, І. Сахарук, І. Твердовський, С. Черноус, О. Ярошенко та ін.

Метою статті є дослідження проблем дискримінації, її проявів у трудових відносинах в умовах сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Необхідно відмітити, що процес формування визначення поняття «дискримінація» пройшов тривале становлення. У загальному вигляді дискримінація означає умисне обмеження або позбавлення прав певних юридичних та фізичних осіб [3, с. 165]. Цей термін походить від латинського *discrimination* (розрізнення) і означає обмеження або позбавлення прав і можливостей певних категорій громадян за різними ознаками – расової або національної приналеж-

ності, статі, соціального походження, політичних поглядів та ін. [4, с. 219]. Виокремлюють широке та вузьке трактування даного терміну: у широкому – це негативне сприйняття членів певної групи й існування проти них забобон, внаслідок чого наступають дискримінаційні дії; у вузькому – це тільки дії, спрямовані проти групи, яка дискримінується, а самі забобони у ви негативного значення поняття не входять. Водночас питання тлумачення терміну «дискримінація» залишається дискусійним у науці й до цього часу. В першу чергу це пов'язано з тим, що «дискримінацію» можна віднести до оціночних понять, які, як зазначає С. М. Черноус, в силу своїх логічних особливостей повно й остаточно неконкретизовані в жодному нормативному акті, їх остаточно конкретизація здійснюється в результаті застосування норми, що його містить уповноваженим суб'єктом у кожному окремому випадку [5, с. 6].

Щодо законодавчих актів, то легальне визначення терміну «дискримінація» міститься в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. [6], відповідно до ст. 1 якого дискримінація – це «рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних 15 підставах прав і свобод людини і громадянина». Аналогічний підхід було застосовано й у Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. [7]. До речі, наведені тлумачення не відповідають міжнародним стандартам, відповідно до яких дискримінація включає будь-які відмінності незалежно від форм їх здійснення. Так, відповідно до ст. 1 Конвенція МОП «Про дискримінацію в галузі праці та знань» термін «дискримінація» охоплює: 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 [8].

Дискримінація на ринку праці є достатньо розповсюдженим явищем, втім в Україні над дослідженням проблем дискримінації у трудових відносинах почали працювати лише після проголошення незалежності. Так, було доповнено Кодекс законів про працю України – ст. 2-1, Закони України «Про рекламу» – ст. 24-1, «Про зайнятість населення» – ст. 11, «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» – ст. 17.

З проголошенням незалежності трудовою дискримінацією зацікавилися й українські дослідники. Так, О. М. Ярошенко, визначає дискримінацію як «будь-які відмінності, винятки, переваги та обмеження, не пов'язані з діловими якостями працівника, якщо вони не обумовлені властивому даному виду праці вимогами або турботою держави про осіб, які потребують особливого соціального та правового захисту» [9, с. 55]. У свою чергу І.М. Твердовський під дискримінацією у сфері праці розуміє дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке пряме або непряме розрізнення, виняток чи привілеї за ознаками..., не пов'язаними з діловими якостями працівника чи їх групи, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливлення визнання, користування чи реалізацію на рівних підставах трудових прав, здійснюються свавільно й тягнуть за собою юридичну відповідальність [10, с. 3]. Узагальнивши ознаки, які характеризують дискримінацію як правове явище, І.С. Сахарук визначила комплексне поняття дискримінації у сфері праці, як установлення відмінностей за антидискримінаційними ознаками, що не ґрунтуються на ділових якостях особи і змісті праці та не пов'язане з наданням додаткових гарантій окремим категоріям осіб, яке призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівності можливостей в трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах [11, с. 29-30].

