

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.01.53>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОПРАВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ – ОДНЕ З ОСНОВОПОЛОЖНИХ ЗАВДАНЬ ДЕРЖАВИ

Гарасимків Л.І.,

*аспірантка кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Гарасимків Л.І. Забезпечення рівноправності у сфері праці – одне з основоположних завдань держави.

Гарантування прав і свобод для громадян та формування нових, рівних відносин у суспільстві є на сьогодні одними із основних напрямків діяльності нашої держави. Оскільки рівність – це одна із тих фундаментальних цінностей, які повинні бути закріплені в законодавстві та реалізовані на практиці в державі, що її проголошено правовою, соціальною, демократичною. Мета статті розглянути питання забезпечення рівності прав та можливостей та їх впливу на реалізацію людиною своєї здатності до праці в сьогоднішніх реаліях. Адже на практиці у сфері праці існує чимало випадків порушення принципу рівності, коли працівники фактично позбавлені можливості захистити свої права при незаконній відмові від прийняття на роботу та при звільненні у зв'язку з тим, що роботодавці не надають офіційної відмови із зазначенням дійсних причин неприйняття на роботу або намагаються формулювати причини звільнення за власним бажанням працівника чи за згодою сторін, що викликає занепокоєння з огляду на їх масовість, особливо сьогодні, коли країна перебуває у стані війни проти російського агресора. Підсумовуючи проведене дослідження, зазначено, що Україна сьогодні вже перебуває на шляху забезпечення рівності прав працівників та впровадження норм, принципів і положень, закріплених у міжнародно-правових актах у розглядуваній сфері. Про це свідчить прийняття законодавчих актів, що сприятиме приведенню вітчизняного законодавства у відповідність до законодавства Європейського Союзу, практики Міжнародної організації праці та матиме позитивний вплив на ринкове середовище. Водночас, зауважено, що під час реформування вітчизняного трудового законодавства, зокрема слід не допустити звуження наявних прав і гарантій працівників/иць, забезпечити правові інструменти, що сприятимуть упровадженню принципу рівності у сфері праці, зокрема рівності регулювання статусу суб'єктів трудового права, рівного захисту трудових прав та інтересів працівників і роботодавців, рівності суб'єктів трудового права при виникненні трудових правовідносин.

Ключові слова: рівність у сфері праці, трудова дискримінація, трудові відносини, працівник, роботодавець, національне законодавство, захист.

Harasymkiv L.I. Ensuring equality in the field of labor is one of the fundamental tasks of the state.

Guaranteeing rights and freedoms for citizens and forming new, equal relations in society are currently one of the main directions of our state's activity. Because equality is one of those fundamental values that must be enshrined in legislation and implemented in practice in a state that is declared legal, social, and democratic. The purpose of the article is to consider the issue of ensuring equality of rights and opportunities and their impact on a person's ability to work in today's realities. After all, in practice in the field of labor there are many cases of violation of the principle of equality, when employees are actually deprived of the opportunity to protect their rights in case of illegal refusal to accept employment and in case of dismissal due to the fact that employers do not provide an official refusal indicating the valid reasons for refusal work or try to formulate the reasons for dismissal at the employee's own will or with the consent of the parties, which causes concern in view of their massiveness, especially today, when the country is in a state of war against the Russian aggressor. Summarizing the conducted research, it is stated that today Ukraine is already on the way to ensure equal rights of workers and implementation of norms, principles and provisions enshrined in international legal acts in the field under consideration. This is evidenced by the adoption of legislative acts, which will contribute to bringing domestic legislation into compliance with the legislation of the European Union, the practice of the International Labor Organization and will have a positive impact on the market environment. At the same time, it was noted that during the reform of domestic labor legislation, in particular, it is necessary to prevent the narrowing of the existing rights and guarantees of employees, to provide legal instruments that will contribute to the implementation of the principle of equality in the field of labor, in particular, the equality of

regulation of the status of subjects of labor law, equal protection labor rights and interests of employees and employers, equality of subjects of labor law when labor relations arise.

Key words: equality in the field of labor, labor discrimination, labor relations, employee, employer, national legislation, protection.

Постановка проблеми. Відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України забороняється будь-яке пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового статусу, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру знань, місця проживання. Тобто передбачається 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.

Водночас сьогодні на практиці існує чимало випадків порушення принципу рівності прав працівників. Зокрема, вирізняють такі види дискримінації у сфері праці: (а) дискримінація в заробітній платі одних працівників або груп працівників порівняно з іншими. Працівники, наділені рівною кваліфікацією і стажем, нерідко одержують різну зарплату за виконання однієї й тієї ж роботи в одній і тій же галузі чи навіть організації (причому, жінки порівняно з чоловіками, чорношкірі порівняно з білими, місцеві жителі порівняно з приїжджими тощо); (б) дискримінація при наймі та звільненні з роботи. Подібній дискримінації, окрім вищезазначених груп, зазвичай підпадають люди, звільнені із місць позбавлення волі, особи із інвалідністю, некваліфікована молодь. Цих осіб останніми приймають на роботу і першими звільняють. Нерівні можливості при працевлаштуванні можуть виникнути у зв'язку з віком працівника, расовою та етнічною належністю; (в) дискримінація при просуванні по службі тих, хто вже працює в організації. В даному випадку деяким категоріям осіб складніше зробити кар'єру, їх неохоче просувають по службовим сходам. Подібній дискримінації частіше за все підлягають жінки, іммігранти, представники національних меншин; (г) професійна сегрегація. Вона проявляється в стійкому розподілі професій і посад між різними групами працівників. Існують традиційні чоловічі й жіночі професії. Професійна сегрегація спостерігається також при розподілі професій між місцевими й приїжджими працівниками; (д) дискримінація в освіті й професійній підготовці. Хоча в сучасному світі не часто зустрічається

