



О.А. Антон*

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ЮРИДИЧНА ГАРАНТІЯ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ НОРМАТИВИ ТА ВІТЧИЗНЯНЕ ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Термін “дискримінація” походить від латинського слова *discriminatio* (розрізнення) і означає обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за різними ознаками: расової або національної приналежності, статі, соціального походження, політичних поглядів тощо¹.

Нормативна дефініція поняття “дискримінація” міститься в Конвенції МОП № 111, де зазначається, що дискримінація - це будь-яка відмінність, недопущення чи надання переваг, що здійснюється за ознаками расової приналежності, кольору шкіри, статі, релігійних переконань, політичного світогляду, національного або соціального походження, які унеможливають чи погіршують рівність можливостей або відношення в сфері праці та занять.

Окремі форми (види) дискримінації мають місце і в українському суспільстві, зокрема, в сфері праці. Наслідки цього є очевидними: дискримінація принижує людську гідність працівників, створює напругу в трудових правовідносинах, породжує вороже ставлення одних груп працівників до інших. З огляду на це особливої актуальності набуває питання про дотримання юридичних гарантій, що спрямовані не допустити застосування дискримінації з боку роботодавців при прийнятті працівників на роботу, під час їхнього перебування в трудових правовідносинах та під час припинення цих відносин.

На сьогодні немає комплексного дослідження, присвяченого проблемам дискримінації в сфері праці. Питанню дискримінації в сфері праці приділялася увага в наукових працях Г.М. Громової, Т.В. Іванкіної, В.М. Толкунової, а також у більш пізніх дослідженнях таких представників науки трудового права як В.М. Венедиктової, О. Ярошенка, Н.Б. Болотіної, В. Пузирного. Натомість, слід визнати, що усі вони здебільшого стосуються одного з проявів дискримінації — дискримінації за ознакою статі, зокрема проблем правового становища жінки на ринку праці. Однак дискримінація в сфері праці може проявлятися й за іншими ознаками, зокрема залежно від політичних поглядів, національної приналежності, мови тощо. В свою чергу, ці ознаки дискримінації не знайшли свого належного висвітлення в науковій літературі. Необхідність подальшого дослідження проблеми дискримінації в сфері праці обумовлюється також відсутністю ефективного механізму реалізації норм, що спрямовані на боротьбу з дискримінацією, необхідністю приведення норм вітчизняного законодавства у відповідність до міжнародно-правових актів, що присвячені боротьбі із цим явищем. Спроба проаналізувати відповідність норм чинного трудового законодавства міжнародно-правовим стандартам, що визначають основні напрямки боротьби із проявами дискримінації в сфері праці, має місце в науковій статті О. Ярошенка². Натомість автор статті не зупиняється на видах дискримінації, не характеризує винятки, які не слід розглядати як дискримінаційне відношення.

Наведене свідчить про необхідність додаткового комплексного та більш глибокого дослідження проблеми дискримінації в сфері праці, виявлення її особливостей та визначення

© Антон О.А., 2006

* аспірант Хмельницького університету управління та права

¹ Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі: деякі загальнотеоретичні аспекти // Вісник Академії правових наук України. — 2005. — № 3 (42). — С. 219.

² Див.: Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю // Право України. — 2000. — № 7. — С. 53-55.



пляхів боротьби із цим явищем в сучасному суспільстві. З огляду на це завданням даної статті є з'ясування змісту поняття “дискримінація в сфері праці”, порівняння норми чинного трудового законодавства та міжнародних нормативно-правових актів, які спрямовані на боротьбу із дискримінацією в сфері праці, аналіз ефективності вітчизняних норм-гарантій, що регламентують заборону дискримінації.

Усунення дискримінації в сфері праці є одним із найважливіших та першочергових напрямків діяльності міжнародних організацій, які з метою вирішення даної проблеми прийняли низку нормативних документів. Важливі норми, що стосуються даного питання, містяться в таких нормативно-правових актах Організації Об'єднаних націй, як: Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966), Конвенція про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей (1990), Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок (1979).

На базі цих міжнародно-правових актів та на їх розвиток Міжнародною організацією праці (далі по тексту — МОП) прийнято спеціальну Конвенцію № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958), а також Конвенцію № 117 про основні цілі та норми соціальної політики (1962), Конвенцію № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (1981), Рекомендацію № 162 про трудящих похилого віку (1980).

