

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

КУЧКО АРТЕМ ВАЛЕРІЙОВИЧ

УДК 349.22

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ
У СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ А. В. Кучко

Науковий керівник -
доктор юридичних наук, професор
Подорожній Євген Юрійович

Харків – 2023

АНОТАЦІЯ

Кучко А. В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Харківський національний університет внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України, Харків, 2023.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання з'ясувати сутність та особливості правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі як багатогранного явища правової дійсності.

Аргументовано, що правове регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі полягає у правовому впорядкуванні трудових та тісно пов'язаних із ними відносин за допомогою юридичних засобів з метою досягнення паритету між представниками різної статі, недопущення проявів гендерно обумовленої дискримінації у реалізації кожною людиною та громадянином своїх трудових прав та можливостей.

Встановлено, що характерними правовими ознаками дискримінації у сфері праці є: 1) вона ґрунтується на дискримінаційних ознаках, які характеризують особу або певну групу осіб з погляду етнічного походження, стану здоров'я, приналежності до певної соціальної групи, громадянства тощо; 2) виявляється у вигляді встановлення будь-яких відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон стосовно особи або групи осіб; 3) відмінності, розрізнення, обмеження, винятки або заборони мають необґрунтований, свавільний та упереджений характер, з огляду на що переслідують неправомірну мету, яка не має об'єктивного та розумного обґрунтування; 4) правовий наслідок дискримінаційного поведіння зводиться до порушення передбачених Конституцією та законами України трудових прав та свобод або до обмеження у їх визнанні, реалізації чи користуванні усіма членами суспільства на засадах рівності; 5) тягне за собою юридичну відповідальність відповідно до положень чинного

законодавства внаслідок вчинення стосовно особи або групи осіб дискримінаційного правопорушення.

Визначено, що дискримінація у сфері праці – це ситуація, за якої особа або група осіб, що неправомірно виділена за ознаками 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, зазнає будь-яких позбавлених свого об'єктивного та розумного обґрунтування відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон у визнанні, користуванні або реалізації гарантованих Конституцією і законами України трудових прав та свобод на засадах рівності.

Охарактеризовано законодавчо закріплені форми дискримінації, які на практиці простежуються у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах. На підставі системного аналізу доктринальних джерел, законодавчих положень, судової практики, ґрунтовно розкрито сутнісний зміст форм дискримінації, які негативним чином позначаються на сфері праці та акцентовано увагу на необхідності недопущення їх виникнення.

Аргументовано, що принцип недопущення дискримінації є однією із ключових міжнародних засад у сфері праці, яка лежить в основі сучасного процесу реформування трудового законодавства та визначено місце означеного принципу в системі принципів трудового права. Наголошено, що зміст принципу недопущення дискримінації у сфері праці полягає у створенні та забезпеченні умов для рівного доступу людини і громадянина до трудових прав і свобод, рівної можливості для їх реалізації шляхом

недопущення необґрунтованого відмінного ставлення за однією або декількома дискримінаційними ознаками.

Наголошено, що одну із вирішальних ролей у забезпеченні недопущення дискримінації у царині праці відіграють міжнародно-правові стандарти. Обґрунтовано, що міжнародно-правові стандарти забезпечення недопущення дискримінації у царині праці є своєрідним комплексом міжнародно-правових норм, приписів, які знайшли своє закріплення та зовнішнє вираження в міжнародно-правових актах (пактах, конвенціях, деклараціях тощо) в результаті діяльності міжнародних організацій, міжнародних відносин та співробітництва, відповідно до яких формується національне трудове законодавство у напрямку недопущення дискримінації у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах, встановлюється обов'язок держави щодо забезпечення їх практичної реалізації та до досягнення яких повинна прагнути кожна суверенна держава у своїй правовій діяльності.

Аргументовано, що правове регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні полягає у правовому впорядкуванні трудових та тісно пов'язаних із ними відносин за допомогою юридичних засобів з метою досягнення гендерного паритету, недопущення будь-яких проявів гендерно обумовленої дискримінації у реалізації кожною людиною та громадянином свого права на працю. Обґрунтовано необхідність внесення змін до частини 3 статті 22 КЗпП України та визначення розумних строків повідомлення про причину відмови в прийнятті на роботу з дня звернення до роботодавця з такою вимогою. Зазначено, що внесення відповідних змін прискорить день обізнаності особи, яка звернулася до роботодавця із відповідною вимогою з причиною відмови у письмовій формі. Водночас аргументовано, що наведена законодавча зміна унеможливить недобросовісному роботодавцю нехтувати зазначеним обов'язком через таку темпоральну невизначеність взагалі або затримувати на невизначений строк оформлення причини відмови у письмовій формі зокрема.

Охарактеризовано дискримінацію у сфері праці при кар'єрному зростанні як одну із граней упередженого ставлення до працівника та резюмовано, що законодавство України включає в себе нормативну базу, яка закріплює право кожного працівника на кар'єрне просування, а також передбачає наявність як загальних правових засад, що регламентують питання просування будь-якого працівника по роботі, так і окремих, спеціальних положень, що регулюють професійну діяльність та пов'язане із нею право на кар'єрне зростання окремої категорії працівників.

Всебічний аналіз національних та міжнародних правових засад надав можливість встановити низку законодавчих положень, які регламентують недопущення дискримінації при звільненні з посади, в тому числі за дискримінаційною ознакою статі. Зазначене дозволило сформувати обґрунтований висновок про законодавче визнання означеної проблеми та намагання правовим шляхом не допустити її виникнення. З огляду на актуальність та суспільну необхідність недопущення виникнення зазначеної проблеми у вказаному трудово-правовому аспекті, акцентовано увагу на важливості в подальшому докладати значних зусиль для покращення національного законодавства та продовження наукових розвідок у визначеному напрямку.

Відстоюється позиція, що прогресивний зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці є цінним взірцем для національного законодавства, завдяки якому має місце утвердження та зміцнення загальнолюдських цінностей, гармонізація правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин в аспекті недопущення дискримінації за ознакою статі. Узагальнюючи результати аналізу прогресивного зарубіжного досвіду правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі, запропоновано для запозичення та застосування в Україні деякі із них.

Охарактеризовано юридичну відповідальність за дискримінацію у сфері праці за ознакою статі як явище правової дійсності, яке за своїм

змістом полягає у застосуванні до особи, яка вчинила діяння, що містить у собі ознаки правопорушення, визначеного законодавцем виду відповідальності та міри державно-правового примусу, в якій виражається осуд правопорушника. Крім того, виражається обов'язок правопорушника зазнати законодавчо визначених, невідворотних, негативних наслідків за порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Підкреслено, що правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі слід вважати ефективним та таким, що відповідає реаліям сьогодення лише тоді, коли вказаний процес не буде стикатися із низкою законодавчих прогалин та неузгодженостей, наявність яких перешкоджає забезпеченню рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод, а також фактичному досягненню паритетного становища жінок і чоловіків у сфері праці.

Встановлено наявність у законодавстві України положень, які в силу своєї змістовної неузгодженості та неповноти, перешкоджають ефективному правовому регулюванню недопущення дискримінації у сфері праці, в тому числі за ознакою статі. Аргументовано необхідність внесення якісно нових змін та доповнень до законодавства України в частині більш ефективного правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі. Спираючись на значну за обсягом низку проаналізованих, висвітлених та узагальнених у дослідженні наукових здобутків, нормативно-правового матеріалу, емпіричних даних, запропоновано авторське бачення ключових напрямів вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі та наголошено на необхідності їх дотримання.

