

ПРОЯВИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Паршина А.С.

студентка 2 групи, 3 курсу, факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Україна

На сьогодні проблема дискримінації у сфері праці залишається актуальною, оскільки таке явище є руйнівним для суспільства. Воно постійно перебуває в центрі уваги науковців, громадських організацій, міжнародної спільноти, які зацікавлені у його викоріненні шляхом утвердження соціальної справедливості, рівності, поваги до людської гідності.

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].

Рівність у трудових правах та заборона дискримінації у сфері праці за ознакою статі гарантується національним законодавством, зокрема, Конституцією України (ст. ст. 21, 24, 43), КЗпП України (ст. ст. 2-1, 22), Законами України «Про засади та запобігання та протидії дискримінації», «Про забезпечення рівних можливостей прав чоловіків і жінок» тощо. Україною ратифіковані Конвенції МОП про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності та ін. Слід зазначити, що антидискримінаційне законодавство у сфері праці розвивається успішно, однак ефективність його застосування на практиці не достатньо висока [2, с. 221].

Варто погодитися з думкою Вапнярчук Н. М. про те, що дискримінація у сфері праці виявляється у нерівності статусів осіб через їхню стать, етнічне походження, вік, релігійні та політичні переконання, культурні відмінності тощо. Це проявляється, зокрема, у нерівній оплаті праці для однаково продуктивних груп, а також у питаннях найму, кар'єрного зростання, оплати підвищення кваліфікації. Іншими словами, це можна охарактеризувати як систематичне обмеження прав працівників, які мають однакову продуктивність, або нерівні умови їхнього співвідношення з роботодавцями, суспільством і державою [3].

Дискримінація у сфері праці є серйозною проблемою, яка може мати негативні наслідки для працівників та суспільства в цілому. Особливо часто з дискримінацією під час прийняття на роботу стикаються молоді, які тільки закінчили заклад вищої освіти та не має досвіду роботи. На практиці молоді люди часто сприймаються роботодавцями як менш досвідчені, менш кваліфіковані та менш відповідальні, ніж працівники з досвідом. Це може призводити до того, що їм відмовляють у прийомі на роботу або пропонують нижчу заробітну плату, ніж працівникам з досвідом. В деяких випадках роботодавці прагнуть взагалі приховати трудові відносини з такими працівниками або замаскувати їх під цивільно-правові, під час яких можуть виникати проблеми, пов'язані із захистом їхніх трудових прав.

Крім того, жінки часто стикаються з дискримінацією за ознакою статі. Їм можуть відмовляти в прийомі на роботу через побоювання, що вони незабаром підуть у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами або будуть менше приділяти роботі через сімейні обов'язки.

Правову регламентацію рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях прийому на роботу та виконання трудових обов'язків забезпечує Директива 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року. Цією Директивою передбачено, що рівні можливості і однакове ставлення до чоловіків і жінок у сфері працевлаштування й зайнятості полягає у наступних аспектах: по-перше, рівний доступ до працевлаштування, у тому числі рівні можливості щодо службового просування та професійного навчання. Це означає, що чоловіки та жінки мають однакові права на працевлаштування, незалежно від їхньої статі. Вони також мають однакові можливості для просування по службі та професійного навчання. По-друге, рівні умови праці: однакова винагорода за працю та рівні механізми соціального забезпечення. Це означає, що чоловіки та жінки, які виконують однакову роботу, мають отримувати однакову винагороду. Вони також мають право на рівні механізми соціального забезпечення, такі як пенсії та відпустки. По-третє, заборона щодо прямої та непрямой дискримінації, переслідування або сексуального домагання. Це означає, що чоловіки та жінки не повинні зазнавати дискримінації на робочому місці з будь-якої причини, пов'язаної з їхньою статтю. Таке положення включає заборону на переслідування та сексуальне домагання. Як ми бачимо, Директива передбачає певні заходи, спрямовані на забезпечення рівних можливостей для жінок. Наприклад, жінки, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами мають право повернутися на роботу на рівних умовах, як і до відпустки [4].

Таким чином, європейське законодавство забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці. Чоловіки та жінки мають однакові права та можливості на робочому місці. Проте, деякі переваги і обмеження стосовно окремої категорії працівників, встановлені законодавством не є дискримінаційними за своєю суттю, оскільки покликані захистити працівника.

Із прийняттям у 2022 році Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників" зроблено важливий крок у напрямку забезпечення рівних прав та можливостей для всіх працівників, незалежно від їхніх особистих характеристик. В закон включено нові положення, які спрямовані на посилення захисту працівників від дискримінації у сфері праці. Було внесено зміни до деяких законодавчих актів України, а саме до Кодексу законів про працю України, Законів України «Про рекламу», «Про зайнятість населення» та ін. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом; (б) визначено, що не вважається дискримінацією у сфері праці: встановлені КЗпП та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Особам, які зазнали дискримінації, надають право звернутись до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди; (в) врегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування [5, с. 155]. Зазначені нововведення є досить прогресивними у напрямку посилення захисту прав працівників від дискримінації у сфері праці. Однак, для того, щоб вони були ефективними, необхідно забезпечити їх належне виконання, як з боку роботодавця, так і з боку держави. Для цього на нашу думку, необхідно: підвищувати правову культуру працівників та роботодавців; запровадити ефективні та дієві санкції за порушення вищезгаданих законів.

Отже, підсумовуючи зазначимо, що дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці повинен бути реалізований на всіх етапах трудових відносин: при укладенні трудового договору, переведенні на іншу роботу, оплаті праці та звільненні та ін. Зараз, як ніколи, у часи нових викликів для українського суспільства, приведення вітчизняного законодавства у відповідність до норм Європейського союзу та практики Міжнародної організації праці у справах запобігання дискримінації в сфері трудових правовідносин є важливим питанням. Як підтверджує досвід розвинених країн, запобігання дискримінації сприяє не лише укріпленню демократичних принципів та поваги до прав людини, а й позитивно впливає на соціальні та економічні відносини у суспільстві, сприяє ефективнішому використанню людських ресурсів та забезпечує стабільність. Саме створення дієвих норм і механізмів захисту є запорукою процесів демократизації та гармонізації суспільного життя й покращення рівня життя загалом, наближення його до європейського [8, с. 240].

Список використаних джерел:

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. Амелічева Л. П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 360 с.
3. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення 26.11.2023)
4. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення 26.11.2023)
5. Вапнярчук Н. М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2022. Вип. 73(1). С. 151–156. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2022_73\(1\)_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2022_73(1)_28) (дата звернення 26.11.2023)
6. Директива 2006/54/ЄС від 05.07.2006 Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=68315
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 р, № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
8. Красюк Т., Тітова В. Гендерна рівність у трудових відносинах. *Юридичний науковий електронний журнал*. №8. 2020. С. 237–240.