Окрім гарантії заборони дискримінації на загальному рівні містяться також і в інших міжнародних нормативно-правових актах. Так, Європейська соціальна хартія (переглянута в 1996 році) у ст. 20 та Хартія основних соціальних прав працівників (1989) у ст. 16 окремо виділяють заборону дискримінації жінок.

Вказані міжнародні нормативно-правові акти є основоположними для кожної країни, яка прагне викоренити прояви дискримінації у своїй державі і з цією метою закріплює відповідні норми у вітчизняному законодавстві. Поява антидискримінаційного законодавства у сфері трудових відносин відноситься до другої половини 40-х років, коли держави, які приєдналися до Загальної декларації прав людини, почали включати в свої конституції положення, що забороняли дискримінацію. У 60-70-х роках в багатьох країнах почали приймати спеціальні закони, спрямовані на боротьбу із дискримінацією. Сьогодні заборона дискримінації в сфері праці так або інакше закріплена в законодавстві всього цивілізованого світу³.

Україна також взяла на себе зобов'язання боротися із проявами дискримінації в сфері праці, ратифікувавши основоположні міжнародно-правові документи з цього питання. Будучи проголошеним на конституційному рівні, принцип юридичної рівності та заборони дискримінації був також закріплений у відповідних нормах національного галузевого законодавства. Так, наприклад, галузевим продовженням вказаних принципів, які віднайшли своє закріплення у ч. 1 ст. 21 та ст. 24 Конституції України, є гарантована законодавцем юридична рівність у можливості отримати та виконувати певну працю, а також мати належний відпочинок (ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі по тексту - КЗпП)). Крім того, національне трудове законодавство містить пряму норму, яка вказує на недопустимість будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ст. 22 КЗпП). Заборона щодо дискримінації за ознаками сімейного стану міститься в ст. 184 КЗпП, яка

³ Див.: Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю // Право України. — 2000. — № 7. — С. 54.



закріплює заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей. Новим для вітчизняного законодавства став Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 року № 2866-IV (набув чинності з 1 січня 2006 року)⁴. Цей нормативно-правовий акт встановлює законодавчу заборону дискримінації за статеву ознаку та містить окрему ст. 17, яка присвячена питанням забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї. Спеціальну норму, що забороняє дискримінацію за ознакою належності до профспілок, закріплює Закон України “Про професійні спілки та гарантії їх діяльності” від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV (ст. 5)⁵. Слід відмітити, що проект Трудового кодексу України (далі по тексту - ТКУ) містить окрему ст. 3, яка передбачає заборону дискримінації в сфері праці.

Наведене нами вище визначення поняття “дискримінація”, що закріплене в Конвенції МОП № 111, містить перелік ознак, які слід вважати дискримінаційними. Це: раса, колір шкіри, стать, релігія, політичні переконання, національне походження, соціальна приналежність. Відповідно до тексту Конвенції терміном “дискримінація” може охоплюватись й будь-яка інша відмінність, обмеження чи перевага, що призводить до знищення чи порушення рівності можливостей чи відношення в сфері праці та зайнятості. Дане положення дає підстави зробити висновок, що перелік дискримінаційних ознак, які містить Конвенція, не є вичерпний, а тому кожна держава може визначати в своєму національному законодавстві й інші підстави, що будуть кваліфікуватися як дискримінація.

Вітчизняний законодавець скористався даним правом, і сьогодні, відповідно до ст. 22 КЗпП, до дискримінаційних ознак також належать: майновий стан, мова, членство у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, рід і характер занять, місце проживання. Автори проекту ТКУ, в свою чергу, пропонують наведені ознаки доповнити ще й наступними: сексуальна орієнтація, підозра чи факт захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейний стан. Як видно зі ст. 3 проекту, поняття дискримінації не обмежується й цими ознаками, оскільки дискримінаційними, на думку авторів проекту, можуть вважатися також “інші ознаки, що не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання”. На нашу думку, таке доповнення є недоцільним, оскільки воно позбавляє поняття “дискримінація в сфері праці” своєї визначеності і дає можливість необґрунтованого широкого тлумачення. Це, в свою чергу, сприятиме неоднозначному та суперечливому застосуванню ст. 3 нового ТКУ на практиці. Тому, ми вважаємо, що перелік ознак дискримінації в сфері праці повинен бути вичерпним та конкретно визначеним у вітчизняному законодавстві.