Ключові слова: правове регулювання, дискримінація, ознака статі, державна служба, доступ до державної служби, міжнародно-правові стандарти, соціальний захист, працевлаштування, кар'єрне зростання, звільнення з посади, зарубіжний досвід, юридична відповідальність, соціальна держава.

SUMMARY

A.V. Kuchko. Legal Regulation of Preventing Gender-based Discrimination in the Sphere of Labor – Qualifying scientific work as a manuscript.

Thesis for the Doctor of Philosophy scientific degree in the specialty 081 – “Law” – Kharkiv National University of Internal Affairs, Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kharkiv, 2023.

The thesis is a comprehensive and complete scientific research of gender-based discrimination in the sphere of labor as a multifaceted phenomenon of legal reality and legal regulation of preventing gender-based discrimination.

It is argued that legal regulation of preventing gender-based discrimination consists in legal regulation of labor relations and those closely related with them by legal means with the aim of achieving parity between representatives of different sexes, preventing manifestations of gender-based discrimination in exercising labor rights and opportunities by every person and citizen.

Taking into account the systematic analysis of legislative provisions, practice of the European Court of Human Rights and generalization of the diversity of theoretical and legal approaches to interpreting discrimination in the scientific literature both in the general sense and from the point of view of its manifestation in the sphere of labor, a scientifically based author’s definition of discrimination in the sphere of labor is given and the author’s vision of a number of characteristic legal features inherent in discrimination in the sphere of labor is outlined.

It has been established that characteristic legal signs of discrimination in the sphere of labor are the following:

1) it is based on discriminatory features that characterize a person or a certain group of persons from the point of view of their ethnic origin, state of health, belonging to a certain social group, citizenship, etc.;

2) it manifests itself in the form of establishing any differences, distinctions, restrictions, exceptions or prohibitions against a person or a group of persons;

3) differences, distinctions, restrictions, exceptions or prohibitions are unfounded, arbitrary and biased of nature, given that they pursue an illegitimate purpose that does not have an objective and reasonable justification;

4) the legal consequence of discriminatory treatment is reduced to violation of labor rights and freedoms provided for by the Constitution and laws of Ukraine or to restriction of their recognition, implementation or use by all members of society on the basis of equality;

5) it entails legal responsibility in accordance with the provisions of current legislation as a result of committing a discriminatory offense against a person or group of persons.

It has been determined that discrimination in the sphere of labor is a situation when a person or a group of persons is wrongfully singled out on the basis of race, skin color, political, religious and other beliefs, sex, gender identity, sexual orientation, ethnic, social and foreign origin, age, state of health, disability, suspicion or presence of HIV/AIDS, family and property status, family responsibilities, place of residence, membership in a trade union or other citizen association, participation in a strike, appeal or intention to appeal to the court or other authorities for protection of their rights or providing support to other employees in protection of their rights, on linguistic or other grounds not related to the nature of the work or conditions of work performance, it is a situation when a person or a group of persons is subjected (devoid of objective and reasonable justification) to any differences, distinctions, restrictions, exceptions or prohibitions in recognition, use or realization of labor rights and freedoms guaranteed by the Constitution and laws of Ukraine on the basis of equality.

Characterized are legally enshrined forms of discrimination which are observed in practice in labor relations and in those closely related with them. On the basis of a systematic analysis of doctrinal sources, legislative provisions, judicial practice, the essential content of forms of discrimination that negatively affect the labor sphere is thoroughly revealed, and attention is focused on the need to prevent their occurrence.

It is argued that the principle of preventing discrimination is one of the key international principles in the sphere of labor, which underlies the modern process of reforming labor legislation, and the place of this principle in the system of labor law principles has been determined.

It is noted that the principle of preventing discrimination is a fundamental principle of law and has a cross-cutting nature, as it is intertwined with other principles of labor law. The essence of the principle of preventing discrimination in the sphere of labor is to create and ensure conditions for equal access of a person and a citizen to labor rights and freedoms, equal opportunity for their implementation by preventing unjustified differential treatment based on one or several discriminatory grounds.

When determining the place of the principle of preventing discrimination in the sphere of labor in the system of labor law principles, an opinion has been expressed and substantiated regarding the need to attribute this principle to the sectorial principle of labor law, which is determined by the legal essence of the very phenomenon of discrimination in the sphere of labor, which penetrates into various aspects of emergence, further development and termination of labor relations and those closely related with them (employment, career growth, remuneration, termination of employment, etc.).

It is emphasized that one of the decisive roles in ensuring prevention of discrimination in the sphere of labor belongs to international legal standards. It is substantiated that international legal standards for ensuring the prevention of discrimination in the sphere of labor are a peculiar complex of international legal norms, prescriptions, which have found their consolidation and external expression in international legal acts (pacts, conventions, declarations, etc.) as a result of the activities of international organizations, international relations and cooperation which form the ground for formation of national labor legislation in the direction of preventing discrimination in labor relations and those closely related with them; the duty of the state to ensure their practical implementation is established and

every sovereign state must strive in its legal activities to such practical implementation.

International legal standards of preventing discrimination in the sphere of labor (particularly gender-based discrimination) are highlighted. It has been found that international legal standards of equality and prevention of discrimination in the sphere of labor as a whole were reflected in the legislation of Ukraine. At the same time, it has been emphasized that further activities of international organizations will acquire a qualitatively new meaning only if international labor standards established in international legal treaties are properly adapted and implemented by the participants of international legal relations into the national labor legislation.

It is argued that legal regulation of the preventing gender-based discrimination based in employment consists in legal regulation of labor relations and those closely related to them by legal means with the aim of achieving gender parity, preventing any manifestations of gender-based discrimination in the implementation by each person and citizen of their right to labor.

It has been established that the legislation of Ukraine is not devoid of a number of legal bases for preventing gender-based discrimination when exercising the right to labor and employment; and these bases provide for: 1) legal protection against discrimination in the sphere of employment, which extends even to the stage of job search and familiarization with current vacancies on the labor market; 2) legal protection against unjustified refusal of employment, which provides for the employer's obligation to notify the reasons for the refusal in writing at the request of the person; 3) prohibition to demand from a person (regardless of gender) information and documents, if submission of such information and documents in the course of concluding a labor agreement is not foreseen by the legislation.

Substantiated is the necessity of making changes to Part 3 of Article 22 of the Labor Code of Ukraine and determining reasonable time frames for notification of the reason for refusal of employment from the date of applying to the employer with such a demand. It is noted that introduction of relevant changes will speed up

the day of awareness of the person (who applied to the employer with a corresponding demand) about the reason for refusal provided in writing. At the same time, it is argued that the mentioned legislative change will make it impossible for an unscrupulous employer to neglect the specified duty due to such temporal uncertainty in general or due to indefinite delay of registering reasons for refusal provided in writing in particular.

It is noted that discrimination in the sphere of labor, due to the multifaceted nature of its manifestation, has found its place in such an aspect as career growth of employees, regardless of their gender which appears to be equally important for scientific knowledge.

On the basis of a systematic and thorough analysis of a number of scientific sources and provisions of national legislation, a well-founded conclusion has been made that career growth consists in a gradual, consistent and purposeful professional development of an employee, which includes development of his/her professional business qualities and abilities, enrichment of professional knowledge, which in general determine his/her professional trajectory and form the basis for taking a higher position.

