

ДИСКРИМІНАЦІЯ У ГАЛУЗІ ПРАЦІ ЯК КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

В.В. Каретнікова, Л.П. Амелічева

Анотація. У статті досліджено зміст «дискримінації у галузі праці» як категорії трудового права. Розроблені пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства з питань заборони дискримінації у галузі праці й зайнятості.

Ключові слова: дискримінація, правова заборона дискримінації у галузі праці й зайнятості.

Актуальність роботи. Дискримінація з боку роботодавця по відношенню до працівника як негативне масове явище сьогодення стає вагомою перешкодою на будь-якому етапі розвитку трудових правовідносин, зокрема: 1) при прийнятті на роботу; 2) при встановленні умов трудового договору, особливо, оплати праці, охорони праці, часу відпочинку; 3) при притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності та в інших випадках [1].

На сьогоднішній день в Україні найбільш поширеною формою дискримінації в сфері праці залишається гендерна нерівність у сфері зайнятості й оплати праці [2]. В українському трудовому законодавстві є достатньо багато норм, які забороняють дискримінацію у сфері праці за численними суб'єктивними й об'єктивними ознаками (етнічною, релігійною, статевою та ін.) такі, як: ст.ст. 21, 24 Конституції України, ст.ст. 1, 2 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948, ст. 1 Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і зайнятості, ст.ст. 2-1, 22 КЗпП України, ст. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інш. Однак, на базі цих ключових норм судові рішення щодо захисту позивача від дискримінації в сфері праці, практично не приймаються. Адже в цих засадничих нормах, на нашу думку, недостатньо чітко закріплено легітимне визначення дискримінації, залишаються не узгодженими основні форми цієї категорії, не упорядковані за змістом її ознаки. Як вірно зазначає І.В. Лагутіна, розробка поняття дискримінації є важливою для практиків, тому що саме воно безпосередньо визначає діяльність сторін з доказування, предмет доказування у спорах про дискримінацію. Отже, нині проблема гальмування формування антидискримінаційного законодавства, зокрема, в сфері праці, залишається викликом для України, є суттєвою перешкодою на шляху її європейської інтеграції [4, с.3].

Дослідники. Питання щодо заборони дискримінації в реалізації права на працю досліджувалися такими вченими, як: І.В. Лагутіна, О.В. Тищенко, Н.Б. Болотіна, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, О.М. Ярошенко та ін. Однак, на наш погляд, зазначені питання потребують подальшого комплексного дослідження в умовах реформування трудового законодавства та його гармонізації з міжнародними стандартами праці та трудовими стандартами ЄС. Адже, нині Україна як сторона Угоди про асоціацію з ЄС взяла на себе зобов'язання посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики гендерної рівності та недискримінації згідно ст. 419 Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» зазначеної Угоди.

Метою цієї статті є дослідження змістовного наповнення правового поняття «дискримінація», зокрема, в трудових відносинах, на законодавчому і доктринальному рівні з метою удосконалення антидискримінаційного законодавства в сфері праці (шляхом легітимізації дефініції цієї категорії й уточнення її характеристик в КЗпП України).

Для досягнення цієї мети слід вирішити наступні завдання: 1) узагальнити нормативно-правові акти, спеціальну літературу, правозастосовну практику щодо заборони дискримінації у галузі праці; 2) використати загальні і спеціально-правові методи дослідження; 3) сформулювати власні висновки за темою дослідження.

Отже, проведемо дослідження змістовного наповнення правового поняття «дискримінація» на законодавчому та доктринальному рівні.

В першу чергу, звернемося до положень Основного Закону України. Легітимна дефініція категорії «дискримінація», на жаль, не передбачена у статтях 21, 24 Конституції України, проте в них закріплюється принципи рівності прав і можливостей в сфері праці та заборони дискримінації, зазначаються основні ознаки дискримінації.

У наступному документі – Загальній декларації прав людини визначення дискримінації також відсутнє. Проте, у ст.ст. 1, 2 вказаної Декларації передбачено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі й інших ознак.

У преамбулі іншого документу – Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять зазначається, що «дискримінація є порушенням прав, проголошених у Загальній декларації прав людини».

