

ДО ПИТАННЯ ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ON THE QUESTION OF DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS

Усин В.В., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Павлик А.Г., студентка II курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Наукова стаття стосується актуальної теми – дискримінації у сфері трудових відносин. Авторами проаналізовано наукову літературу із цього питання, положення національних та міжнародних нормативно-правових актів, на їх основі зроблено власні висновки.

У цій роботі піддається дослідженню феномен дискримінації у трудових відносинах, наводяться визначення поняття «дискримінація», які містяться як у науковій літературі, так і в нормативно-правових актах. Крім того, авторами досліджується нерівність у сфері праці з історичного погляду, наводяться найбільш разючі її приклади, аналізуються причини їх зникнення.

Авторами також досліджується правове місце дискримінації в нормативно-правових актах. Так, наводяться численні приклади заборони дискримінації у сфері праці в документах міжнародного та національного характеру (Конституція України, Кодекс законів про працю України, конвенції та декларації Міжнародної організації праці тощо).

Після проведення загального дослідження дискримінації у сфері трудових відносин авторами здійснено аналіз окремих її проявів. У науковій статті розглядається проблема ґендерної дискримінації, тобто дискримінації за ознакою статі. У цьому аспекті автори досліджують причини наявності такого виду дискримінації, її сучасний стан та правове регулювання.

З огляду на поширеність дискримінації за віковою ознакою, у роботі міститься також дослідження ейджизму у двох його проявах (стосовно молоді й осіб похилого віку). Авторами наводяться аргументи на користь того, що наявність ейджизму є результатом стереотипного мислення, яке досить часто не відповідає дійсності. У праці також зазначені об'єктивні передумови, які спричиняють наявність такого негативного явища.

Ще однією з підстав дискримінації, яка досліджується в науковій статті, є наявність інвалідності в особі. У цьому контексті авторами говориться про те, що особи з особливими потребами також здатні до продуктивної праці, що є можливою в разі правильного підбору виду роботи. Також ідеться про необхідність установа рівності можливостей, оскільки рівності прав у цьому разі недостатньо.

Ключові слова: дискримінація, право на працю, рівність, ґендерна дискримінація, ейджизм, дискримінація осіб з інвалідністю.

The scientific article deals with a topical issue – discrimination in the field of labor relations. The authors analyzed the scientific literature on this issue, the provisions of national and international regulations and based on their own conclusions.

This paper examines the phenomenon of discrimination in labor relations, defines the concept of “discrimination”, which are contained both in the scientific literature and in regulations. In addition, the authors study inequality in the field of labor from a historical point of view, give the most striking examples and analyze the reasons for their disappearance.

The authors also study the legal place of discrimination in regulations. Thus, there are numerous examples of prohibition of discrimination in the field of labor in documents of international and national nature (Constitution of Ukraine, Labor Code of Ukraine, ILO conventions and declarations, etc.).

After conducting a general study of discrimination in the field of labor relations, the authors analyzed some of its manifestations. The scientific article considers the problem of gender discrimination, i.e. discrimination on the grounds of sex. In this aspect, the authors explore the reasons for this type of discrimination, its current state and legal regulation.

Given the prevalence of age discrimination, the paper also contains a study of ageism in its two manifestations (for young people and the elderly). The authors argue that the existence of ageism is the result of stereotypical thinking, which often does not correspond to reality. However, the work also contains objective preconditions that determine the presence of such a negative phenomenon.

Another reason for discrimination, which is investigated in a scientific article, is the presence of disability in a person. In this context, the authors state that people with special needs are also capable of productive work, which is possible in the case of the correct selection of the type of work. Also, it is argued that equality of opportunity is necessary, as equality of rights in this case is not enough.

Key words: discrimination, right to work, equality, gender discrimination, ageism, discrimination of persons with disabilities.

Українські та світові реалії все частіше змушують замислюватися, чи дотримуємося ми основоположних принципів права в буденному житті. З кожним днем усе більше і більше питань виникає щодо проблем рівності та заборони дискримінації. Не можна залишити поза увагою такі явища суспільно-правової дійсності й у трудовому праві. У результаті проведеного аналізу всіх сфер людського буття можемо стверджувати, що дискримінація стала феноменом негативного характеру, який, немов колищата, з кожним обертом руйнує ґрунт мирного та рівного співжиття.