Discrimination in the sphere of labor during career growth is characterized as one of the facets of biased attitude towards an employee, and it is summarized that the legislation of Ukraine includes a regulatory framework that enshrines the right of every employee to career advancement, and also provides for existence of both general legal bases regulating promotion of any employee at work and separate, special provisions regulating professional activity and the related right to career growth of a separate category of employees.

Emphasized is importance of analyzing prejudices and stereotypes formed in the minds of Ukrainians regarding the place of female and male workers on the career ladder, their professional opportunities, prospects for further advancement in view of objective indicators and achievements at work, labor productivity, professional knowledge, business qualities and abilities, gained work experience, the level of compliance with labor discipline, etc., due to the fact that such

prejudices and stereotypes significantly slow down the process of solving the problem of gender-based discrimination; and the need to find ways for eradicating it is also emphasized.

It has been proven that the totality including imperfection of labor legislation, the employer's neglect of the employee's rights and interests, discriminatory prejudices and stereotypes that prevail in the labor market undermines stability and duration of labor relations, further implementation by an employee of his/her labor function, his/her own work abilities, which leads to loss of the position, salary as a source of livelihood as well as to occurrence of labor disputes to be resolved at court.

A comprehensive analysis of national and international legal frameworks has made it possible to establish a number of legislative provisions that regulate prevention of discrimination during dismissal from a position, including gender-based discrimination. The mentioned points made it possible to form a well-founded conclusion about legal recognition of the specified problem and about legal efforts to prevent its occurrence. In view of the relevance and social necessity of preventing emergence of the problem in the specified labor law aspect, attention is focused on the importance of making significant efforts in the future to improve national legislation and continue scientific research in the specified direction.

Maintained is the position that the progressive foreign experience in legal regulation of preventing discrimination in the sphere of labor is a valuable model for national legislation which gives way to establishment and strengthening of universal human values, harmonization of legal regulation of labor relations and those closely related with them in the aspect of preventing gender-based discrimination.

When summarizing the results of analyzing progressive foreign experience in legal regulation of preventing gender-based discrimination in the sphere of labor, some of them are proposed for borrowing and application in Ukraine.

Legal responsibility for gender-based discrimination in the sphere of labor is characterized as a phenomenon of legal reality, which, in its content, consists in

applying to a person who has committed an offensive act, the type of responsibility determined by the legislator and the degree of state-legal coercion which reflects condemnation of the offender and his/her obligation to suffer legally defined, unavoidable, negative consequences for violating legislation in the sphere of preventing and countering discrimination and ensuring equal rights and opportunities for women and men.

It is substantiated that constant improvement of legal regulation of social relations developed in a state with democratic values is a necessary requirement of the present time which consists in the need for their proper legal regulation, optimization of the mechanism of legal regulation, improvement of rule-making and law enforcement activities, systematic improvement of legislation and the legal system in general.

It is emphasized that legal regulation of preventing gender-based discrimination in the sphere of labor should be considered effective and corresponding to the realities of today only when the specified process does not face a number of legislative gaps and inconsistencies, which, if present, prevent provision of equal opportunities for realization of rights and freedoms, as well as make it impossible to achieve a parity position of women and men in the sphere of labor.

It has been established that there are provisions in the legislation of Ukraine that, due to their substantive inconsistency and incompleteness, prevent effective legal regulation of preventing discrimination in the sphere of labor, including gender-based discrimination. Argued is the need to introduce qualitatively new changes and additions to the legislation of Ukraine in terms of more effective legal regulation of preventing gender-based discrimination in the sphere of labor.

Relying on a significant number of analyzed, highlighted and summarized scientific achievements, regulatory and legal material, empirical data, the author's vision of the key areas of improving legal regulation of preventing gender-based discrimination in the sphere of labor is proposed and the need for their observance is emphasized.

Key words: legal regulation, discrimination, gender identity, public service, access to public service, international legal standards, social protection, employment, career growth, dismissal, foreign experience, legal responsibility, social state.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дослідження:

1. Кучко А. В. Дискримінація у сфері праці: проблема визначення поняття. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. №2 (40). С. 148-158.

2. Кучко А. В. До проблеми окреслення ознак дискримінації у сфері праці. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. №4 (91). С. 69-78.

3. Кучко А. В. Особливості правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні. *Право і безпека*. 2021. №2 (81). С. 160-168.

4. Кучко А. В. Правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при кар'єрному зростанні у царині праці: стан розвитку та перспективи покращення. *Наше право*. 2021. №3. С. 135-142.

5. Кучко А. В. Зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі: огляд та можливості його впровадження в Україні. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. №4. С.110-116.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Кучко А. В. До проблемних питань недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі та можливих шляхів їх вирішення. *25 років становлення Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ: славетна історія та горизонти майбутнього*: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 21-22 лютого 2020 року). Суми: Ельдорадо, 2020. С. 111-113.

7. Кучко А. В. Сексуальні домагання як форма гендерної дискримінації у сфері праці. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених* : тези доп. учасників наук.-практ. конф. з нагоди святкування Дня науки (м. Харків, 15 трав. 2020 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2020. С. 170-175.

8. Кучко А. В. Принцип недопущення дискримінації як засада утвердження рівності, справедливості та свободи у сфері праці. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад.: О.М. Ярошенко, Н.Г. Орлова, О.В. Соловійов; Харків: Право, 2020. С. 373-376.

9. Кучко А. В. Пряма та непряма форми дискримінації у сфері праці: поняття та шляхи недопущення їх прояву. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матер. XIII Всеукр. наук.-практ. конф. аспірантів, студентів, молодих науковців (10-11 грудня 2020 р., м. Сєвєродонецьк). Частина 1 / За ред. проф. Розовського Б. Г. Сєвєродонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. С. 35-39.

10. Кучко А. В. Щодо питання міжнародно-правових стандартів забезпечення недопущення дискримінації у царині праці. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 94-річчю з дня народження члена- кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. С. 150-153.

ЗМІСТ

ВСТУП	17
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ.....	28
1.1. Поняття, ознаки та форми дискримінації у сфері праці	28
1.2. Сутність та місце принципу недопущення дискримінації в системі принципів трудового права	51
1.3. Міжнародно-правові стандарти забезпечення недопущення дискримінації у царині праці	66
Висновки до розділу 1	81
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ	84
2.1. Правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при працевлаштуванні.....	84
2.2. Правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при кар'єрному зростанні	100
2.3. Правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при звільненні з посади.....	118
Висновки до розділу 2	132
РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ.....	135
3.1. Зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі та можливості його застосування в Україні.....	135
3.2. Юридична відповідальність за дискримінацію за ознакою статі у сфері праці.....	148
3.3. Напрями вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці	163
Висновки до розділу 3	177
ВИСНОВКИ.....	181
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	188
ДОДАТКИ.....	209

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Україна як сучасна суверенна і незалежна, демократична, соціальна та правова держава, що тримає шлях у напрямку якісно нових, позитивних законодавчих змін та перетворень, ефективного правового регулювання суспільних відносин, спрямувала вектор свого розвитку на впровадження стандартів рівних прав і рівних можливостей кожної людини незалежно від статі, недопущення дискримінації, утвердження соціальної справедливості, поваги до людської гідності в різних сферах суспільного життя, зокрема у сфері праці.