формальне обмеження доступу людини до освіти за причиною іноземного громадянства, незнання державної мови та ін., однак людині, яка народилася в бідній сім'ї, може просто не вистачити грошей для продовження навчання. Іммігрантам взагалі приходится нелегко: і заробітки у них нижчі, й інвестувати в освіту їм складніше [1, с. 154]. Вказані види трудової дискримінації тісно пов'язані між собою та посилюють одна одну.

Слід зазначити, що вказані порушення є типовими для всіх регіонів України та викликають занепокоєння з огляду на їх масовість, особливо сьогодні, коли країна перебуває у стані війни проти російського агресора. При цьому працівники фактично позбавлені можливості захистити свої права при незаконній відмові від прийняття на роботу та при звільненні у зв'язку з тим, що роботодавці не надають офіційної відмови із зазначенням дійсних причин неприйняття на роботу або намагаються формулювати причини звільнення за власним бажанням працівника чи за згодою сторін.

Стан опрацювання. Питання рівності прав і можливостей у трудових відносинах були предметом наукового пошуку в роботах таких учених, як В. Андріїв, М. Бару, В. Буряк, Н. Вапнярчук, Н. Гетьманцева, Л. Грузінова, І. Дмитрієва, В. Жернаков, Т. Занфірова, З. Козак, В. Короткін, Г. Митрицька, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Процевський, О. Ярошенко та ін.

Метою статті розглянути питання забезпечення рівності прав та можливостей та їх впливу на реалізацію людиною своєї здатності до праці в умовах сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Гарантування прав і свобод для громадян та формування нових, рівних відносин у суспільстві є на сьогодні одними із основних напрямків діяльності нашої держави. Так, відповідно до ч. 2 ст. 3 Конституції України «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [2]. Тобто для держави питання забезпечення будь-яких прав є важливим. Це ж саме стосується й забезпечення рівноправності в усіх видах суспільних відносин. Рівність – це одна із тих фундаментальних цінностей, які повинні бути закріплені в законодавстві та реалізовані на практиці в державі, що її проголошено правовою, соціальною, демократичною. Тобто рівність є однією з умов справжньої демократії, яка забезпечує рівноправну участь людей незалежно від статі у різних сферах життя і займає центральне місце серед цінностей ООН. І наша держава в цьому не є винятком.

Рівність усіх людей в їх правах і свободах закріплена, зокрема у законах України «Про забез-

печення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV, основна мета якого «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» [3]. Як зазначає С. П. Погребняк, прийняття вказаного закону є яскравим прикладом політики позитивних дій, яка реалізується для досягнення гендерної рівності [4, с. 34]; «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 №5207-VI [5], який визначає організаційно-правові основи щодо недопущення дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей для реалізації прав і свобод людини і громадянина.

Питання правового регулювання рівності було завжди актуальним, тим більше у сфері праці, де використано такі поняття як «рівність трудових прав і можливостей у межах однакових статусів суб'єктів трудового права», «рівність сторін при укладенні трудового договору», «соціальна рівність суб'єктів трудового права». Вступаючи у трудові правовідносини особи повинні бути соціально рівними, рівними у правах і можливостях, які характеризують їх загальний статус людини і громадянина, повинні мати можливість досягти позитивних результатів завдяки одному лише статусу спільному для всіх, тобто без вирізнення за будь-якими іншими ознаками, окрім професійних. Як зазначає А. Коренев, рівність прав працівників означає рівну значимість кожного громадянина як суб'єкта трудового права незалежно від статі, раси, національності, мови, походження, майнового та посадового положення, місця проживання, відношення до релігії, переконань, приналежності до суспільних об'єднань і інших обставин, а також установа всіма джерелами трудового права рівного обсягу прав для працівників, що перебувають в однаковому правовому становищі. Повинні бути створені однакові умови працівникам для безперешкодного фактичного здійснення ними трудових прав. Зокрема, в усіх джерелах трудового права повинен бути встановлений рівний обсяг засобів, що забезпечують здійснення трудових прав для працівників, що перебувають в однаковому правовому становищі [6, с. 302]. Тобто не повинно бути проявів ніякої дискримінації ні при вступі в трудові правовідносини, ні під час перебування в них. Зокрема, трудову дискримінацію у сфері праці розглядають як «будь-які відмінності, винятки, переваги та обмеження, не пов'язані з діловими якостями працівника, якщо вони не обумовлені властивому даному виду праці вимогами

або турботою держави про осіб, які потребують особливого соціального та правового захисту» [7, с. 55]; «дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке пряме або непряме розрізнення, виняток чи привілеї за ознаками..., не пов'язаними з діловими якостями працівника чи їх групи, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливлення визнання, користування чи реалізацію на рівних підставах трудових прав, здійснюються свавільно й тягнуть за собою юридичну відповідальність» [8, с. 3].