Для кращого розуміння сутності такого феномену, як дискримінація, варто визначитися з його значенням. Термін «дискримінація» походить від латинського слова “discriminatio”, що означає «розрізнення». У науковій літературі наведено безліч визначень цього явища, проте, незважаючи на різне текстувальне вираження, більшість із них за своїм змістом аналогічні й означають обмеження

або позбавлення прав одних осіб порівняно з іншими без розумних і об'єктивних підстав на те [1, с. 84].

Заборона дискримінації в тому вигляді, який вона має зараз, є порівняно новим явищем. Ще два століття тому нерівність була досить поширеною в суспільному житті. На українських землях вона полягала в існуванні станів, кожен із яких мав різний обсяг прав і свобод. До 1861 р. існувало кріпацтво, сутність якого полягає в залежності селянина від феодала, прикріпленні селянина до землі та праві феодала на працю та майно селянина. Фактично кріпацтво являє собою вид рабовласництва, а більш різкого прояву дискримінації у трудових правовідносинах, ніж кріпацтво чи рабовласництво, віднайти не вдасться.

Заборона дискримінації є результатом довготривалих процесів, що відбувалися по всьому світу в різні часи. Правова рівність людей, зокрема й у сфері трудового права, була здобута шляхом великих зусиль, навіть ціною життя. Досить згадати повстання рабів, Громадянську

війну у США, численні страйки й акції протесту тощо, щоб зрозуміти, якою ціною була здобута рівність і чому законодавцем заборона дискримінації поміщена в текст акта, який має найвищу юридичну силу.

Дискримінація притаманна не лише трудовим відносинам, вона є більш глобальною, її прояви спостерігаються в різноманітних сферах людського життя. Свідченням того, що дискримінація є явищем, притаманним за тих чи інших умов суспільним відносинам загалом, є її заборона в Конституції України. Так, відповідно до ст. 21 Основного закону, усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. В аспекті нашого дослідження особливе значення має положення ст. 24 Конституції України, згідно з яким 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 [2].

Конституція України має найвищу юридичну силу, а тому закріплення в ній норми про заборону дискримінації свідчить про те, що законодавцем, як і світовим співтовариством, досліджуване явище оцінюється як таке, що є неприпустимим у правовій, соціальній та демократичній державі.

Норми, які встановлюють заборону дискримінації, існують як на національному, так і на міжнародному рівнях. Комплексна міжнародно-правова регламентація дискримінації у трудовій сфері є прерогативою Міжнародної організації праці (далі – МОП). У цьому аспекті надзвичайно важливе ухвалення Декларації МОП «Про основні принципи і права у сфері праці та механізми її реалізації» 1998 р. Текст цього міжнародного документа містить перелік фундаментальних принципів, серед яких і «недопущення дискримінації в області праці і занять». Декларація зобов'язує всі держави – члени МОП, незалежно від факту ратифікації тієї чи іншої конвенції МОП, а лише через приєднання до Статуту організації та Філадельфійської декларації МОП 1944 р. «дотримуватися, зміцнювати і втілювати в життя» зазначені принципи. Отже, важливість заборони дискримінації у праці є усвідомленою та нормативно відображена не тільки в межах національного законодавства, а й на рівні міжнародного права [3].

В аспекті нашого дослідження велике значення також має Конвенція МОП «Про дискримінацію в галузі праці та знань». Відповідно до ст. 1 цього міжнародно-правового акта, 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 зниження або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять [4].

Основним нормативно-правовим актом, що регулює трудові та тісно пов'язані з ними відносини, є Кодекс законів про працю України. Відповідно до ст. 21 цього Кодексу, 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 тощо [5].

Дискримінація у сфері праці й зайнятості породжує безліч негативних наслідків. По-перше, суб'єктивне ставлення до людини за тією чи іншою ознакою без об'єктивних на те підстав є порушенням принципу рівності. Усі люди є рівними у своїх правах, держава повинна дотримуватися цього принципу та не допускати проявів дискримінації. По-друге, застосування дискримінації до особи є порушенням її права на гідність. По-третє,

досліджуване явище негативно впливає як на економіку держави, так і на дохід підприємства, установи чи організації або фізичної особи-підприємця, який використовує найману працю, адже з роботи може бути звільнений або не прийнятий на неї справжній фахівець, людина, яка могла б якісно виконувати свої обов'язки. Звісно, це не вичерпний перелік наслідків дискримінації, їх аналізу варто присвятити окреме дослідження.

