

*І.П. Жигалкін,
канд. юрид. наук,
Національний університет
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

В останній час питання, пов'язані з дискримінацією у сфері праці, отримали поширення в міжнародних документах, у вітчизняному й зарубіжному законодавстві, правозастосовній практиці. Встановлено, що до основних ознак дискримінації у сфері праці належать такі: є можливою тільки щодо працівників; полягає у будь-яких відмінностях, винятках чи привілеях заборонених трудовим законодавством; тягне за собою юридичну відповідальність

Ключові слова: працівник, роботодавець, рівність прав і можливостей, заборона дискримінації, трудове право, принципи

Статтю 24 Конституції України [1] передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Крім цього, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними чи іншими ознаками.

Гарантування рівності для всіх громадян є невід'ємною частиною прогресу людства, елементом демократії і важливою умовою розбудови правової держави. Однак тільки в умовах верховенства права, коли реально забезпечуються не тільки рівні права, але й рівні можливості їх реалізації різноманітними організаційно-правовими засобами, стверджується принцип рівності усіх громадян. За словами О.М. Ярошенка, «найбільш складна проблема, яку необхідно вирішити в новому кодифікованому акті, – досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні належного захисту прав та інтересів працівників і створенні ефективного виробництва. Трудовому законодавству належить стимулювати працівників до високопродуктивної праці відповідно до укладених трудових договорів і захищати їх від сваволі роботодавців. Такий захист не повинен бути надмірним і перешкоджати розвитку виробництва, створенню нових робочих місць, а також ставати на заваді працевлаштуванню осіб, які шукають роботу» [2, с. 104].

Проголосивши стратегію європейського розвитку, Україна обрала шлях впровадження загальновизнаних стандартів рівних прав і можливостей, в тому числі і у царині трудових відносин. У зв'язку з цим виправданим є комплексний науковий аналіз заборони дискримінації у сфері праці як принципу трудового права.

До найбільш суттєвих ознак принципів права А.М. Колодій відносить такі:

а) регулятивність, яку не можна ототожнювати з регулятивними характеристиками норм права;

б) внутрішню єдність, яка проглядається у їх системно-структурній внутрішній збалансованості, несуперечливості, інтегрованості і водночас диференційованості на певні види;

в) об'єктивну зумовленість, під якою слід розуміти їх відповідність характеру суспільних відносин, економічним, політичним, ідеологічним процесам, що відбуваються у суспільстві;

г) ідеологічність, яка означає, що вони, як і право загалом, є формою суспільної свідомості, яка здійснює ідейний, інформаційно-виховний вплив загального характеру, тобто виконує функцію загального закріплення суспільних відносин, що і дає можливість розглянути їх з позиції певних ідей, керівних основ;

д) матеріалізованість у праві;

е) історичність означає, що історичні умови розвитку суспільства і держави висувають відповідні принципи: вони такі, якою є епоха, люди та їх потреби, спосіб життя, суспільні відносини [3, с. 343, 344].

Під принципами трудового права слід розуміти керівні, вихідні положення, виражені в цій галузі права (із закріпленням у нормах права, чи такі, що виводяться з них), які виражають її єдність, відображають основні підходи правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин і визначають загальну спрямованість розвитку цієї галузі права [4, с. 31].

У міжнародній практиці найбільш повне визначення терміна «дискримінація» було розроблено Швейцарським інститутом порівняльного права [5, с. 7]. За ним дискримінація – це соціальна подія або ситуація, що характеризується наявністю відмінності, винятку, обмеження або переваги, заснованих на довільній класифікації окремих осіб, їх груп або категорій, з огляду на расу, колір шкіри, стать, мову, релігію, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, економічне становище, народження або на інші обставини, природні або соціальні характеристики, ніяк не пов'язані з особистими здібностями чи заслугами або з конкретно поведінкою людини, а також якщо на певну людину, групу або категорію осіб поширюється негативне ставлення (в сенсі, що воно сприймається як негативне), викликане якою-небудь формою поведінки (включаючи бездіяльність) державних органів або окремих осіб і таке, що має кінцевою метою порушення або знищення визнання, використання або здійснення на рівних умовах прав і свобод людини в політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-якій іншій сферах суспільного життя.

Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 Р. [6; 7] термін «дискримінація» охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призво-

дить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

У той же час будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

Н.Г. Присекіна, керуючись цією мопівською дефініцією, робить такі висновки щодо явища дискримінації у сфері праці: а) нею слід вважати неповну наявність у особи таких же можливостей або поведження з нею, якими користуються інші у сфері праці й зайнятості, внаслідок її раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національної належності чи соціального походження; б) рівність можливостей або поведження може бути порушена не лише негативним ставленням, виявити яке не є особливою складністю, а й установленням преференцій, де виявити дискримінаційність досить важко; в) це явище поширюється як на ситуації, де рівність ліквідована, так і на випадки, коли вона порушена; г) відмінність, виняток, перевага можуть бути будь-якими; д) забороняється дискримінація не тільки пряма, коли вони встановлюються відверто дискримінаційні положення, а й непряма, коли вони виникають як об'єктивний наслідок заходів, що вводяться й застосовуються до всіх категорій трудящих без будь-яких відмінностей; е) терміни «праця» і «заняття» включають доступ до професійного навчання, до праці й різних занять, до оплати праці, умов праці [8, с. 71].