Якщо звернутися до зарубіжного законодавства, то слід відмітити, що в багатьох з країн, окрім ознак, визначених Конвенцією № 111, також, як правило, існує свій перелік дискримінаційних ознак, що забороняються. Зокрема, Бельгія закріплює додатково сімейний стан, приналежність до профспілок, вік, особисте життя; Канада — вік, непрацездатність, сексуальну орієнтацію; Франція — сімейний стан, приналежність до профспілок, вік, непрацездатність, погашену судимість, особисте життя, сексуальну орієнтацію; Японія — сімейний стан, вагітність, приналежність до профспілок, вік⁶. На нашу думку, враховуючи досвід зарубіжного законодавства, ст. 3 проекту ТКУ слід доповнити такими ознаками, як вік та непрацездатність, що посилять гарантії реалізації права на працю таких категорій працівників як працівників передпенсійного та пенсійного віку, а також інвалідів, осіб із вадами слуху або зору тощо.

⁴ Урядовий кур'єр. — 2005. — 19 жовтня. — № 198.

⁵ ОВУ. — 1999. — № 38. — Ст. 1889.

⁶ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. — М.: Дело, 2000. — С. 119.



Отже, на сьогодні зміст ч. 1 ст. 3 проекту ТКУ пропонується в такій редакції: “Забороняється будь-яка дискримінація в сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників на доступ до роботи у разі укладення, зміни і припинення трудового договору, здійснення трудових і пов’язаних з ними прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, сексуальної орієнтації, підозри чи факту захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейного та майнового стану, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об’єднанні громадян, за мовними або іншими ознаками, не пов’язаними з характером роботи або умовами її виконання”.

Враховуючи сказане вище, ми пропонуємо ч. 1 ст. 3 проекту ТКУ після слів “чи іншому об’єднанні громадян” доповнити словами “віку, непрацездатності”, а слова “або іншими ознаками, не пов’язаними з характером роботи або умовами її виконання” виключити.

Використання законодавцем в ст. 22 чинного КЗпП слів “пряме (-их) або непряме (-их) обмеження (переваг)” свідчить про існування двох видів дискримінації, відповідно: прямої та непрямой.

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 невігідних 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.

Натомість, встановлення тих чи інших обмежень або переваг вважається допустимим, коли висунення певних вимог є об’єктивно обґрунтованим, а засоби для досягнення мети правильно підбрані та є необхідними, тобто мають ознаки “ділової необхідності” (наприклад, спеціальні вимоги щодо росту та ваги, зовнішніх даних ставляться в модельному бізнесі). Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров’я працівника можуть встановлюватись законодавством України (ч. 3 ст. 22 КЗпП). Правомірним також є обмеження спільної роботи родичів, передбачене в ст. 25¹ КЗпП.

Наведене свідчить, що нерідко деякі обмеження та відмінності, які проводяться на підставі тих чи інших ознак, можуть не вважатись дискримінацією. Тому Конвенція № 111 вказує на винятки, які не слід розглядати як дискримінаційне ставлення: 1) будь-яка відмінність, недопущення чи надання переваг стосовно певної роботи у зв’язку із специфічними вимогами останньої; 2) заходи, що спрямовані проти особи, відносно якої є обґрунтована підозра чи доведено, що вона займається діяльністю, яка підриває безпеку держави, за умови, що заінтересована особа має право звернення в компетентний орган, створений відповідно до національної практики; 3) особливі заходи захисту та допомоги, що передбачені в інших конвенціях та рекомендаціях МОП; 4) будь-які заходи, що спрямовані на задоволення особливих потреб, які з міркувань статі, віку, фізичної неповноцінності, сімейних обставин чи соціального або культурного рівня, як правило, визнаються такими, що потребують особливого захисту чи допомоги.

Характеризуючи наше перспективне законодавство, слід зауважити, що в ч. 2 ст. 3 проекту ТКУ закріплено лише два з наведених винятків, а саме обмеження або надання переваг: а) залежно від певних видів робіт; б) залежно від необхідності посиленого соціального захисту деяких категорій осіб.

Слід погодитись із авторами проекту, які не вважають вимогу володіння конкретною іноземною мовою для зайняття певних посад обмеженням, тобто дискримінацією, залежно від



виду робіт стосовно осіб, що володіють іншими іноземними мовами або не володіють ними взагалі. Це є професійна вимога, яка може бути обумовлена стосунками фірми із зарубіжними партнерами конкретної країни, із специфікою роботи, яка полягає у частих відрядженнях за кордон тощо.