Після розгляду загальних положень про дискримінацію варто перейти до аналізу окремих її проявів. З огляду на те, що люди зазнають дискримінації у сфері праці із численних підстав, а також на обмежений обсяг нашого дослідження, варто проаналізувати найбільш поширені підстави для дискримінації.

У процесі дослідження теми дискримінації та рівності у трудовому праві важко оминати питання гендерної дискримінації, яке залишається на слуху останні десятиліття. Дискримінація за статтю, тобто гендером, частіше має згубний характер для жінок, а тому «слабка» половина людства повсякчас бореться за свої права, зокрема трудові.

Витоки такої дискримінації жінок можна знайти ще з початку існування людства, а також у численних стародавніх нормативно-правових актах, у яких становище жінки прирівнювалося до становища нерозумної істоти або тварини. Пізніше почав формуватися так званий традиційний устрій, за якого жінка була господинею, матір'ю, а чоловік брав на себе обов'язки щодо фінансового забезпечення своєї сім'ї, тобто історично праця жінки – це праця вдома, а не виконання трудових функцій на підприємствах, в установах, організаціях. Саме така стереотипність мислення, що яскраво домінувала в суспільних думках, утверджувалася, зокрема, і в радянському суспільстві, призвела до того, що роль і важливість жінки як працівника значно зменшена.

Нормативно-правове регулювання гендерної дискримінації має деякою мірою більш декларативний характер. Проте варто зазначити, що навіть у Конституції України, а саме у ст. 24, говориться про рівність чоловіка та жінки [2], таке закріплення вже є величезним кроком до побудови правової держави, у якій кожному гарантуватиметься рівне ставлення без урахування будь-яких особливостей (гендер, вік, раса, національність).

Окрім Основного закону, питання заборони дискримінації за статтю також урегульовано Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, у ст. 17 цього Закону передбачаються рівні трудові права чоловіків та жінок. Також у цій же статті зазначені обов'язки роботодавців, серед яких такі:

1. Створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.
2. Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.
3. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків у разі однакової кваліфікації й однакових умов праці.
4. Уживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.
5. Уживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

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 зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників [6].

У результаті проведеного аналізу даних Укрстату за 2020 р. можна дізнатись, що лише 49,9% від усіх жінок України працевлаштовані та є активною робочою силою, тоді як такий показник для чоловіків становить 64,5% [7]. Такі данні можуть свідчити про те, що на ринку праці серед працевлаштованих усе ж лідирують чоловіки. Питання про те, чи є це прямим виявом дискримінації, є досить дискусійним, адже існує ворогідність того, що активність жінок як працівників є меншою, а тому вони менше працевлаштовуються. Однак цим твердженням абсолютно не можна виключати наявність гендерної дискримінації на ринку праці.

З року в рік кількість скарг жінок щодо необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу зростає, проте дискримінація може з'являтися на будь-якому етапі, підтвердження цього можна вважати випадки морального приниження жінок начальниками-чоловіками, звільнення молодих працівниць, що одружилися, вагітних жінок.

Дуже часто гендерна дискримінація має своєю основою не лише стереотипне бачення жінки, яка не здатна працювати на рівні із чоловіками, а і певні економічні чинники. Зокрема, деякі працедавці часто відмовляються приймати молодих жінок або жінок із малолітньою дитиною на роботу. Чому це відбувається? Адже працедавці вважають, що жінки можуть одружитися, завагітніти та піти у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, а матері з дітьми потребуватимуть більших пілг та частіше братимуть лікарняний.

Отже, гендерна дискримінація, незважаючи на її заборону законодавцем, усе-таки існує, проте варто зазначити, що вона стає все менш поширеною, що є результатом численних акцій протесту, мітингів тощо.

