

УДК 349.2

Н. В. Сербина
здобувач*Харківського національного університету внутрішніх справ***ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАК ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ**

Постановка проблеми. Ідея рівності усіх людей між собою в усі часи займала одну з центральних позицій серед науковців філософської, правової, соціологічної та інших сфер. Її сутність будується на тому, що всі люди народжуються однаковими, а, отже, і в процесі свого подальшого розвитку мають однакові можливості. Найбільшого розвитку ідея рівності набула у філософсько-правових поглядах. Прочитуюмо слова Гоббса Т., який доречно говорив з цього приводу: «Що означає визнавати рівність людей при встановленні суспільства, як не приписувати їм рівні права» [1, с. 311]. Значну увагу ідеї рівності також приділяв увагу Монтеск'є Ш. Мислитель писав: «У природному стані люди народжуються рівними, але вони не можуть зберегти цієї рівності – суспільство забирає цю рівність у них, – і вони знову стають рівними тільки завдяки законам» [2, с. 112]. Наукові думки, які містили в собі ідею свободи розвивались і в подальшому, зайнявши чільне місце у фундаменті правових систем багатьох держав та України зокрема. Так, у статті 21 Конституції нашої країни зазначається, що усі люди є вільними і рівними у своїх правах та гідності [3]. Проте, наш світ не є ідеальним, як і не є ідеальними правові процеси, інститути та інші явища соціально-правового буття. Тож, усталеність та монолітність ідеї рівності на практиці досить часто не підтверджується, адже безпосередньо рівність людей стає об'єктом порушень в рамках тих чи інших правовідносин. Одним з найбільш яскравих порушень рівності є дискримінація у сфері праці.

Стан дослідження. Проблема дослідження поняття та ознак дискримінації у сфері праці не є новою. У своїх наукових працях їй приділяли увагу: О.А. Ситницька, В.І. Щербина, В.О. Кузнєцов, А.М. Колодій, Н.М. Оніщенко, Є.Ю. Подорожній, О.С. Терзі, Л.Ю. Заставська, І.К. Білодід, О.М. Шевчук, С.В. Вишневецька, О.Б. Пінчук, Ю.О. Пилипенко, Л.В. Могілевський, С.С. Нужний, О.М. Олійник, О.В. Вашанова, І.П. Жигалін, Д.Ю. Герилів, В.М. Адам та багато інших. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, єдиного підходу щодо розумінні окресленого терміну, так сформовано і не було.

Саме тому **метою статті є:** визначити сутність поняття та ознаки дискримінації у сфері праці.

Виклад основного матеріалу. Починаючи розгляд основного питання необхідно звернути увагу, що серед науковців єдиної точки зору з приводу

сутності та характерних внутрішніх особливості дискримінації на сьогоднішній день не має. Окреслюючи зазначене поняття вчені включають у його зміст слова «різність», «обмеження», «відмінність», «порушення прав», «різне ставлення» і так далі. Неоднomanітність наукового підходу не дає ґрунтовного розуміння про те, на що саме спрямовано дискримінацію, тобто, аспектом порушення чого вона виступає: прав, фізіологічних особливостей людини, її інтересів тощо.

Вирішення даної проблеми можна знайти у положеннях національного законодавства. Враховуючи факт офіційності нормативно-правової бази, її виключної значимості в процесі регулювання усіх різновидів суспільних відносин, позицію законодавця, щодо тлумачення терміну «дискримінація», доцільно сприймати як вихідну та домінуючу над визначеннями наведеними у доктринальній сфері. Відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» ця позиція така, що дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними 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 законодавством, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [4].

Таким чином, дискримінація – це порушення прав особи за відсутності законних на те підстав, яке ґрунтується на завідомо негативному сприйнятті ознак, якими вона характеризується, як людина, громадянин, представник етносу і тому подібне. При цьому необхідно відмітити, що дискримінація є широкою категорією, яка має прояв у різних сферах суспільного життя. Підтвердження цього факту можна знайти у статті 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», де зазначено, на які саме сфери суспільних відносин поширюється дія його положень, які таким чином фактично визначаються «сприятливими середовищами» для виникнення дискримінації. До числа основних законодавцем віднесено: громадсько-політичну діяльність,

державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, правосуддя, трудові відносини, охорону здоров'я, освіту, соціальний захист, житлові відносини, доступ до товарів і послуг [4].