У наукових джерелах існують різні підходи до класифікації дискримінації. Так, на думку О.А. Антон, у сфері праці слід розрізняти непряму та пряму дискримінацію. Пряма дискримінація існує, коли нерівне ставлення виникає в результаті прямого застосування законів, правил чи практики, які виражаються в явно відмінному ставленні за однією конкретною ознакою. Як приклад такої дискримінації можна назвати обмеження рівності можливостей за ознаками віку, статі, національної приналежності тощо. Непряма дискримінація пов'язана з тими випадками, правилами та практикою, які, на перший погляд, здаються нейтральними, але на практиці призводять до невивідних ситуацій для тих осіб, на яких поширюється така дискримінація. Наприклад, встановлення вимоги знання мови даної країни при прийомі на роботу, для виконання якої немає особливої потреби такого знання (для виконання роботи двірника, наприклад) є проявом дискримінації щодо

працівників-іноземців, представників національних меншин [12, с. 176]. Ці форми опосередковано відображені й у КЗпП України, так як ст. 22 забороняє як прямі, так і непрямі обмеження, а також закріплені в праві ЄС. Так, відповідно до п. 2а ст. 2 Директиви ЄС 2000/78/ЄС пряма дискримінація існує, коли ставлення до особи через будь-яку ознаку є менш сприятливим, ніж таке, яке було або могло би бути до іншої особи в аналогічній ситуації. Непряма дискримінація, відповідно до п. 2б ст. 2 Директиви ЄС 2000/78/ЄС існує, коли на перший погляд нейтральні правило, критерій або практика ставлять особу, що сповідує певну релігію або вірування, має певні фізичні обмеження, вік або сексуальну орієнтацію, у менш сприятливе положення, ніж інших осіб, за умови, що такі правило, критерій або практика не є об'єктивно обґрунтовані легітимною метою та методи досягнення цієї мети не є доречними та необхідними [13].

Також вирізняють такі види: (а) дискримінація в заробітній платі одних працівників або груп працівників порівняно з іншими. Працівники, наділені рівною кваліфікацією і стажем, нерідко одержують різну зарплату за виконання однієї й тієї ж роботи в одній і тій же галузі чи навіть організації (приміром, жінки порівняно з чоловіками, чорношкірі порівняно з білими, місцеві жителі порівняно з приїжджими тощо); (б) дискримінація при наймі та звільненні з роботи. Подібній дискримінації, окрім вищеназваних груп, зазвичай підпадають люди, звільнені із місць позбавлення волі, інваліди, некваліфікована молодь. Цих осіб останніми приймають на роботу і першими звільняють. Нерівні можливості при працевлаштуванні можуть виникнути у зв'язку з віком працівника, расовою та етнічною належністю; (в) дискримінація при просуванні по службі тих, хто вже працює в організації. В даному випадку деяким категоріям осіб складніше зробити кар'єру, їх неохоче просувають по службовим сходам. Подібній дискримінації частіше за все підлягають жінки, іммігранти, представники національних меншин; (г) професійна сегрегація. Вона проявляється в стійкому розподілі професій і посад між різними групами працівників. Існують традиційні чоловічі й жіночі професії. Професійна сегрегація спостерігається також при розподілі професій між місцевими й приїжджими працівниками; (д) дискримінація в освіті й професійній підготовці. Хоча в сучасному світі не часто зустрічається формальне обмеження доступу людини до освіти за причиною іноземного громадянства, незнання державної мови та ін., однак людині, яка народилася в бідній сім'ї, може просто не вистачити грошей для продовження навчання. Іммігрантам взагалі приходиться нелегко: і заробітки у них нижчі, й інвестувати в освіту їм складніше. [14, с. 80].

Перераховані види трудової дискримінації тісно пов'язані між собою, посилюють одна одну. Наприклад, дискримінація в освіті сприяє професійній сегрегації, яка в свою чергу, закріплює й поглиблює нерівний доступ до освіти. Так, в Україні спостерігається обмеженість у доступі окремих соціальних груп (жінок, осіб певних національностей, осіб з інвалідністю) до навчання за спеціальностями, які мають більший попит на ринку праці. «Державні стандарти професійної освіти (за компетенціями, конкретними професіями), містять стереотипний розподіл професійної освіти за «жіночими» та «чоловічими» спеціалізаціями, що відображається в дискримінації жінок при виборі професії та у подальшому працевлаштуванні» [15, с. 263].