Дискримінація у сфері праці, на жаль, мають місце і в українському суспільстві. Наслідки цього є очевидними: вона 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 їх перебування в трудових правовідносинах та під час припинення останніх.

Хоча КЗпП України [9] не містить спеціальної статті, яка забороняла б дискримінацію. Однак за ст. 2-1 цього кодифікованого акту в Україні забезпечується рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового становища, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин. Частиною 1 ст. 22 Кодексу передбачено, що відповідно до Конституції України не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової

й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи в іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання. Заборона щодо дискримінації за ознаками сімейного стану міститься в ст. 184 КЗпП, яка закріплює заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей.

Справді інноваційним для вітчизняного законодавства став Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. [10], ст. 17 якого присвячена забезпеченню рівних прав та можливостей у праці та одержанні винагороди за неї. Спеціальна норма (ст. 5), що забороняє дискримінацію за ознакою належності до профспілок, включена у Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» від 15 вересня 1999 р. [11].

Вагомим кроком вперед є проект Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до 2-го читання від 2 квітня 2012 р.) [12] у ст. 3 якого говориться, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах недопущення дискримінації у сфері праці й забезпечення особам, які її зазнали, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації. За ст. 4 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, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного й майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними чи іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Використання законодавцем «пряме або непряме обмеження прав» свідчить про існування декількох видів дискримінації:

а) пряма дискримінація існує, коли нерівне ставлення виникає в результаті прямого застосування норм, правил і практики, що виражаються в явно відмінному ставленні за однією конкретною ознакою. Як приклад такої дискримінації можна назвати обмеження рівності можливостей за ознаками віку, статі, національної приналежності та ін.;

б) непряма 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 (наприклад, для виконання роботи двірника) 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 підібрані та є необхідними, тобто мають ознаки ділової необхідності. За ч. 3 ст. 22 КЗпП України вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Правомірним, за ст. 25-1 Кодексу, є також обмеження спільної роботи родичів.

Таким чином, до числа характерних ознак дискримінації у сфері праці слід віднести такі: а) є можливою тільки щодо працівників; б) полягає у будь-яких відмінностях, винятках чи привілеях заборонених трудовим законодавством; в) тягне за собою юридичну відповідальність.

Література:

1. Конституція України: прийнята на 5-й сесії Верхов. Ради України 28.06.1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2007. – 476 с.
3. Колодій А.М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання): дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01; 12.00.02. – К., 1998. – 382 с.
4. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – К., 2006. – 211 с.
5. Проблемы дискриминации: правовые аспекты, международный опыт, украинские реалии / авторы-составители: З. Кись, С. Шеремет. – К.: Всеукр. Благотвор. фонд «Коалиция ВИЧ-сервисных организаций», 2007. – 67 с.
6. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25.06.1958 р., №111 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
7. Про ратифікацію Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять: указ Президії Верхов. Ради УРСР від 30.06.1961 р., №359 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
8. Присекина Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Владивосток, 2002. – 209 с.
9. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р., №2866-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – №52. – Ст. 561.
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р., №1045-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – №45. – Ст. 397.

12. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 02.04.2012 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>

Жигалкин И.П. Запрет дискриминации в сфере труда как принцип трудового права

В последнее время вопросы, связанные с дискриминацией в сфере труда, получили распространение в международных документах, в отечественном и зарубежном законодательстве, правоприменительной практике. Установлено, что к основным признакам дискриминации в сфере труда относятся: является возможной только по отношению к работникам; заключается в любых отличиях, исключениях или привилегиях запрещенных трудовым законодательством; влечет за собой юридическую ответственность

Ключевые слова: работник, работодатель, равенство прав и возможностей, запрещение дискриминации, трудовое право, принцип

Zhigalkin I.P. Prohibition discrimination in the field of labour as principle of labour right

Lately questions, related to discrimination in the field of labour, got distribution in international documents, in a domestic and foreign legislation, practice on application of right. It is set that to the basic signs of discrimination in the field of labour belong: it is possible only in relation to workers; consists in any differences, exceptions or privileges of forbidden by a labour legislation; entails legal responsibility

Key words: worker, employer, equality of rights and possibilities, prohibition discrimination, labour right, principle

УДК 349.22

*Л.Ю. Величко,
доцент кафедри права та законотворчого процесу
Харківського регіонального інституту
Національної академії управління при Президентові України*

**ПРО ЗМІСТ ПРАВОВОЇ КАТЕГОРІЇ
«ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ»**

Встановлено, що організація виробництва є процесом управління виробничою системою для досягнення її цілей і завдань. Організація праці на підприємстві містить такі елементи: робота з кадрами; кооперація праці; організація й обслуговування робочих місць; розробка раціональних прийомів і методів праці; встановлення обґрунтованих норм праці, створення безпечних і здорових її умов; організація оплати й матеріального стимулювання праці; планування й облік праці; виховання дисципліни праці