Втім, сучасні реалії сьогодення наглядно демонструють, що повноцінній реалізації означеного вектору розвитку України суттєво перешкоджає досить складне та багатоаспектне за своїм сутнісним змістом соціально-правове явище – дискримінація у сфері праці за ознакою статі. Саме дискримінація представників різної статі у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах, є однією із гострих проблем, що турбує науковців, громадські організації, міжнародну спільноту, оскільки порушує рівновагу трудових прав та можливостей, нівелює значимість та цінність права кожного незалежно від статі на працю, кар'єрне зростання та низку інших прав, що чинить негативний вплив на процес розбудови України на демократичних засадах.

У зв'язку із цим, ефективне правове регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин в аспекті недопущення дискримінації за ознакою статі, є важливою складовою прогресивного розвитку будь-якого демократичного суспільства та побудови правової держави.

Окремі теоретичні та практичні аспекти дослідження дискримінації у сфері праці відобразили у своїх наукових працях деякі вітчизняні та зарубіжні науковці: О. А. Антон, О. М. Бачинська, Н. Б. Болотіна, О. Р. Дашковська, В. В. Жернаков, І. П. Жигалкін, М. І. Іншин, М. С. Кімел, О. І. Кулачек, О. І. Процевський, І. С. Сахарук, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші. Зазначені та інші науковці зробили вагомий та

цінний внесок в розвиток науки трудового права, а їх здобутки, теоретичні позиції та підходи мають значну наукову та практичну цінність у вирішенні існуючої проблеми. Натомість, справедливо наголосити, що сучасні умови реформування національного трудового законодавства, динамічні соціально-економічні зміни, що відбуваються в державі, фрагментарність наукових пошуків у вирішенні деяких аспектів проблеми правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці є безумовним свідченням того, що означена проблема має стати предметом наукового дослідження з точки зору нового, закономірного переосмислення та вирішення.

Окрім того, відсутність комплексних наукових досліджень, присвячених вирішенню теоретичних та практичних проблем правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці, поряд із недосконалістю існуючої правової бази, що перешкоджає забезпеченню рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод, а також фактичному досягненню паритетного становища жінок і чоловіків у сфері праці, вочевидь обумовлює перспективність, своєчасність, науково-теоретичну значимість та особливу актуальність представленого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження виконано у відповідності до: Стратегії державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки затвердженої Указом Президента України від 1 лютого 2012 року №45/2012; Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015; Пріоритетних напрямків наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років (Рішення Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ від 23 лютого 2016 р. (протокол № 2)).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, аналізу чинного законодавства України,

міжнародних нормативно-правових актів, а також узагальнення практики їх застосування, визначити особливості правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі та запропонувати напрямки вдосконалення та подальшого розвитку відповідного законодавства.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації необхідно вирішити такі основні завдання:

- визначити поняття, окреслити ознаки, а також охарактеризувати форми дискримінації у сфері праці;
- з'ясувати сутність та встановити місце принципу недопущення дискримінації в системі принципів трудового права;
- розкрити міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації у царині праці;
- охарактеризувати правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при працевлаштуванні;
- окреслити правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при кар'єрному зростанні;
- узагальнити правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при звільненні з посади;
- проаналізувати зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі та запропонувати можливості його застосування в Україні;
- охарактеризувати юридичну відповідальність за дискримінацію у сфері праці за ознакою статі;
- опрацювати напрями вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають під час реалізації трудових прав працівників та спрямовані на недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі.

Предметом дослідження є правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі.

Методи дослідження. Відповідно до поставлених мети і завдань методологічну основу дисертації становить сукупність загальнонаукових і спеціальних методів та прийомів наукового пізнання. Так, використання логіко-семантичного методу дозволили поглибити категоріально-понятійний апарат, з'ясувати та уточнити зміст таких понять як «дискримінація», «дискримінація у сфері праці», «принцип недопущення дискримінації», «міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації у царині праці» тощо (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3). За допомогою формально-логічного методу та методу системного аналізу здійснено юридичний аналіз чинних правових норм, охарактеризовано законодавство України, що регламентує недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці, а також оцінено стан правового регулювання недопущення дискримінації в різних формах її прояву та в різних аспектах відносин у сфері праці (підрозділ 1.1, 2.1, 2.2, 2.3). Застосування порівняльно-правового методу надало можливість провести порівняльний аналіз законодавчих положень, які регламентують недопущення дискримінації в Україні в різних аспектах трудових та тісно пов'язаних із ними відносин на їх відповідність міжнародно-правовим стандартам, а також під час дослідження законодавчого досвіду низки зарубіжних країн світу (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2). Використання статистичного методу дозволило здійснити аналіз та узагальнення емпіричних матеріалів щодо правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці в різних трудо-правових аспектах, а також забезпечення реалізації принципу недопущення дискримінації у сфері праці (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.2, 2.3). У процесі розробки та внесення рекомендацій, пропозицій щодо зміни та доповнення національного трудового законодавства стосовно вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці використовувався логіко-юридичний метод (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3). Метод теоретико-правового прогнозування дозволив визначити перспективи та окреслити пріоритетні напрями подальшого вдосконалення

правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці (підрозділи 3.3). Означені методи використовувалися у взаємозв'язку, що зумовило об'єктивність, всебічність та повноту отриманих наукових результатів.

Науково-теоретичним підґрунтям дисертаційного дослідження є наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, фахівців у галузях філософії права, загальної теорії держави та права, конституційного права, трудового права, а також наукові здобутки інших правових дисциплін. Нормативною основою дисертації є Конституція України, Кодекс законів про працю України, законодавчі й підзаконні нормативно-правові акти, які визначають організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі у сфері праці, а також низка інших міжнародно-правових документів. Крім того, у дисертаційному дослідженні враховано законодавство окремих зарубіжних країн, що регламентує недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі. Емпіричну базу дослідження становлять матеріали правозастосовної практики, довідкові видання, статистичні та аналітичні матеріали, судові роз'яснення, численні рішення Європейського суду з прав людини та національної судової системи.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що проведене дисертаційне дослідження з обраної тематики наукового пошуку є однією із перших спроб на монографічному рівні розкрити сутність та особливості правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі та, спираючись на теоретичне узагальнення наукових здобутків вітчизняних та зарубіжних вчених, аналіз чинного законодавства України, міжнародних нормативно-правових актів, опрацювати можливості вдосконалення відповідного законодавства. Основні з них такі:

уперше:

- комплексно узагальнено найбільш характерні правові ознаки, які притаманні дискримінації у сфері праці: 1) вона ґрунтується на дискримінаційних ознаках, які характеризують особу або певну групу осіб з

погляду етнічного походження, стану здоров'я, приналежності до певної соціальної групи, громадянства тощо; 2) виявляється у вигляді встановлення будь-яких відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон стосовно особи або групи осіб; 3) відмінності, розрізнення, обмеження, винятки або заборони мають необґрунтований, свавільний та упереджений характер, з огляду на що переслідують неправомірну мету, яка не має об'єктивного та розумного обґрунтування; 4) правовий наслідок дискримінаційного поводження зводиться до порушення передбачених Конституцією та законами України трудових прав та свобод або до обмеження у їх визнанні, реалізації чи користуванні усіма членами суспільства на засадах рівності; 5) тягне за собою юридичну відповідальність відповідно до положень чинного законодавства внаслідок вчинення стосовно особи або групи осіб дискримінаційного правопорушення;