Щодо іншого виду обставин — необхідність посиленого соціального захисту, то у Загальних примітках про недискримінацію, що розроблені Комітетом з прав людини, щодо цього говориться так: “не всяка відмінність у відносинах є дискримінацією, за умови, що критерій такої відмінності є розумним та об’єктивним, а завдання полягає в тому, щоб досягнути мети, яка допускається відповідно до Пакту”⁷. В свою чергу, Пакт про економічні, соціальні та культурні права у ч. 2 ст. 10 закріпив: “особливі заходи охорони та допомоги повинні застосуватись по відношенню до всіх дітей та підлітків...”. Тобто такі особи ставляться в певне привілейоване становище в порівнянні з іншими категоріями працівників. Тому, чинний КЗпП містить норми, які передбачають необхідність посиленого соціального захисту деяких категорій осіб. Це, наприклад, ст.ст. 190, 192, які забороняють застосування праці неповнолітніх на певних роботах; ст. 172, яка регламентує особливості застосування праці інвалідів.

Закріплення норм такого змісту є цілком природним, оскільки організм підлітків, наприклад, має фізіологічні особливості, тому умови праці такої категорії працівників повинні відрізнятись від умов праці дорослих працюючих. Щодо інвалідів, то прийом на роботу цієї категорії працівників пов’язаний для роботодавця з виникненням додаткових обов’язків в частині створення відповідних умов праці, що призводить до значних труднощів при працевлаштуванні інвалідів. Це обумовлює необхідність закріплення конкретних гарантій, які б були спрямовані на забезпечення права на працю інвалідів. У чинному законодавстві окремі питання прийому на роботу інвалідів врегульовують ст.ст. 17-20 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”⁸. На нашу думку, норми подібного змісту повинні знайти своє місце в новому ТКУ. Тому доцільно, по-перше, до глави 5 книги 1 проекту ТКУ включити статті, які б врегульовували особливості прийняття на роботу інвалідів, по-друге, книгу четверту слід доповнити главою під назвою “Особливості праці інвалідів”.

Розглядаючи дане питання, не можна не зупинитися на питанні дискримінації за ознаками статті. Сьогодні у світі набуває поширення гендерний рух, представники та прихильники якого стверджують, що “диференціація праці розвиває у жінок почуття неповноцінності і позбавляє їх рівних можливостей у доступі до джерел існування”⁹. Практика європейського судочинства також свідчить, що європейська спільнота сьогодні надає перевагу зрівнялівці жінок із чоловіками в сфері праці. Так, наприклад, в рішенні по справі *Commission v. French Republic* Суд ЄС постановив, що заборона на роботу в нічний час для жінок порушує принцип однакового відношення з жінками та чоловіками¹⁰.

Ідеї гендерної рівності планується втілити і в новому ТКУ, ст. 2 якого однією із засад правового регулювання трудових та пов’язаних із ними відносин проголошує гендерну рівність. Певні спроби провести зрівнялівку чоловіка та жінки в трудових відносинах прослідковуються й в інших нормах проекту. Такий висновок стає очевидним, якщо порівняти норми ст. 175 чинного КЗпП та ст. 288 проекту, в яких мова йде про важливу юридичну гарантію - обмеження роботи жінок у нічний час. Відповідно до чинного КЗпП дія відповідної статті поширюється на всі

⁷ Мюллерсон Р.А. Права человека: идеи, нормы, реальность. — М.: Юр. лит., 1991. — С. 56.

⁸ Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII // Голос України. — 1991. — 27 квітня. — № 82.

⁹ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — К.: Знання, 2003. — С. 40. Див. також: Руднева О. Гендерна рівність як принцип законодавства України // Право України. — 2002. — № 4. — С. 103-108.

¹⁰ Трудове право ЄС. Навчальний посібник. — К.: ІМВ Київського національного університету ім. Т. Шевченка, 2004. — С. 15.



категорії працюючих жінок, у той час, як в проєкті дана гарантія істотно знижується, оскільки обмеження полягає лише в обов'язку отримання згоди від жінок, які мають дітей до 14-ти років або дітей-інвалідів, на залучення їх до даного виду робіт. Тобто всі інші категорії працюючих жінок, які не підпадають під дію цієї норми, зможуть залучатись до роботи у нічний час безперешкодно, в тому числі і вагітні жінки.