Аналізуючи ст.ст. 2-1, 22 КЗпП України, варто зауважити, що в них законодавцем не закріплюється дефініція поняття «дискримінація в сфері праці». Однак, передбачена заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та 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 або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання, заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

На наш погляд, серед зазначених ознак дискримінації в сфері праці є нові й малодосліджені в науці трудового права («гендерна ідентичність», «сексуальна орієнтація»), що майже унеможлиблює використання в практичній діяльності фахівцями-юристами норм, в яких вони закріплені [4]. У контексті даного дослідження, враховуючи сучасні умови реформування трудового законодавства, проведемо аналіз відповідних норм проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014.

Так, необхідно зазначити, що у ст. 2 цього проекту серед основних принципів правового регулювання трудових відносин зазначені принципи рівності прав і можливостей працівників та недопущення дискримінації у сфері праці. Зміст принципу недопущення дискримінації у сфері праці більш повно розкривається у ст. 3 цього проекту.

На нашу думку, позитивним моментом у цій статті проекту є уточнення змісту дискримінації за ознакою статі. Так, конкретизовано, що дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведіння (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин. Однак, недоліком є відсутність визначення дискримінації в сфері праці, а також таких її ознак як «гендерна ідентичність», «сексуальна орієнтація».

Лише у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 (згідно ст. 4 сфера дії цього Закону поширюється й на трудові відносини, у тому числі на застосування роботодавцем принципу розумного пристосування), законодавцем передбачена дефініція категорії «дискримінація». Отже, дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри ... або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Згідно ст.ст. 1,5 вказаного Закону до форм дискримінації віднесені: пряма дискримінація; непряма

дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск.

На доктринальному рівні в спеціальній юридичній літературі дискримінація (лат. *discriminate* – відмінність), зокрема, в сфері праці, визначається, як: 1) порушення принципу рівності, як його протилежність, заборонена диференціація [2, с.50]; 2) не засноване на ділових якостях і змісті праці розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до ліквідації або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праць і занять [5, с.376] та інш.

В юридичній науці запропоновані численні класифікації форм дискримінації: 1) пряма, непряма [6, с.82]; 2) офіційна, неофіційна [3, с.6] й ін., які мають неабиякий інтерес для вчених-правознавців та юристів-практиків. Однак, такі абстрактні класифікації не можуть бути в повній мірі корисними юристам-практикам, позивачам по справах про захист проти дискримінації у сфері праці. Адже в предмет доказування по цих справах обов'язково включається факт володіння певною ознакою (характеристикою), яка стала підставою для дискримінації (приналежність до певної релігійної конфесії чи членство в політичній партії тощо).

Проте, проблеми дискримінації за «захищеними» ознаками (інакше кажучи, заборона дискримінації за якими визначена у законі) людини тривалий час не отримували правової відповіді. Адже українська влада, законодавець не помічали дискримінації, посиляючись на традиційну толерантність українців [3]. На жаль, не проводилося і фундаментальних науково-правових досліджень з цієї проблематики.

Висновки. Таким чином, дослідивши норми антидискримінаційного законодавства в сфері трудових відносин, можна зробити наступні висновки: по-перше, відсутня дефініція дискримінації в сфері праці як категорії трудового права; по-друге, у КЗпП України чітко не визначені форми та характеристики дискримінації, що ускладнює роботу юристів-практиків з питань судового захисту працівників від дискримінації й ін. Отже, на сьогоднішній день є необхідність проведення подальших розвідок у науці трудового права, спрямованих на дослідження змісту поняття «дискримінація», зокрема, у сфері праці, та її форм і нових ознак. Необхідно, на нашу думку, дефініційне оформлення поняття «дискримінація в сфері праці» в окремих статтях у чинному КЗпП України й у проекті Трудового кодексу України, а також закріплення в цих статтях шести форм дискримінації в сфері праці таких, як: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск; відмова від принципу розумного пристосування.

Аннотація. В статтю досліджено содержание «дискриминации в области труда» как категории трудового права. Разработаны предложения по совершенствованию трудового законодательства по вопросам запрета дискриминации в области труда и занятости.

Ключевые слова: дискриминация, правовой запрет дискриминации в области труда и занятости.

Annotation. The meaning of "discrimination in employment" as a category in labour law is analysed in the article. Suggestions for improvement of labor legislation on non-discrimination in the field of labor and employment.