- на монографічному рівні аргументовано, що юридична відповідальність за дискримінацію незалежно від дискримінаційної ознаки у сфері праці має в об'єктивній дійсності відповідати умовам сьогодення, які є показником розвитку суспільних відносин, стимулювати суб'єктів трудових та тісно пов'язаних із ними відносин до неухильного дотримання приписів законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та бути реальною, а не декларативною;

- на підставі аналізу правових засад недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі, обґрунтована доцільність внесення змін до ст. 22 КЗпП України, в якій необхідно закріпити обов'язок власника або уповноваженого ним органу на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу, незалежно від статі, повідомляти про причини відмови у письмовій формі у строк не більше тривалості робочого тижня;

удосконалено:

- теоретико-правове розуміння принципів трудового права, як виражених у трудовому законодавстві основоположних, загальноновизнаних,

вихідних засад та відправних ідей, що характеризують зміст, відображають сутність та визначають спрямованість, а також подальші тенденції розвитку правових норм трудового права, як галузі права задля досягнення їх внутрішньої єдності та узгодженості у правовому регулюванні трудових та тісно пов'язаних з ними відносин;

- дефініцію поняття «дискримінація у сфері праці» як ситуацію, за якої особа або група осіб, що неправомірно виділена за ознаками 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, зазнає будь-яких позбавлених свого об'єктивного та розумного обґрунтування відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон у визнанні, користуванні або реалізації гарантованих Конституцією і законами України трудових прав та свобод на засадах рівності;

- обґрунтування наукової думки, про те, що одну із вирішальних ролей у забезпеченні недопущення дискримінації за ознакою статі у царині праці відіграють міжнародно-правові стандарти, у зв'язку із цим, виділено низку міжнародно-правових документів, що містять відповідні стандарти, виявлено неузгодженість деяких норм національного трудового законодавства із проаналізованими міжнародно-правовими стандартами та запропоновано визначення змісту поняття «міжнародно-правові стандарти забезпечення недопущення дискримінації у царині праці»;

- підхід до розуміння того, що дискримінація у сфері праці при кар'єрному зростанні є однією із граней упередженого ставлення до

працівника, що проявляється, зокрема у ігноруванні роботодавцем високого рівня його професійних знань, вмінь та навичок, професійного досвіду, значних успіхів у професійній діяльності, а також тривалого в часі та сумлінного виконання працівником посадових обов'язків, належної реалізації трудової функції, такий стан речей призводить до порушення балансу рівності прав та можливостей працівників незалежно від статі, зародження та панування стійкого почуття образи та несправедливості у професійному середовищі, пригніченню трудового потенціалу працівника, а також суттєво позначається в негативному ключі на важливості та необхідності підтримання високого рівня продуктивності самої праці через перешкоди у подальшій професійній самореалізації;

дістали подальшого розвитку:

- твердження, що правове регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі при працевлаштуванні полягає у правовому упорядкуванні трудових та тісно пов'язаних із ними відносин за допомогою юридичних засобів з метою досягнення гендерного паритету, недопущення будь-яких проявів гендерно обумовленої дискримінації при реалізації кожною людиною та громадянином свого права на працю;

- аналіз національних та міжнародних правових засад недопущення дискримінації при звільненні з посади, в тому числі за дискримінаційною ознакою статі, у зв'язку з чим наголошено, що сучасні умови реформування трудового законодавства, актуальність та суспільна необхідність недопущення виникнення досліджуваної проблеми у вказаному трудово-правовому аспекті свідчить про важливість в подальшому докладати значних зусиль для покращення національного законодавства та продовження наукових розвідок у вказаному напрямку;

- обґрунтування змісту принципу недопущення дискримінації як однієї із ключових міжнародних засад у сфері праці, яка лежить в основі сучасного процесу реформування трудового законодавства України, адже, будучи основоположною засадою права, принцип недопущення дискримінації має

наскрізний характер, оскільки переплітається з іншими принципами трудового права та полягає у створенні та забезпеченні умов для рівного доступу людини і громадянина до трудових прав і свобод, рівної можливості для їх реалізації шляхом недопущення необґрунтованого відмінного ставлення за однією або декількома дискримінаційними ознаками;

- опрацювання таких ключових напрямів удосконалення правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці: 1) поступове внесення нових змін та доповнень до положень чинного законодавства, що регламентує суспільні відносини у сфері запобігання та протидії дискримінації з урахуванням передового досвіду зарубіжних країн, міжнародно-правових стандартів та практики ЄСПЛ з метою його оновлення, наближення до міжнародно-правових стандартів та практики; 2) проведення на постійній основі низки навчань, інформаційно-просвітницьких заходів, круглих столів, семінарів з залученням широкого кола осіб з метою попередження виникнення дискримінації у сфері праці, засудження дискримінаційної поведінки та зменшення кількості випадків, які свідчать про дискримінацію; підвищення рівня правової обізнаності та культури представників обох статей з питань запобігання та протидії дискримінації; подолання усталених дискримінаційних стереотипів, що заважають ефективному забезпеченню паритетного становища чоловіків та жінок, реалізації ними прав та можливостей на засадах рівності; 3) посилення юридичної відповідальності за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації та притягнення винних осіб за дискримінацію в будь-яких трудо-правових питаннях, що пов'язані із працевлаштуванням, оплатою праці, кар'єрним зростанням, припиненням трудових правовідносин тощо;

- пропозиції щодо запозичення та застосування в Україні ефективного законодавчого досвіду правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці низки зарубіжних країн.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації теоретичні та практичні положення, висновки і пропозиції становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес і можуть бути використані:

– у науково-дослідній діяльності - для подальших досліджень та наукових розробок теоретичних та практичних проблем правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у галузі трудового права;

– у правотворчості – під час підготовки, опрацювання, внесення змін та доповнень до нормативно-правових актів, що визначають організаційно-правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі, а також засади забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці;

– у правозастосовній діяльності – в процесі практичної реалізації положень щодо недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці, підвищення рівня захисту трудових прав працівників, а також у процесі підготовки науково-практичних коментарів до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та іншого галузевого законодавства;

– у навчально-методичній роботі – під час підготовки навчально-методичних матеріалів та викладання навчальних дисциплін «Трудове право», «Напрями розвитку трудового права», «Доктрини трудового права: історія та сучасність».

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми у цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки були оприлюднені на науково-практичних конференціях: «25 років становлення Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ: славетна історія та горизонти майбутнього (м. Суми, 21-22 лютого 2020 р.); «Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених» (м. Харків, 15 травня 2020 р.); «Юридичні гарантії забезпечення прав

громадян на працю і соціальний захист» (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.); «Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства» (10-11 грудня 2020 р., м. Сєверодонецьк); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (31 березня 2023 р., м. Харків).

Публікації. Основні теоретичні положення та висновки дисертаційного дослідження знайшли своє відображення в 5 наукових статтях, з яких: 4 у фахових наукових виданнях України, 1 - у фахових наукових виданнях зарубіжних країн, а також 5 тезах наукових доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура і обсяг дисертації. Відповідно до мети, завдання й предмета дослідження дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, які об'єднують 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації становить 215 сторінок, список використаних джерел включає 213 найменувань на 21 сторінках та додатки.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

1.1. Поняття, ознаки та форми дискримінації у сфері праці

Перебуваючи в процесі розробки та удосконалення існуючих законодавчих положень, а також проведенні відповідних євроінтеграційних реформ задля розбудови соціальної та правової держави, Україна спрямувала вектор свого розвитку на впровадження стандартів рівних прав і рівних можливостей кожної людини в усіх сферах суспільного життя, в тому числі і у сфері праці. Обраний шлях розвитку, на наше переконання, видається виправданим та заслуговує на всебічну підтримку, оскільки саме у царині праці людина якнайкраще реалізує свій потенціал, втамовує жагу до праці, досягає нових особистісних та професійних звершень, задовольняє свої життєві потреби та потреби суспільства в цілому.