Виходячи з законодавчих положень дискримінація в сфері праці є різновидом дискримінації загалом. Однак, законодавець не наводить поняття та ознаки цієї категорії, через що залишається не зрозумілим той факт, про порушення яких трудових прав йде мова та в рамках яких саме трудових правовідносин такі порушення можуть виникати. Спрямовуючи наукові пошуки у напрямку окреслення відповідей на вказані питання, доречним буде відмітити, що дискримінація у трудовій галузі не є новим або унікальним явищем. Історично, саме сфера праці стала одним з перших осередків виникнення зазначеної категорії, у зв'язку із чим її особливості та прояви неодноразово змінювались.

Дискримінація у сфері праці на території сучасної України також є важливим питанням, яке має вираження і на рівні законодавства, і на рівні теоретичних розробок. Утім, незважаючи на демократичну спрямованість вектору розвитку нашої держави, а також наявність законодавчої бази щодо правового регулювання усіх питань пов'язаних із дискримінацією, ґрунтовного визначення категорій «трудова дискримінація» або «дискримінація у сфері праці» на сьогоднішній день законодавцем не вироблена.

Так, наприклад, якщо взяти до уваги положення трудової нормативної бази, то у Кодексі законів про працю України, а саме у статті 2-1 лише зазначено, що у сфері праці забороняється будь-яка дискримінація, 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 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 [5]. Водночас, наведений перелік обставин не визначає сутність дискримінації у сфері праці, а лише наводить її можливі прояви, що, безперечно, є недоліком чинного трудового законодавства.

Рухаючись в бік визначення змісту дискримінації у трудовій галузі, логічним буде звернути увагу на положення ратифікованої в Україні

Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) про дискримінацію в галузі праці та занять. У статті 1 документу вказано, що термін «дискримінація» в сфері праці 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 знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження 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 [6].

Водночас, Конвенцією чітко передбачено, що «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається». При цьому відповідно до мети документу зміст термінів «праця» й «заняття» охоплюють доступ до професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплату й умови праці [6].

На офіційному рівні також можна знайти інші трактування категорії дискримінації у сфері праці. Зокрема, ось як тлумачиться остання Державною службою України з питань праці – це нерівні можливості групи працівників, виділених за певною ознакою і мають однакову продуктивність з іншими працівниками (групова дискримінація), або нерівні можливості окремих працівників у порівнянні з працівниками, які мають аналогічні характеристики якості робочої сили (індивідуальна дискримінація). Підставою для дискримінації на ринку праці виступають расові, етнічні, тендерні, вікові та інші характеристики робочої сили [7]. При цьому, виділяються наступні види дискримінації у трудовій галузі залежно від правовідносин, в рамках яких ця негативна ситуація виникає, а саме: дискримінація при наймі на роботу (або, навпаки, при звільненні з роботи) – відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення за інших рівних умов останніми беруть на роботу і першими звільняють; дискримінація у доступі до певних професій або посад – має прояв, коли який-небудь групи населення забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, не дивлячись на те, що вони здатні виконувати ці роботи; дискримінація при оплаті праці – більш низька оплата праці одних працівників у порівнянні з іншими за виконання однієї і тієї ж роботи; дискримінація при просуванні по службі, в професійній кар'єрі – спостерігається, коли працівники дискримінуються групи обмежуються в вертикальній мобільності; дискримінація при отриманні освіти або професійної підго-

товки – виражається або в обмеженні доступу до отримання освіти та професійної підготовки, або в наданні освітніх послуг більш низької якості [7].

На думку Твердовського І.М. дискримінація у сфері праці – це не засноване на ділових якостях і змісті праці розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до ліквідації або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці і занять [8, с. 376]. Антон О.А., формує доктринальний погляд на сутність категорії дискримінація в сфері праці через призму її поділу на різновиди, а саме: непрямую та пряму. 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 [9, с. 176].

Аналогічний підхід до визначення дискримінації у сфері праці пропонує Вашанова О.В., яка вказує, що дискримінація є легальною і фактичною. Легальна дискримінація характеризується тим, що вона безпосередньо передбачена діючим правом порядком держав. Фактична ж дискримінація не передбачена в законодавстві. Легальну дискримінацію можна позначити як порушення рівності можливостей, оскільки вона первісно ставить працівників у нерівне становище; а фактичну – як порушення рівності звернення, наслідком якого є порушення рівності можливостей [10, с. 44].