Рівність у трудових правовідносинах є однією з тих основоположних і багатоаспектних категорій, що визначає основу цих правовідносин. Водночас у трудовому праві багатогранність рівності проявляється не тільки у багатоманітності інтерпретацій, а й у тому, що дана категорія використана для позначення принципу цієї галузі права, способу правового регулювання, міри свободи суб'єктів права та правовідносин. Відповідно до ст. 2¹ Кодексу законів про працю України «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, 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» [9]. Як зазначає Олійник, принцип рівності у трудовому праві в сучасному розумінні його сутності і змісту, які встановлені на основі аналізу міжнародно-правового регулювання забезпечення рівності у трудових відносинах, охоплює наступні складові: 1) визначення права на працю правом кожної людини; 2) заборона дискримінації; 3) рівні можливості в обранні роботодавця; 4) заборона примушування чи зобов'язання до праці; 5) гендерна рівність [10]. Зокрема, у наукових джерелах виокремлюються такі інтерпретації принципу рівності як рівність перед законом та судом, рівність засобів захисту, рівність винагороди за рівну працю, визнання за кожним права на труд, рівність трудових прав, рівність доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування тощо. Водночас указаних інтерпретацій принципу рівності недостатньо для реального втілення вказаного принципу. Для впровадження в законодавстві України не-

обхідно такі інтерпретації принципу рівності як 1) рівність регулювання статусу суб'єктів трудового права; 2) рівного захисту трудових прав та інтересів працівників і роботодавців; 3) рівності суб'єктів трудового права під час виникнення трудових правовідносин [10, с. 75-76].

Також слід зауважити, що принцип рівності у сфері праці закріплено не тільки в нормах Основного Закону, КЗпП України, законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а й у інших законах України, зокрема «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, «Про оплату праці» від 24.03.1995, «Про відпустки» від 15.11.1996, «Про охорону праці» від 14.10.1992 та ін. Причому, у частинах 1 та 2 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» закріплено рівність прав громадян при прийнятті на роботу у вигляді права кожного на вільно обрану зайнятість та заборону примушування до праці у будь-якій формі [11].

Водночас не дивлячись на законодавче врегулювання питання правового регулювання рівності є й було завжди актуальним, тим більше у сфері праці. Сьогодні в умовах воєнного стану на порядку денному з-поміж інших також постають питання щодо сфери боротьби з дискримінацією працівника, забезпеченням принципу рівності у трудових відносинах. Так, 12 травня 2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» за № 2253-IX (набув чинності 27.05.2022) [12], який розроблено з метою посилення захисту прав працівників внаслідок реалізації домовленостей, передбачених Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014), імплементації окремих положень актів законодавства ЄС, міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці.

Законом внесено зміни до деяких законодавчих актів України, зокрема Кодексу законів про працю України, Законів України «Про рекламу», «Про зайнятість населення» та ін. Так, зміни спрямовані на посилення захисту прав працівників щодо питань недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин, а саме: (а) визначено, що є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. 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. Забороняється в рекламі про вакансії висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Також Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [13] доповнили статтю 23 КЗпП України нормою, що роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення.

Висновки. Підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити, що Україна сьогодні вже перебуває на шляху забезпечення рівності прав працівників та впровадження норм, принципів і положень, закріплених у міжнародно-правових актах у розглядуваній сфері. Як правова, демократична держава з чітко визначеним напрямом зовнішньої політики, націлений на європейське співтовариство, з високими європейськими цінностями слідує правовим принципам і поважає себе як державу, а отже, і поважає своїх громадян. Про це свідчить прийняття вищезазначених законодавчих актів, що сприятиме приведенню вітчизняного законодавства у відповідність до законодавства Європейського Союзу, практики Міжнародної організації праці та матиме позитивний вплив на ринкове середовище. Водночас під час реформування вітчизняного трудового законодавства, зокрема слід не допустити звуження наявних прав і гарантій працівників/иць, забезпечити правові інструменти, що сприятимуть упровадженню принципу рівності у сфері праці, зокрема рівності регулювання статусу суб'єктів трудового права, рівного захисту трудових прав та інтересів працівників і роботодавців, рівності суб'єктів трудового права при виникненні трудових правовідносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. 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.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
4. Погребняк С.П. Основоволожні принципи права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2009. 37.
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
6. Коренев А.О. Забезпечення рівності прав працівників як принцип трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2012. 210.
7. Ярошенко О. Щодо дискримінації і реалізації права на працю. *Право України*. 2000. №7. С. 53-55.
8. Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.
9. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
10. Олійник Н.М. Забезпечення рівності прав громадян при прийнятті на роботу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 207 с.
11. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.
13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.