Отже, дискримінація у сфері праці – це нерівність статусів індивідів на підставі статі, етнічного походження, віку, конфесійних і політичних переваг, культурних відмінностей тощо, що проявляється, зокрема, в неоднаковій винагороді однаково продуктивних груп; у практиці найма, оплати праці, підвищенні кваліфікації, просуванні по службі. Тобто, її можна визначити як нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави; це свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що перекриває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці. Трудовій дискримінації можуть підпадати як окремі працівники, так і певні їх групи.

Сьогодні в умовах воєнного стану на порядку денному також постають питання щодо сфери боротьби з дискримінацією працівника. Так, 12 травня 2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» за № 2253-ІХ (набув чинності 27.05.2022) [16], який розроблено з метою посилення захисту прав працівників внаслідок реалізації домовленостей, передбачених Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014), імплементації окремих положень актів законодавства ЄС, міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці. Законом внесено зміни до деяких законодавчих актів України, зокрема Кодексу законів про працю України, Законів України «Про рекламу», «Про зайнятість населення» та ін.

Так, зміни спрямовані на посилення захисту прав працівників щодо питань недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин, а саме: (а) визначено, що є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом; (б) визначено, що не вважається дискримінацією у сфері праці: встановлені КЗпП та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Особам, які зазнали дискримінації, надають право звернутись до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди; (в) врегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування. Забороняється в рекламі про вакансії висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. У разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до державного бюджету штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент вчинення порушення. Штраф, накладення, якого передбачено цією статтею, є фінансовою санкцією і не належить до адміністративно-господарських санкцій.

Також Законом від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [17] доповнили статтю 23 КЗпП нормою, що роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення.

Вважаємо, прийняття цих законодавчих актів сприятиме приведенню вітчизняного законодавства у відповідність до законодавства ЄС, практики Міжнародної організації праці та матиме позитивний вплив на ринкове середовище. Ці зміни насамперед спрямовані насамперед на те, щоб адаптувати до сьогодення сферу праці та трудові відносини.

Висновки. На підставі викладеного можемо констатувати про важливість приведення вітчизняного законодавства у відповідність до законодавства ЄС, практики Міжнародної організації праці в питаннях недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин. Оскільки як показує досвід розвинутих країн, недопущення дискримінації сприяє не лише утвердженню демократичних принципів та поваги до прав людини, а й позитивно відображається на соціальних та економічних відносинах у суспільстві, дозволяє ефективніше використовувати людські ресурси, забезпечує стабільність. Особливо сьогодні, коли українське суспільство зіткнулось із новими викликами. У такий надскладний час сфера трудового законодавства як ніколи потребує адаптації, а отже, і впровадження відповідних змін.

Список використаних джерел:

1. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 04.11.1950 р. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 270.
2. Шевчук С. Судовий захист прав людини: Практика Європейського Суду з прав людини у контексті західної правової традиції. Вид. 3-тє. Київ : Реферат, 2010. 829 с.
3. Шемшученко Ю.С. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ: «Укр. енцикл.», 1998. Т. 2: Д-Й. 744 с.
4. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі: деякі загальнотеоретичні аспекти. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 3 (42). С. 219–226.
5. Черноус С.М. Оціночні поняття у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 19 с.
6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 76. Ст. 3071.
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

8. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964*. Женева, 2001. Т. 1. С. 648–651.
9. Ярошенко О. Щодо дискримінації і реалізації права на працю. *Право України*. 2000. № 7. С. 53–55.
10. Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.
11. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 230 с.
12. Антон О.А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство. *Університетські наукові записки*. 2006. № 1 (17). С. 173–180.
13. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <http://antidi.org.ua/documents>.
14. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом. *Трудовое право*. 2003. № 1. С. 78–85.
15. Права людини в Україні – 2011: доповідь правозахисних організацій. / за ред. Є.Ю. Захарова; Українська Гельсінська спілка з прав людини. Харків: Права людини, 2012. 352 с.
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.
17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.