Питання рівності і боротьби з дискримінацією – одне із ключових напрямів у сфері захисту прав людини в сучасному світі, що потребує змін. Проте, на відміну, наприклад, від дискримінації за статтю, тобто гендерної дискримінації, проблеми вікової дискримінації поки трактуються як новий напрям, подекуди применшують масштаби порушення прав людини.

В умовах демографічної кризи та старіння українського населення, коли все менше людей працездатного віку і все більше людей виходять на пенсію, підвищення трудової активності пенсіонерів та людей похилого віку є безсумнівним благом для вітчизняного ринку праці. Чи відчувають себе комфортно працівники старшого віку, чи не зазнають образ, погроз та ставлення, що порушує їхню людську гідність, та чи існує взагалі дискримінація за віковим критерієм?

Дискримінацію за віковим критерієм прийнято називати ейджизмом, нерівне ставлення до осіб старшої вікової категорії має назву «геронтологічний ейджизм», проте не тільки осіб старше 40 років ставлять у нерівне становище, усе частіше йдеться про ейджизм серед молоді, який здебільшого проявляється в небажанні роботодавців приймати на роботу молодих працівників. Отже, коли говоримо про ейджизм, то можна виділити дві найбільш вразливі до нього групи населення: молодь і осіб старшого віку.

Геронтологічний ейджизм у трудовому праві має своєю основою переконання про те, що вік безпосередньо впливає на якість виконання трудових функцій, а тому особи, які досягнули певного віку, більше не можуть на високому рівні виконувати свою роботу через низку причин. Серед таких причин роботодавці – порушники трудового законодавства визначають швидку втомлюваність, хворобливість, потребу в більшій увазі та соціальному захисті.

Робітники старшого віку часто скаржаться, що їм до працевлаштування були недоступні деякі вакансії через пряме передбачення в них обмеження щодо віку, що прямо заборонено ч. 3 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення». Встановлення вікового «цензу» в оголошеннях щодо пошуку фахівців є недоречним та протиправним, воно створює штучне відчуття своєї непотрібності.

Коли говоримо про ейджизм у трудовому праві щодо старших працівників, то варто визначити пріоритетні напрями діяльності держави із запобігання такій дискримінації, серед них: заохочення роботодавців, які масово приймають на роботу осіб старшого віку, перекваліфікація кадрів та курси підвищення кваліфікації для осіб, які за своїм віком можуть піддаватися ейджизму, посилення відповідальності за геронтологічний ейджизм, масштабна роз'яснювальна робота, що руйнує стереотипи про неспроможність більш дорослих працівників виконувати роботу на рівні з молодими фахівцями або навіть краще за них. Варто також зазначити, що банальне виправлення законів, зокрема і кримінальне покарання за необґрунтоване звільнення співробітників старшого віку, може призвести лише до нових хитрощів роботодавців, демонстративного прийняття на роботу декількох осіб літнього віку лише для уникнення відповідальності, до погіршення становища літніх людей на ринку праці.

Крім дослідженого вище геронтологічного ейджизму, існує також ейджизм молодих співробітників, основою якого є стереотип про те, що молоді люди не мають досвіду, умінь, навичок та бажання працювати плідно, на високому рівні тощо. Незважаючи на те, що останніми роками провідні компанії показують іншим роботодавцям приклад, стимулюють молодь навчатися та працювати, приймають на роботу все більше і більше молодих кадрів, тобто осіб, які нещодавно закінчили заклади освіти, більшість вітчизняних роботодавців віддають перевагу особам, що мають великий досвід роботи. Однак практика прийняття на роботу молоді дозволяє мінімізувати прояви ейджизму та надає можливість молодим людям гідно виступати на ринку праці.

Чому виникає ейджизм на ринку праці серед молоді? Основною причиною можна вважати переконання про необхідність досвіду роботи на посаді, на яку претендує молодий працівник. Роботодавці не хочуть навчати молодих працівників своїм коштом, а тому прагнуть приймати на роботу вже досвідчених осіб. Крім цього, такий вид ейджизму може проявлятися не лише під час прийому на роботу, а у процесі безпосереднього виконання трудових функцій співробітником. Йдеться про ситуації, коли значущість молодого працівника через вік применшується його колегами. Трудові функції та повноваження звужуються, а працівник зазнає морального тиску.