Варто відмітити, що проблема дискримінації у сфері праці не втратила своєї вагової значимості у її вирішенні та залишається актуальною і до теперішнього часу, оскільки постійно перебуває в центрі пильної уваги науковців, громадських організацій, міжнародної спільноти та інших суб'єктів, які занепокоєні існуванням такого явища та зацікавлені у його викоріненні шляхом утвердження соціальної справедливості, рівності, поваги до людської гідності.

Деякі теоретичні та практичні аспекти дослідження даного питання відобразили у своїх наукових працях такі науковці: О.А. Антон, О.Ю. Білоус, Н.Б. Болотіна, В.В. Волинець, Н.Д. Гетьманцева, О.А. Губська, О.Р. Дашковська, В.В. Жернаков, І.П. Жигалкін, М.І. Іншин, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, І.С. Сахарук, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші.

Проте, як показує практика та аналіз останніх наукових досліджень, існують неоднозначності, а іноді й протилежні позиції щодо розуміння змісту дискримінації у сфері праці, окреслення ознак, що притаманні такому явищу,

а також змістовної характеристики форм зовнішнього її вираження. Вказану неузгодженість, на нашу думку, можна пояснити тим, що дискримінація – це багатоаспектне та складне за своєю природою соціально-правове явище, яке має глибоке коріння, що проросло та міцно закріпилося і у сфері праці. Обґрунтованість висловленої думки підтверджує також та обставина, що дискримінація в загальному її розумінні є тим явищем, що породжує соціально-економічну нерівність, формує практичні перешкоди в реалізації людиною своїх прав та можливостей, деструктивно впливає на стабільність розвитку українського суспільства та держави на засадах демократії.

Відтак, існують вагомі підстави стверджувати, що залишення даного питання поза увагою стане підґрунтям до загострення та примноження низки негативних наслідків, які є очевидними. Так, О. А. Антон влучно зазначає: «Дискримінація принижує людську гідність працівників, створює напругу в трудових правовідносинах, спричинює вороже ставлення одних груп працівників до інших» [1, с. 173].

Підкреслює нагальність звернення до досліджуваного питання і така обставина, як відсутність легального визначення поняття «дискримінація у сфері праці» в національному трудовому законодавстві. Відтак, варто розпочати дослідження з етапу звернення до тлумачних словників та з'ясувати наведені в них дефініції досліджуваного поняття.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови та юридичній енциклопедії визначено, що дискримінація є сукупністю дій, спрямованих на навмисне порушення, обмеження або позбавлення здебільшого прав фізичних і окремих юридичних осіб за територіальною, расовою, національною належністю, політичними, мовними, релігійними переконаннями тощо [2, с. 298; 3, с. 165].

Звернемо увагу на положення Конституції України, які є первинними та основоположними, оскільки відомо, що Конституція посідає найвище місце в національній правовій системі, а тому її положення мають найвищу юридичну силу. Так, Основний Закон у ст. 1 визначив Україну як суверенну

і незалежну, демократичну, соціальну та правову державу. Вказане положення розвивається та доповнюється ст. 3 Конституції України, яка визнає людину, її життя і здоров'я, честь та гідність, недоторканість і безпеку найвищою соціальною цінністю; у ч. 2 цієї статті права і свободи людини визначено як зміст та спрямованість діяльності держави, а їх забезпечення – обов'язком держави. Розділ II Конституції, який присвячений правам, свободам й обов'язкам людини та громадянина закріплює ст. 21, згідно з якою усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах, тоді як ст. 24 передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Зазначені конституційні положення кореспондуються з ч. 2 ст. 42 Основного Закону якою визначено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [4].

З наведених положень Конституції України, що мають ключове значення в рамках даного дослідження слідує, що легітимна дефініція поняття «дискримінація» в Основному Законі нашої держави наразі відсутня. Конституція України передбачає рівність жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя та встановлює заборону дискримінації представників різної статі, що забезпечується державою. Тобто, закладає нормативні підвалини заборони дискримінаційного поведіння та нерівного ставлення.

В якості порівняльного прикладу зазначимо ст. 1 Конституції Італії, яка визначає Італію як демократичну республіку, що ґрунтується на праці. У ст. 2 закріплено, що Республіка визнає і гарантує непорушні та невід'ємні права (*diritti inviolabili*) людини як індивіда і як члена громадських об'єднань (*formazioni sociali*), що розкривають її особистість, і вимагає безумовного виконання обов'язків політичної, економічної і соціальної солідарності. Така конституційна норма знайшла своє продовження у ст. 3, якою гарантовано,

що усі громадяни є однаково цінними для суспільства і рівні перед законом незалежно від статі, раси, мови, віросповідання, політичних переконань, особистого і соціального стану. Обов'язок Республіки - усувати перешкоди економічного і соціального характеру, які, обмежуючи свободу і рівність громадян, перешкоджають розвитку особи і участі усіх тих, хто працює, у політичній, економічній і соціальній організації країни [5, с. 19]. В свою чергу, ст. 1 Конституції Франції визначає Францію неподільною, світською, демократичною і соціальною республікою, яка забезпечує рівність перед законом усіх громадян незалежно від їх походження, раси або релігії. Закон (loi) створює всі можливості для рівного доступу чоловіків і жінок до представницьких мандатів і виборних посад, а також для їх участі на рівних засадах у діяльності в професійній і соціальній сферах [6, с. 17]. Водночас, ст. 32 Конституції Польщі гарантовано, що ніхто за будь-яких обставин не може зазнавати дискримінації у політичному, соціальному або економічному житті [7, с. 21].

Як бачимо, конституційні положення зарубіжних країн несуть в собі схожу із положеннями Конституції України ідею рівності та недискримінації людини і громадянина в правах та свободах, визнання та гарантування яких досягається шляхом забезпечення принципу недопущення дискримінації у різних сферах суспільного життя, в тому числі і у сфері праці. Така ідея також знайшла своє відображення та змістовне продовження у галузевому законодавстві України.

Звертаючись до аналізу галузевого законодавства, зауважимо, що Закон України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.11.2015 р №785-VIII змінив редакцію ст. 2⁻¹ Кодексу законів про працю України, якою передбачено заборону будь-якої дискримінації у сфері праці за ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. В наведеній правовій нормі законодавець встановлює заборону порушення принципу рівності прав і можливостей,

пряме або непряме обмеження прав працівників за низкою дискримінаційних ознак не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [8].

Аналіз наведених норм трудового законодавства у їх сукупності дає можливість констатувати, що положення КЗпП України, аналогічно положенням Конституції України, не містять в собі поняття «дискримінація у сфері праці» та обмежуються лише наявністю низки положень, які де-юре передбачають рівність трудових прав через заборону необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу та недопущення прямого або непрямого обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.

