

УДК 349.2

А. О. Бабенко**ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЯК ВАЖЛИВА ГАРАНТІЯ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПІД ЧАС УКЛАДАННЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Розглянуто сучасні проблеми забезпечення рівності прав під час укладання трудового договору. Проаналізовано міжнародно-правові документи у сфері забезпечення рівності прав. Використовуючи закордонний досвід правової регламентації заборони дискримінації у сфері трудових правовідносин, запропоновано створити відповідні структурні підрозділи у правоохоронних органах, у компетенцію яких входить боротьба з дискримінацією. Обґрунтовано доцільність посилення адміністративної відповідальності за порушення вимог ст. 24-1 «Реклама послуг із працевлаштування» Закону України «Про рекламу».

Ключові слова: дискримінація, гарантія, трудовий договір, працівник, роботодавець, рівність.

Проблема дискримінації у трудових правовідносинах є сьогодні надзвичайно актуальною. Так, звичним явищем сьогодення є встановлення українськими роботодавцями вимог до віку, статі та інших якостей претендента під час прийняття на роботу, що не обумовлено потребами пропонованої посади.

Слід відзначити, що над вирішенням проблем дискримінації у сфері праці працювали такі відомі вчені-трудовики, як: А. Ю. Бугров, В. С. Венедиктов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, А. І. Лазор, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, С. П. Маврін, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, Г. С. Скачкова, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова, Є. Б. Хохлов, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Водночас сьогодні залишаються ще невирішені проблеми у цій сфері. З огляду на це **метою** статті є визначення власного бачення розвитку національного антидискримінаційного законодавства у сфері укладання трудового договору.

Передусім звернемо увагу на те, що міжнародне співтовариство приділяє значну увагу гарантуванню прав і свобод людини та громадянина у сфері дотримання принципу рівності та заборони дискримінації. Передусім зазначені гарантії містяться у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права. Відповідно до ст. 7 Загальної декларації прав людини всі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівний їх захист законом. Усі люди мають право на рівний захист від якої б то не було дискримінації, що порушує цю

Декларацію, і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації. Стаття 23 Декларації передбачає, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття; кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю.

У промислово розвинутих країнах на державному рівні питання дискримінації у трудових відносинах почало вирішуватися ближче до середини ХХ ст. Так, одними з перших були встановлені гарантії рівності прав чоловіків та жінок у сфері праці. Навіть у Японії на початку ХХІ ст. тобто дещо пізніше, ніж у європейських країнах, відбулися зміни ставлення до жінок у сфері праці. Зокрема, з метою залучення жінок до праці та встановлення для них рівних можливостей із чоловіками у квітні 1999 р. у Японії був прийнятий Закон «Про рівні можливості працевлаштування» і Закон «Про трудові стандарти», які заборонили будь-які спроби статевої дискримінації [1, с. 66]. Нагадаємо, що у Японії з її східною системою цінностей дуже довго домінувала чоловіча стаття, і у суспільстві роль жінки розглядалась як другорядна. Довгі роки домінував образ жінки, яка постійно знаходиться на три кроки позаду від свого чоловіка і є «офісною квіткою», яка готує чай для своїх колег-чоловіків.

Як відзначає дослідник трудового права закордонних країн І. Я. Кисельов, до середини ХХ ст. розсуд роботодавця під час укладання трудового договору було обмежено, головним чином, положеннями, що стосуються охорони праці жінок і молоді (мінімальний вік прийому на роботу, заборона залучати жінок і підлітків до важких, небезпечних і шкідливих для здоров'я робіт). У наступні десятиліття з'явилися заборони дискримінації під час наймання на роботу. Ця дискримінація заборонена за різними у різних країнах ознаками: раса, колір шкіри, етнічне, національне або соціальне походження, релігія й політичне переконання, родинний стан, вік, інвалідність. У кожній країні існує свій більш-менш повний набір підстав заборони дискримінації під час наймання на роботу [2, с. 118].

У США діє найрозгалуженіше та дієве законодавство, що захищає людину від дискримінації у сфері працевлаштування. У всіх законах щодо працевлаштування червоною ниткою проходить ідея рівності можливостей, а також ідея захисту людини від дискримінації у трудових відносинах.