Подібно до геронтологічного, ейджизм молодих співробітників також потребує реакції від держави, а тому необхідно вжити заходів для мінімізації прояву такого виду дискримінації у трудовому праві. Передусім за ейджизм цього виду також треба посилити відповідальність, організувати державні програми з навчання молодих співробітників та надавати привілеї підприємствам, установам, організаціям, які власним коштом проводять навчання молодих майбутніх співробітників та приймають їх на роботу.

Досить часто дискримінації зазнають люди з обмеженими можливостями, що пояснюється тими чи іншими відмінностями у фізично-психічному стані особи. До 60-х рр. ХХ ст. в суспільстві домінувала позиція, відповідно до якої особи з особливими потребами не здатні до належного виконання трудових обов'язків, а тому потребують розміщення у спеціальних закладах, окремо від решти соціуму. Проте після Другої світової війни, з поширенням гуманістичних ідей ситуація дещо змінилася. Так, значно частіше можна було побачити особу з обмеженими можливостями на роботі. Звісно, об'єктивні відмінності в організмі людини з інвалідністю порівняно з людиною без розумових чи фізичних вад наявні, але це не означає, що такі особи не здатні до праці. Щоби людина з особливими потребами мала можливість працювати, необхідно визначитися з тими видами робіт, до здійснення яких особа придатна.

Велике значення для боротьби з дискримінацією має Конвенція про права осіб з інвалідністю. У ній йдеться про «розумне пристосування», яке, відповідно до ст. 2 цього документа, означає внесення, коли це потрібно, необхідних модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи невинуватого тягаря, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод. Оскільки всі люди мають ті чи інші особливості, зокрема і фізично-психологічного стану, вони мають і різні можливості. Саме тому за надання однакового обсягу прав всім людям справжня рівність не досягається. Вона може бути забезпечена наданням більшого обсягу прав, спеціального правового статусу окремим категоріям працівників. Так, для осіб з інвалідністю втіленням принципу розумного пристосування може бути: адаптація приміщень; зміна графіка роботи; додаткове навчання на робочому місці; послуги читця або перекладача; передача виконання окремих обов'язків іншим співробітникам; надання відпустки, необхідної для реабілітації та професійного навчання; придбання або модифікація обладнання тощо [8, ст. 129].

Отже, з усього зазначеного вище можна зробити висновок про те, що дискримінація може мати місце

абсолютно в будь-якій сфері суспільного життя, але особливої значущості в наш час набула проблема дискримінації саме у сфері праці. Дискримінацією варто вважати будь-яке неоднакове, нерівне ставлення до особи у зв'язку з наявністю в неї деяких характеристик, наприклад, за віком чи статтю. На сучасному етапі розвитку суспільства виділяється досить велика кількість видів дискримінації в даній сфері, що підтверджується судовою практикою та статистикою порушення прав людини з огляду на принцип рівності.

Дискримінацію у сфері праці можна поділити на ейджизм, гендерну дискримінацію, дискримінацію за критерієм раси, національності чи стану здоров'я. Антидискримінаційне законодавство нашої держави має лише фрагментарний характер, отже, з огляду на актуальність цієї проблеми, що потребує детального вивчення, загальної боротьби з її проявами в усіх сферах суспільних відносин, зокрема і на ринку праці, держава має вжити заходів з унеможливлення громадян від будь-яких проявів дискримінації. Це означає, що і трудове законодавство, серед іншого, має бути модернізоване відповідно до викликів суспільно-політичної дійсності, містити достатню кількість положень, що захищали б учасників трудових правовідносин від незаконного порушення їхніх прав.

ЛІТЕРАТУРА

1. Небезина М.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений. *Журнал российского права*. 2017. № 4. С. 83–90.
2. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text (дата звернення: 22.09.2020).
4. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 24 червня 1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 22.09.2020).
5. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 22.09.2020).
6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866–IV / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 22.09.2020).
7. Робоча сила за статтю, типом місцевості та віковими групами. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_eansmv_u.htm (дата звернення: 22.09.2020).
8. Чуксина В.В., Комиссаров Н.Н. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях. *Право и законодательство*. 2015. № 1. С. 126–134.