Однозначно, такий стан розвитку законодавчих положень, які покликані на належному рівні врегулювати суспільні відносини у сфері праці, залишає бажати кращого. Відтак, враховуючи сучасні умови реформування трудового законодавства, вважаємо за доцільне звернути нашу увагу на відповідні норми Проекту Трудового кодексу України від 27.12.2014 №1658, які покликані усунути прогалини у чинному КЗпП України. Аналіз норм Проекту ТК України дасть змогу провести їх змістовне порівняння та встановити наявність або відсутність прогресивних змін по відношенню до положень чинної редакції КЗпП України. Зокрема, ст. 2 Проекту ТК України серед основних засад правового регулювання трудових відносин закріплено принципи рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності та недопущення дискримінації у сфері праці. Зміст принципу недопущення дискримінації у сфері праці більш повно розкривається у ст. 3, на що буде окремо звернуто увагу в наступному змістовно пов'язаному підрозділі даного дослідження. Також позитивним моментом у ст. 3 є уточнення змісту дискримінації за ознакою статі, що включає в себе сексуальні домагання, які виражаються у діях сексуального характеру, поведження (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин [9]. Натомість недоліком проекту, так само як і діючої

редакції КЗпП України, залишається відсутність легітимного визначення дискримінації в сфері праці

На розвиток вказаних вище конституційних норм було прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 №5207-VI, який містить загальне визначення дискримінації, окреслює низку форм дискримінації, механізм забезпечення запобігання та протидії дискримінації, а також визначає сферу своєї дії [10].

Відповідно до початкової редакції ст. 1 Закону від 06.09.2012 №5207-VI, поняття «дискримінації» мало свій недолік, оскільки визначалося лише через рішення, дії або бездіяльність, що свідчило про невідповідність міжнародним стандартам.

Так, на міжнародному рівні визначення дискримінації в сфері праці було відображено в положеннях ратифікованої в Україні Конвенції Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. Відповідно до мети цієї Конвенції термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу 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 зайнятості; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей в галузі праці та зайнятості і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є і з іншими відповідними органами [11].

Подальший аналіз розвитку вітчизняних законодавчих положень у напрямку реалізації державної політики з питань запобігання та недопущення дискримінації дає можливість дійти висновку, що підхід законодавця до тлумачення дискримінації з часом зазнав позитивних змін, оскільки такі зміни були внесені з урахуванням вже згаданих міжнародних стандартів, що відображено в редакції Закону від 30.05.2014 р. №5207-VI. Так, відповідно до

ст. 1 Закону від 30.05.2014 р. №5207-VI, дискримінація визначається вже як 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 цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [11].

Крім того, відзначимо, що вказівка законодавця у статті 4 на поширення дії досліджуваного Закону від 30.05.2014 №5207-VI на інші сфери суспільних відносин, окрім сфери праці, дає можливість говорити про те, що такий перелік сфер не є вичерпним. Поділяємо такий підхід до окреслення сфер поширення дискримінації, так само, як і щодо невичерпного переліку дискримінаційних ознак, що в черговий раз дає підстави стверджувати, що дискримінація – це багатогранне та динамічне явище соціально-правової дійсності, яке набуває все нових форм, трансформується та видозмінюється за переліком дискримінаційних ознак та за сферою свого прояву, а тому не може розглядатися під вузьким кутом зору.

Аналогічної позиції дотримується і Європейський суд з прав людини у своїй практиці. Зокрема, у рішенні «Енгель та інші проти Нідерландів» від 08.06.1976 р. суд вказав, що дискримінація можлива не тільки з підстав, перелічених у ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основних свобод, а й з інших підстав порушення рівноправності, оскільки перелік таких підстав не є вичерпним [12].

Враховуючи предмет дослідження та рамки наукового пошуку даного підрозділу, необхідно також відзначити, що Україна зробила важливий крок вперед на шляху до демократичних змін в боротьбі з дискримінацією за ознакою статі, свідченням чого є прийнятий Закон України «Про

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 №2866-IV.

Повертаючись до положень ст. 42 Конституції України [4], можемо побачити, що «рівність прав жінки і чоловіка забезпечується шляхом надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства» тощо [4].

У статті 1 Закону від 08.09.2005 №2866-IV [13] «дискримінація за ознакою статі визначається як ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [13].

Зауважимо, що наведене визначення було закріплено з урахуванням положень ст. 1 Конвенції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» 1979 р. відповідно до якої поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення або зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного положення, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [14].

Справедливо відмітити, що повне та всебічне дослідження будь-якого питання буде мати місце лише тоді, коли науковий пошук набуде нової

спрямованості у напрямку аналізу не лише законодавчих положень, а й наукових надбань. Відтак, наступний логічний крок в досягненні поставленої мети доцільно зробити у напрямку з'ясування змісту дискримінації з точки зору наукового погляду.

В науковій літературі зустрічається поширений теоретико-правовий підхід до тлумачення дискримінації як такої, що порушує права та законні інтереси людини. Наприклад, І. В. Янковець стверджує: «Дискримінація є особливим порушенням прав людини і громадянина, сутність якого полягає у запереченні свободи, рівності та гідності особи (групи осіб), або в унеможливленні втілити ці цінності у суспільних відносинах на власний розсуд у формах діяльності, які за змістом та наслідками не порушують прав інших осіб» [15, с. 59]. А. М. Мхитарян дискримінацію визначає наступним чином: «Навмисне позбавлення або обмеження громадянських прав окремих осіб або певних соціальних груп за будь-якою ознакою крім випадків, коли таке позбавлення або обмеження має законодавчо обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [16, с. 18].

З аналізу вказаних позицій науковців слідує, що у правовій літературі утвердилася думка, що порушення засад рівності має місце тоді, коли знаходить свій прояв дискримінація. Додатково відмітимо, що така думка не є хибною, оскільки рівність прав та можливостей – це одна із основних вимог та засад встановлення загальнолюдської справедливості в суспільстві.

Подальший аналіз доктринального розуміння змісту дискримінації дає можливість дійти висновку, що існують і дещо інші теоретико-правові підходи щодо визначення дискримінації, які органічно доповнюють попередньо вказані тлумачення та зводяться до наступного.

О. Р. Башук стверджує: «Дискримінація – це безпосереднє чи опосередковане, усвідомлене обмеження у визнанні, реалізації або користуванні основоположними суб'єктивними правами індивіда, так само й надання необґрунтованих привілеїв і переваг особі/групі осіб за певною

персональною ознакою, що призводить до реального стану невілювання засад верховенства права та правової рівності» [17, с. 306].

Н. Д. Гетьманцева вказує: «Дискримінація - це негативне явище, що проявляється у будь-яких відмінностях у правовому регулюванні у вигляді обмеження у трудових правах і свободах, чи отримання різного роду переваг, в залежності від обставин, які не пов'язані з діловими якостями та веде до прямого або непрямого порушення або знищення рівності можливостей щодо здійснення і реалізації працівниками своїх трудових прав, свобод і законних інтересів» [18, с. 59–60].

Доповнюючи позицію зазначених авторів науковим обґрунтуванням відзначимо, що ст. 2 згаданої Конвенції МОП № 111 чітко передбачено, що будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається [11].

Наведене також узгоджується із ст. 22 КЗпП України, в якій законодавець передбачив, що вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством.

Окрім того, на сторінках доктринальних джерел простежується точка зору, яка полягає в тому, що дискримінація розглядається як багатоаспектне та неоднозначне явище, яке має не тільки негативне забарвлення, а також розглядається з точки зору так званих «позитивних дій».