Слід звернути увагу на те, що законодавство, що забороняє окремі форми дискримінації, стало розвиватися в США з 1866 р. Так, скасування рабства спричинило прийняття законів, що забороняють расову дискримінацію і дискримінацію за кольором шкіри, у тому числі й у трудових відносинах. В 1963 р. Конгрес проголосив принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок. В 1964 р. був прийнятий Титул 7 Акта про громадянські права, що проголосив

заборону дискримінації у сфері приватного бізнесу. Ця заборона поширилася на дискримінацію за ознакою статі, раси, національності, кольору шкіри, релігії. Дискримінація за ознакою віку була заборонена в 1967 р. В 1970 р. Титул 7 Акта про громадянські права й Закон про рівну оплату були поширені на державні та місцеві сфери трудової діяльності. У 1978 р. Титул 7 був доповнений заборonoю дискримінації відносно вагітних. Акт про непрацездатних американців (1990 р.) доповнився Актом про професійну реабілітацію. Заборона дискримінації, заснована на фізичних недоліках працівника, поширилася як на державних, так і на приватних роботодавців. Акт про громадянські права (1991 р.) вніс величезні зміни в законодавство про заборону дискримінації у трудових відносинах, установивши нові засоби захисту жертв дискримінації. Акт про одержання нового місця роботи у випадку звільнення й Акт про працевлаштування військових (1994 р.) заборонили дискримінацію за ознакою приналежності до військової служби. Але й після цього питання про заборону інших форм дискримінації не було закрито, і на порядку денному Конгресу постала проблема заборони дискримінації гомосексуалістів [3, р. 45–46].

Необхідно відзначити, що крім федерального законодавства існує і законодавство штатів, яке іноді включає норми, що забороняють дискримінацію у сфері трудових відносин за іншими, не обговореними федеральним законодавством, підставами. При цьому у всіх 50 штатах і федеральному окрузі Колумбія основні положення таких законодавчих актів повторюються. Для прикладу приведемо характерний перелік заборонених дискримінацій під час прийому на роботу та звільнення, передбачених законодавством штату Каліфорнія (походження або національність, раса або колір шкіри, релігія, вік (понад 40 років), інвалідність, родинний стан, стан здоров'я, сексуальна орієнтація, стать, включаючи сексуальне домагання, вагітність, народження дитини, інші підстави, пов'язані зі специфікою статі). У федеральному окрузі Колумбія заборонена дискримінація за тими ж підставами, що й у Каліфорнії, а ще додатково – через зовнішній вигляд, вступ у вищий навчальний заклад, сімейні обов'язки, членство в політичній партії, джерела доходу, місце проживання або місце ведення справ. На Алясці піддаватися дискримінації не можна через наявність дітей, у штаті Коннектикут – через здатність до дітородіння або стерилізації, у штатах Вайомінг і Кентуккі – через паління в неробочий час [4, с. 92–93].

В інших промислово розвинутих країнах спостерігаються аналогічні підходи до заборони дискримінації. Так, у Великобританії дискримінація забороняється за ознаками раси, кольору шкіри, етнічного або національного походження, статі, вступу в шлюб; у Франції – раси, статі, родинного стану, політичних і релігійних поглядів, приналежності до профспілок, віку, інвалідності, погашеної

судимості, особистого життя, сексуальної орієнтації; у Канаді – раси, кольору шкіри, національності, соціального походження, статі, родинного стану, релігійних і політичних поглядів, віку, інвалідності, сексуальної орієнтації [2, с. 118–119].

В Україні Основний закон передбачає цілу низку положень, спрямованих на заборону дискримінації та забезпечення рівності прав у трудових правовідносинах. Так, відповідно до ст. 24 Конституції України 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. Стаття 43 Конституції України передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [5].

Зазначені конституційні положення знайшли свій розвиток у Кодексі законів про працю та інших актах національного трудового законодавства. Так, ст. 2-1 Кодексу законів про працю України передбачає, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [6].

Прийнятий у 2012 р. Закон України «Про зайнятість населення» передбачає у ст. 5 «Гарантії у сфері зайнятості населення», що держава гарантує захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення. Відповідно до ст. 11 «Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення» Закону України «Про зайнятість населення» держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати

вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя [7]. Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження встановлюються Законом України «Про рекламу» [8].