На наш погляд, не є дискримінаційними норми, в силу яких жінки, що працюють, ставляться в особливе правове положення в порівнянні з іншими категоріями працівників. Це, зокрема, норми-заборони залучати жінок до певних видів робіт (ст.ст. 174, 175, 176, 177), заборони звільняти вагітних жінок та жінок, які мають дітей (ст. 184), а також норм, які встановлюють для жінок право на певні види соціальних відпусток (ст.ст. 201, 203). Закріплення таких норм-гарантій пояснюється особливою турботою суспільства про здоров'я жінок, на яких природою покладено функцію продовження людського роду, турботою про здоров'я майбутнього покоління нації.

Вирішуючи питання про нормативне закріплення переваг для жінок в сфері праці в порівнянні із чоловіками, необхідно виходити з того, що є професії, роботи, умови діяльності, які шкідливі не просто для жіночого організму, а для їхньої репродуктивної функції, а, відповідно, і для здоров'я майбутніх дітей. Тому вірно зазначає щодо цього В.М. Венедиктова: "Зрівняння жінки з чоловіком у суспільному виробництві зовсім не означає, що жінка повинна виконувати важку "чоловічу" роботу"¹¹. Дану позицію зайняли свого часу і учасники 7-го Європейського Конгресу з трудового права та права соціального забезпечення, що проходив у місті Стокгольм 6 вересня 2002 року, які визнали, що встановлення вимог виконання роботи особою певної статі допустимо в інтересах безпеки самих жінок, що включає обмеження застосування жіночої праці на підземних роботах, нічної праці тощо. Було відмічено як негативний прояв тенденції законодавства тих країн ЄС, які стали на шлях поступового скорочення таких робіт, де забороняється та обмежується застосування праці жінок¹².

Ми цілком поділяємо даний погляд на проблему дискримінації за ознаками статі, у розв'язанні якої, на нашу думку, слід відмежовувати випадки, коли жінок усувають від певних видів робіт або обмежують доступ до них задля збереження їхнього здоров'я, зменшення ризику захворювань майбутніх дітей, від тих ситуацій, коли можуть ставитися перешкоди або взагалі унеможлиблюватись певними способами просування жінок по службі, зменшуватись розмір заробітку, у зв'язку з тим, що працівником є жінка. Слід також звертати особливу увагу на випадки, коли роботодавці "віддають перевагу чоловікам, навіть якщо жінка має таку ж саму освіту та професійну підготовку. При цьому вони виходять з того, що участь жінок у роботі не буде безперервною і такою активною, як чоловіків, тому що цьому, перш за все, заважають родинні обов'язки"¹³. Існування таких фактів слід вважати реальними проявами дискримінації, з якими в сучасному світі слід вести боротьбу та які необхідно прагнути остаточно викоренити з нашого суспільства. Водночас віднесення до дискримінаційних проявів спроби законодавця запобігти впливу несприятливих виробничих факторів на здоров'я жінок, майбутніх дітей шляхом обмеження їхнього доступу до певних видів робіт є неправильним.

До речі, подібна позиція вже висловлена законодавцем у новому Законі України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. Зокрема, в ст. 6 закріплюється, що не вважається дискримінацією за ознакою статі соціальний

¹¹ Венедиктова В.М. Забезпечення фактичної рівності при реалізації права на працю // Право і безпека. — 2004. — № 3-2. — С. 133-134.

¹² Горбачева Ж. Запрет дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях в странах Европейского Союза // Права женщин в России: законодательство и практика. — 2002. — № 3-4 (14).

¹³ Пузирний В. Правовий захист жінок при працевлаштуванні і прийнятті на роботу // Право України. — 2004. — № 1. — С. 34.



захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини, а також особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я.

Не мають ознак дискримінації також ті норми КЗпП (наприклад, ст.ст. 183, 178), завданням яких є не лише забезпечити жінкам реалізацію їхнього права на працю, а й створити сприятливі умови для виконання ними материнських функцій. Жінка як мати потребує більш тривалого часу для догляду за дитиною, для її виховання, але, на нашу думку, не слід залишати осторонь чоловіків, які також беруть участь у процесі виховання дітей. Сьогодні досить часто зустрічаються сім'ї, в яких чоловік виконує основну функцію виховання дітей та догляду за ними. Тому слід погодитись із пропозицією Н.Б. Болотіної, яка стверджує, що необхідно на законодавчому рівні створити більш сприятливі умови і чоловікам, які б забезпечували їм можливість поєднувати працю із батьківством¹⁴.

Наведене свідчить, що проблема боротьби із проявами трудової дискримінації, особливо в умовах ринкової економіки, є досить актуальною та важливою, що вимагає особливої уваги до забезпечення ефективного та дієвого механізму реалізації законодавства про заборону дискримінації в сфері праці.