Таким чином, аналіз законодавчих актів національної та міжнародної нормативно-правової бази, а також доктринальних джерел, показав наявність великої кількості підходів до визначення дискримінації у сфері праці. Проте, урахувавши окремі аспекти кожного трактування та їх недоліки, нами було сформовано власний погляд на цю проблематику. Так, незважаючи на офіційне визначення дискримінації в її класичному, вихідному вигляді, відповідно до якого вона сприймається як «ситуація обмеження чи порушення прав», втім, аналогія у трактуванні не дозволить зрозуміти усі аспекти дискримінації безпосередньо у сфері праці. Адже дискримінація в трудовій галузі – це конкретне порушення або обмеження прав людини.

Отже, крокуючи такою логікою, дискримінацію в сфері праці слід розуміти, як порушення або обмеження визначених законодавством України трудових прав особи в рамках правовідносин, які виникають з приводу укладення, зміни або розірвання трудового договору, оплати праці, виконання нею професійних обов'язків, переведення на іншу посаду (просування по службі, в кар'єрі), притягнення до дисциплінарної відповідальності, допущення до отримання освіти, професійного навчання та в рамках інших трудоправових відносин, що є умисним, протиправним, мотивованим не легальними положеннями чинного законодавства, а окремими ознаками конкретної особи або групи осіб, до яких зокрема відноситься: приналежність до конкретної раси, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, етнічне, соціальне та іноземне походження, вік, стан здоров'я, інвалідність, підозра чи наявність захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейний та майновий стан, сімейні обов'язки, місце проживання, членство у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участь у страйках, звернення або намір звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, мовні або інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання.

Однак, вбачаючи складність визначеної категорії, необхідно також звернути увагу на її характерні ознаки. По суті, саме їх наявність робить дискримінацію дискримінацією, тобто, дозволяє реально визнати окреме порушення чи обмеження трудових прав особи чи групи осіб, як дискримінацією в сфері праці.

На рівні законодавства ознаки даної категорії не наводяться ані в загальній, ані в трудовій нормативній базі. Натомість, існують вчені погляди на це питання. Наприклад, Жигалін І.П. вказує, що до числа характерних ознак дискримінації у сфері праці слід віднести такі: є можливою тільки щодо працівників; полягає у будь-яких відмінностях, винятках чи привілеях заборонених трудовим законодавством; тягне за собою юридичну відповідальність [11, с. 197]. Значно більше коло ознак дискримінації у сфері праці наводить Прискекіна Н.Г., на думку якої для цієї категорії характерні наступні аспекти: 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; рівність можливостей або поведження може бути порушена не лише негативним ставленням, виявити яке не є особливою складністю, а й установленням преференцій, де виявити дискри-

мінаційність досить важко; це явище поширюється як на ситуації, де рівність ліквідована, так і на випадки, коли вона порушена; відмінність, виняток, перевага можуть бути будь-якими; існує дискримінація не тільки пряма, коли 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 тощо [12, с. 71].

Висновок. Отже, підсумовуючи проведене дослідження, хотілося б навести власне бачення ознак, які найбільш яскраво характеризують дискримінацію у сфері праці, так як з вищенаведеними науковими поглядами він погоджується лише частково. Таким чином, ключовими ознаками дискримінації у сфері праці є:

1) трудово-правова галузь існування категорії – дискримінація в сфері праці можлива лише внаслідок порушень саме трудових прав в рамках трудових правовідносин, адже відсутність цих аспектів виключить можливість кваліфікування порушень чи обмежень у дискримінаційному напрямку;

2) умисел та відсутність об'єктивізму – дискримінація в будь-якому разі буде умисним порушенням чи обмеженням прав, яке ґрунтується на завідомо неправильному, негативному та не толерантному уявленні і відношенні до певної особи чи групи осіб та ознак, що характеризують їх як представників певного етносу, громадянства, соціальної групи тощо;

3) відсутність законних підстав – при дискримінації порушення та обмеження трудових прав осіб не має легального «підтексту», тобто, такі дії суперечать чинному законодавству України;

4) караність – будь-яке вираження дискримінації – це, перш за все, правопорушення, яке тягне за собою юридичну відповідальність осіб, винних у його вчиненні;

5) негативність дискримінації у сфері праці – прояв дискримінації завжди негативно позначається не тільки на конкретних особах, які стають жертвою подібних дій, але й усієї трудової сфери країни загалом, так як в зоні ризику в більшості випадків опиняються значні соціальні групи, які, внаслідок порушення їх прав, не можуть належним чином реалізувати свої службові або професійні обов'язки на підприємствах і організаціях усіх форм власності.