Відповідно до ст. 24-1 «Реклама послуг із працевлаштування» Закону України «Про рекламу» забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Текст реклами про діяльність суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, має містити примітку, що отримувати від громадян, яким надано послуги з пошуку роботи та сприяння у працевлаштуванні, інші пов'язані з цим послуги, гонорари, комісійні або інші винагороди забороняється. У разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення [8].

Аналіз вищенаведених норм національних законів свідчить про те, що Україна йде шляхом розбудови правової соціальної держави на засадах дотримання міжнародних стандартів у сфері боротьби з дискримінацією у галузі праці. Однак аналіз правозастосовної практики свідчить про інше. Так, в Україні нерідкі випадки дискримінації за ознакою статі та віку, а в останній час поширення набула дискримінація за політичними поглядами.

Виходячи з цього, вважаємо за доцільне створити відповідні структурні підрозділи у правоохоронних органах, у компетенцію яких входить боротьба з дискримінацією. Такі структурні підрозділи необхідно забезпечити професійними фахівцями та матеріально-технічними засобами з одночасним встановленням для працівників цих підрозділів підвищеної юридичної відповідальності за незабезпечення рівності прав громадян у трудових правовідносинах та відсутність успіхів у боротьбі з дискримінаційними проявами. Також вважаємо за доцільне посилити адміністративну відповідальність за порушення вимог ст. 24-1 «Реклама послуг із

працевлаштування» Закону України «Про рекламу», встановивши штраф у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

Список використаних джерел: 1. Шімазакі Х. Перспективи зайнятості жінок у Японії / Х. Шімазакі // Проблеми і перспективи управління в економіці. – 2004. – № 1. – С. 61–69. 2. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с. 3. Dickinson P. D. Employment discrimination. Quick answers to everyday questions / Phillip D. Dickinson ; CCH Incorporated. – Chicago, 1998. – 576 p. 4. Лушников А. М. Правовые меры по предотвращению дискриминации в трудовых отношениях: опыт США / А. М. Лушников, Е. А. Исаева // Труд за рубежом. – 2005. – № 1. – С. 85–96. 5. Конституція України : від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. 6. Кодекс законів про працю України : закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375. 7. Про зайнятість населення : закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243. 8. Про рекламу : закон України від 3 лип. 1996 р. № 270/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 39. – Ст. 181.

Надійшла до редколегії 12.06.2014



Бабенко А. О. Запрет дискриминации как важная гарантия обеспечения равенства при заключении трудового договора

Рассмотрены современные проблемы обеспечения равенства прав при заключении трудового договора. Проанализированы международно-правовые документы в сфере обеспечения равенства прав. Используя зарубежный опыт правовой регламентации запрета дискриминации в сфере трудовых правоотношений, предложено создать соответствующие структурные подразделения в правоохранительных органах, в компетенцию которых входит борьба с дискриминацией. Обоснована целесообразность усиления административной ответственности за нарушение требований ст. 24-1 «Реклама услуг по трудоустройству» Закона Украины «О рекламе».

Ключевые слова: дискриминация, гарантия, трудовой договор, работник, работодатель, равенство.

Babenko A. O. Discrimination's prohibition as an important guarantee of equality while concluding labor contract

Modern problems of equal rights while concluding labor contract are considered. International and legal documents including the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights in the area of equal rights are analyzed. International experience of legal regulation of discrimination's prohibition in the sphere of employment relationship is studied.

It is noted that based on the content of the national law Ukraine is going through the development of the legal social country on the basis of keeping

international standards in the sphere of fighting against discrimination in the labor area. However, analysis of law enforcement practice proves otherwise. Thus, there are cases of discrimination in Ukraine based on sex and age indication and recently cases of discrimination based on political views are widespread.

Considering all this it is proposed to establish appropriate organizational units in law enforcement agencies with the competence to fight against discrimination. The author offers to provide such units with professionals and material and technical means with the simultaneous establishment of increased legal liability for the officers of these units for not providing equal rights in the employment relationship and the lack of progress in fighting against discrimination. The author also believes reasonable to strengthen the administrative liability for violation of the Article 24-1 «Advertisement of Employment Services» of the Law of Ukraine «On Advertisement», establishing a fine in twentyfold amount from the minimum wage.

Keywords: discrimination, guarantee, labor contract, employee, employer, equality.