Цінною новелою, яка передбачена згадуваним Законом України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV є створення в системі виконавчої влади спеціально уповноваженого центрального органу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок, запровадження посади координатора з цих питань в складі органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Відповідно до Закону діяльність цих спеціальних адміністративних органів буде спрямована на забезпечення рівності прав жінок і чоловіків, в тому числі і в сфері праці. Цікаво відмітити, що аналогічні адміністративні органи створені і в деяких зарубіжних країнах. Так, у США та Великобританії діють Комісії по забезпеченню рівних можливостей в сфері зайнятості. Ці органи мають право розглядати скарги на дискримінацію, врегульовувати конфлікти між постраждалим та роботодавцем. Якщо це не вдається, Комісія має право звернутися із цивільно-правовим позовом в інтересах постраждалого до суду¹⁵.

З метою посилення юридичних гарантій трудових прав тих категорії працівників, які найбільше страждають від проявів дискримінації (жінки, інваліди), необхідно також прийняти норми законодавства, які б стимулювали роботодавців приймати на роботу цих осіб. Так, наприклад, у В'єтнамі встановлені податкові пільги для підприємств, які наймають велику кількість жінок¹⁶.

Ми вважаємо, що необхідно також передбачити в новому ТКУ норму, яка б закріплювала презумпцію вини роботодавця щодо застосування ним дискримінації стосовно особи, яка претендує на отримання роботи, або працівника, який вже уклав трудовий договір. Це пояснюється тим, що довести сам факт дискримінації постраждалій особі, тобто працівнику, досить важко, оскільки роботодавці, як правило, вдаються не до відкритої, а до непрямой й замаскованої дискримінації. Особливо складно довести факт дискримінації на етапі прийняття на роботу, оскільки немає нічого більш простого, ніж приховати істину причину відмови у прийнятті на роботу.

Ефективність боротьби із будь-якими проявами дискримінації у сфері праці зі сторони роботодавців великою мірою залежить і від застосування санкцій за порушення антидискримінаційних заборон. Аналіз законодавства дає підстави зробити висновок, що особи, дії яких мають ознаки дискримінації, можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності відповідно до ст. 161 Кримінального кодексу України за порушення рівноправності громадян

¹⁴ Болотіна Н.Б. Соціальне законодавство України. Гендерна експертиза. — К.: Логос, 2001. — С. 132.

¹⁵ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. — С. 123.

¹⁶ Пузирний В. Правовий захист жінок при працевлаштуванні і прийнятті на роботу // Право України. — 2004. — № 1. — С. 36.



залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії. Дана стаття, залежно від кваліфікуючих обставин, передбачає покарання від накладення штрафу до позбавлення винної особи волі на строк від двох до п'яти років. Окрім цього, ст. 23 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" додатково передбачає для постраждалої особи право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за однією з її ознак — за ознакою статті. Як було нами з'ясовано вище, трудова дискримінація може проявлятися й за іншими ознаками. Тому видається доцільним доповнити існуючі в законодавстві санкції, встановивши загальну норму, яка б передбачала відповідальність осіб, в діях яких є ознаки трудової дискримінації. Саме тому правильним буде, на нашу думку, доповнити п. 3 ст. 3 проекту ТКУ словами наступного змісту: "роботодавці, які допустили дискримінацію у сфері праці, зобов'язані відшкодувати постраждалій особі матеріальні збитки та моральну шкоду, завдані їй унаслідок цієї дискримінації". Слід зауважити, що розробники проекту ТКУ передбачили спеціальні санкції у разі допущення роботодавцем дискримінації при прийнятті особи на роботу (ст. 52).

Підсумовуючи наведене можна сформулювати висновок, що вітчизняний законодавець впевнено налаштований вести активну боротьбу із проявами будь-якої дискримінації в сфері праці. Про це свідчить, зокрема ратифікація Верховною Радою України основних міжнародних нормативних документів із даного питання, а також прийняття спеціального Закону, одним із основних завдань якого є забезпечення ліквідації дискримінації за ознакою статті. В свою чергу ті прогалини, які й досі мають місце в чинному трудовому законодавстві щодо забезпечення ефективної боротьби із трудовою дискримінацією, повинен заповнити новий ТКУ, спеціальні статті якого сформульовані із врахуванням міжнародно-правових стандартів.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою теорії та історії держави і права
Хмельницького університету управління та права
(протокол № 6 від 6 лютого 2006 року)*