Література

1. Бондар С.Б. Поняття рівності у філософії права / С.Б. Бондар // Проблеми філософії права. – 2005. – Том III, № 1-2. – С. 311–317.
2. Терзі О.С., Заставська Л.Ю. Політико-правові погляди Ш. Монтеск'є / О.С. Терзі, Л.Ю. Заставська // «Наука. Релігія. Суспільство». – 2012. – № 4. – С. 110–113.

3. Конституція України: закон від 28.06.1996 № 254к/96 – ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: закон від 06.09.2012 №5207-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 32. – Ст. 1720.

5. Кодекс законів про працю в Україні: від 10.12.1971 №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971.

6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять: міжнародний документ від 25.06.1958 № 111 // Офіційний портал законодавства України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161.

7. Дискримінація у сфері праці: види, причини, прояви. Додержання права на працю без стереотипів та стереотипів: стаття від 05.10.2017 // Офіційний сайт Управління Держпраці у Миколаївській області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mk.dsp.gov.ua/news/дискримінація-у-сфері-праці-види-прич/>.

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

9. Антон О.А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство / О.А. Антон // Університетські наукові записки. – 2006. – № 1 (17). – С. 173–180.

10. Вашанова О.В. Принцип недискримінації личности в международном праве: диссертация / О.В. Вашанова; Моск. гос. юрид. акад. – М., 2004. – 232 с.

11. Жигалін І.П. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права / І.П. Жигалін // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 193 – 198.

12. Присекина Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве: диссертация // Владивосток. – 2002. – 209 с.

Анотація

Сербина Н. В. До проблеми визначення поняття та ознак дискримінації у сфері праці. – Стаття.

У статті, на основі аналізу норм чинного законодавства України та наукових поглядів вчених, надано авторське визначення поняття дискримінації у сфері праці. Акцентовано увагу, що дискримінація в трудовій галузі – це конкретне порушення або обмеження прав людини. Однією із ключових ознак дискримінації у сфері праці названо відсутність законних підстав, тобто при дискримінації порушення та обмеження трудових прав осіб не має легального «підтексту», тож такі дії апріорі суперечать чинному законодавству України.

Ключові слова: дискримінація, сфера праці, трудові права, порушення прав, трудове законодавство.

Аннотация

Сербина Н. В. К проблеме определения понятия и признаков дискриминации в сфере труда. – Статья.

В статье, на основе анализа норм действующего законодательства Украины и научных взглядов ученых, предоставлено авторское определение понятия дискриминации в сфере труда. Акцентируется внимание, что дискриминация в трудовой сфере – это конкретное нарушение или ограничение прав человека. Одним из ключевых признаков дискриминации в сфере труда названо отсутствие законных оснований, то есть при дискриминации нарушение и ограничение трудовых прав лиц не имеет легального «подтекста», поэтому такие

действия априори противоречат действующему законодательству Украины.

Ключевые слова: дискриминация, сфера труда, трудовые права, нарушение прав, трудовое законодательство.

Summary

Serbyna N. V. The problem of defining the notion and signs of discrimination in the workplace. – Article.

In the article, on the basis of analysis of the norms of the current legislation of Ukraine and scientific views of

scientists, the author's definition of the concept of discrimination in the workplace is given. Attention is drawn to the fact that discrimination in the labor sector is a specific violation or restriction of human rights. One of the key signs of discrimination in the workplace is the lack of legal grounds, that is, in the case of discrimination of violation and restriction of labor rights of individuals, there is no legal "subtext", and such actions a priori contradict the current legislation of Ukraine.

Key words: discrimination, sphere of labor, labor rights, violation of rights, labor legislation.