Keywords: discrimination, the legal prohibition of discrimination in respect of employment and occupation.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Амелічева Л.П. Дискримінація в трудових відносинах як чинник, що гальмує впровадження в життя концепції гідної праці /Актуальні проблеми соціального права. Матеріали всеукраїнського «круглого столу», присвяченого 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016р.). Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка 2016. С.- 35-39.
2. Лагутіна І.В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права. – 2010. – Вип. 52. – С.46-52.
3. Кресіна І.О. та ін. Запобігання дискримінації в Україні в контексті європейської інтеграції: Монографія – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2015. – 384 с.
4. Бреус С.М. Міжнародно-правові стандарти і зарубіжний досвід у сфері гендерної ідентичності / С.М. Бреус // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. – 2014. – № 3. – С.83–87.

5. Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці: міжнародно-правовий аспект / І.М. Твердовський // Держава і право. – 2011. – Вип. 51. – С.373–378.

6. Болотіна Н.Б. Соціальне законодавство України. Тендерна експертиза. – К.: Логос, 2001. – 82 с.

УДК 342.726-054.73

ПРАВОВИЙ СТАТУС ОСІБ, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ ДОДАТКОВОГО ЗАХИСТУ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА

М.В. Коншина, К.О. Калаченкова

Анотація. Метою даної статті є адміністративно-правова характеристика правового статусу осіб, що потребують додаткового захисту.

Автор доходить висновку про необхідність уточнення елементів правового статусу зазначених осіб, а також приведення українського законодавства у відповідність з міжнародними стандартами.

Автор також аргументує необхідність закріплення положення про те, що заборона вислання особи, що потребує додаткового захисту з території держави, яка її приймає, діє з того моменту, коли особа вперше заявила про себе як таку і припиняє свою дію з моменту прийняття відповідного рішення.

На думку автора, необхідним є закріплення обов'язків осіб, які лише звернулися із заявою про надання їм статусу особи, що потребує додаткового захисту, але відповідне рішення стосовно яких ще не прийнято. Автор резюмує, що правове закріплення правового статусу осіб, що потребують додаткового захисту, є недосконалим з огляду на обраний Україною шлях на євроінтеграцію.

Ключові слова: особа, що потребує додаткового захисту; додатковий захист; правовий статус осіб, що потребують додаткового статусу; права та обов'язки осіб, що потребують додаткового захисту; адміністративно-правовий статус біженців.

Постановка проблеми. Міждержавні та громадянські війни, міжетнічні конфлікти, а також ускладнення політичної ситуації в окремих регіонах світу зумовлює чисельне вимушене переселення людей. За таких умов реалізація прав, свобод та обов'язків осіб, що потребують додаткового або тимчасового захисту, набуває особливої актуальності. Крім того, обрання Україною курсу на євроінтеграцію поставило завдання привести національне законодавство у відповідність з міжнародними стандартами.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання правового статусу, прав та обов'язків вимушених переселенців у своїх роботах розглядали такі науковці, як: Г.С.Тимчик, В.С.Гринчак, В.С.Крисаченко, О.В. Кузьменко, В.О. Новік, В.Ф. Погорілко, Ю.І. Римаренко, Ю.М. Тодика, О.Ф. Фрицький, Ю.С.Шемшученко, М.О. Шульга та інші. Але слід зауважити, що в своїх працях автори, переважно, досліджують питання правового статусу біженців.

Невирішені раніше проблеми. Разом з цим, необхідно відзначити, що проблемам прав та обов'язків осіб, що потребують додаткового захисту, значної уваги не приділялось, тому окремі аспекти порушеної проблематики залишаються малодослідженими.

Мета. Метою даного дослідження є адміністративно-правова характеристика правового статусу (а саме, прав та обов'язків) осіб, що потребують додаткового захисту.

Викладення основного матеріалу. Основний закон нашої держави закріпив рівність прав і свобод щодо іноземців та осіб без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах. Крім того, зазначені особи несуть ті ж обов'язки, що й громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України [1].

Закон України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» (надалі – Закон) забезпечив законодавче закріплення додаткового захисту осіб, які не підпадають під ознаки біженця, однак в силу об'єктивних обставин також потребують захисту.

Перш ніж перейти до аналізу прав та обов'язків осіб, що потребують додаткового або