О. І. Бачинська наголошує: «Вітчизняним законодавством, міжнародно-правовими зобов'язаннями на нашу країну покладено обов'язок здійснення позитивних дій у сфері реалізації принципу недискримінації, якими є спеціальні тимчасові заходи, які здійснює держава з метою охорони та забезпечення реалізації прав уразливих верств населення» [19, с. 12].

В Україні політика позитивної дискримінації реалізовується через застосування державою так званих «позитивних дій». Нормативна дефініція вказаного поняття знайшла своє відображення в п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 №5207-VI, як спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно

обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України [10].

З огляду на вказане, дискримінація має місце тоді, коли особа зазнає необґрунтованого та упередженого ставлення до себе, що призводить до обмежень у визнанні, реалізації або користуванні правами та можливостями. Поряд з цим, слід зазначити, що позитивні дії проявляються в тому, що розрізнення має місце при наявній нерівності в суспільстві. При цьому, досягнення балансу у забезпеченні фактичної рівності між різними категоріями людей є важливою умовою для реалізації людиною або представниками певної групи людей гарантованих Конституцією і законами України трудових прав та можливостей, які в силу причин об'єктивного характеру (фізіологічні особливості організму, реалізація материнської функції, майновий стан тощо) не можуть бути на однаковому рівні з іншими реалізовані. Досягнення вказаного, в кінцевому рахунку, буде свідчити про належну реалізацію державної політики із питань запобігання та протидії дискримінації у сфері праці.

Продовжуючи наше дослідження відмітимо, що явище дискримінації є предметом наукових розвідок та жвавих дискусій не лише серед правників, а й серед фахівців у галузі психології, соціології, філософії тощо.

М. Г. Ткалич розглядаючи дискримінацію з точки зору гендерної психології відзначає: «Дискримінація у професійній сфері – це розмежування, ізоляція або заборона стосовно окремих працівників, які мають однакові характеристики за ознакою продуктивності, через те, що вони належать до різних соціально-демографічних груп» [20, с. 216].

Досліджуючи феномен дискримінації з соціологічної точки зору, А. О. Мігалуш вказує на наявність взаємозв'язку між дискримінацією і пригніченням. На індивідуальному рівні дискримінація/пригнічення проявляється як упереджена, ґрунтована на стереотипах (а в юридичному

сенсі – ще й протизаконна) дія конкретної людини або юридичної особи щодо іншої людини або групи людей [21, с. 21].

Саме поняття дискримінації, яке використовується на сьогоднішній день Європейським судом з прав людини у своїй практиці, було сформульовано у рішенні по справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» від 11.06.2002 р., в якому наголошено, що дискримінація означає поведження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування, у відносно схожих ситуаціях [22].

Щодо визначення низки правових ознак дискримінації у сфері праці, то ґрунтовний аналіз положень Конвенції МОП №111 дає змогу виділити ознаки, які характеризують дискримінацію у сфері праці на міжнародному рівні. До цих ознак віднесено такі: 1) вона виявляється у вигляді встановлення будь-яких розрізень, недопущень або переваг; 2) розрізнення, недопущення або переваги ґрунтуються на дискримінаційних ознаках; 3) перелік дискримінаційних ознак, на підставі яких може здійснюватися дискримінація є вичерпним; 4) наслідок дискримінаційного поведження полягає у знищенні або порушенні рівності можливостей чи поведження в галузі праці та зайнятості [11].

Крім того, аналіз наведеного у ст. 1 Закону від 13.05.2014 №5207-VI оновленого визначення поняття «дискримінація» надає можливість виділити ознаки, які в розумінні законодавця лежать в підґрунті вказаного поняття. До них належать такі: 1) дискримінації може зазнати особа та/або група осіб; 2) вона ґрунтується на дискримінаційних ознаках; 3) перелік дискримінаційних ознак, на підставі яких може відбуватися дискримінація не є вичерпним; 4) такі ознаки були, є та можуть бути дійсними або припущеними; 5) наслідок дискримінаційного поведження зводиться до обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі; 6) обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами є неправомірними, тобто такими, що не переслідують об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [10].

Аналіз наукових здобутків дає підстави говорити про те, що на сторінках відповідних джерел висловлюються різні думки щодо визначення ознак, притаманних дискримінації у сфері праці.

Узагальнюючи розуміння сутності дискримінації та притаманних їй характерних ознак, З. П. Равлінко відмічає: «Дискримінація – це самостійний, такий, що автономно існує і розвивається, компонент буття права, органічно пов'язаний багатьма переплетіннями з правосвідомістю. Воно має місце у випадку, коли суб'єкт зазнав шкоди внаслідок відмінного негативного ставлення будь-якого прояву за значущою ознакою, що суперечить суспільній необхідності, тобто без об'єктивного і достатнього обґрунтування» [23, с. 97].

На думку І. П. Жигалкіна, 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 [24, с. 197].

Однак дозволимо собі не погодитися із означеною думкою в тій частині, що ознакою дискримінації у сфері праці є її поширення тільки щодо працівників, адже дискримінація є багатогранним явищем правової дійсності, яке поширюється як на трудові, так і тісно пов'язані з ними відносини. Отже, впливу дискримінації у сфері праці може зазнати не лише працівник, як суб'єкт трудових відносин, а й особа, яка не має такого статусу, проте перебуває у тісно пов'язаних із трудовими відносинах, що передують ним (наприклад, особа, яка має намір реалізувати своє право на працю перебуває у досить тісно пов'язаних із трудовими відносинах із працевлаштування). З наведеного прикладу слідує, що людині, яка шукає роботу, може бути необґрунтовано відмовлено у працевлаштуванні з дискримінаційних підстав.

Підсумовуючи викладене, а також враховуючи проведений системний аналіз законодавчих положень, практики ЄСПЛ та узагальнення існуючого в науковій літературі різноманіття теоретико-правових підходів до тлумачення дискримінації як в загальному розумінні, так і з погляду її прояву у сфері

праці, вважаємо за можливе виділити найбільш характерні правові ознаки, які притаманні дискримінації у сфері праці.

Таким чином, ключовими ознаками дискримінації у сфері праці є:

- вона ґрунтується на дискримінаційних ознаках, які характеризують особу або певну групу осіб з погляду етнічного походження, стану здоров'я, приналежності до певної соціальної групи, громадянства тощо;

- виявляється у вигляді встановлення будь-яких відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон стосовно особи або групи осіб;

- відмінності, розрізнення, обмеження, винятки або заборони мають необґрунтований, свавільний та упереджений характер, з огляду на що переслідують неправомірну мету, яка не має об'єктивного та розумного обґрунтування;

- правовий наслідок дискримінаційного поведіння зводиться до порушення передбачених Конституцією та законами України трудових прав та свобод або до обмеження у їх визнанні, реалізації чи користуванні усіма членами суспільства на засадах рівності;

- тягне за собою юридичну відповідальність відповідно до положень чинного законодавства внаслідок вчинення стосовно особи або групи осіб дискримінаційного правопорушення [25, с. 76-77].

Враховуючи визначені правові ознаки дискримінації у сфері праці, сукупність яких найбільш яскраво характеризує вказане явище, можемо зробити наступний логічний крок у нашому дослідженні та надати визначення означеному поняттю.

Отже, дискримінація у сфері праці – це ситуація, за якої особа або група осіб, що неправомірно виділена за ознаками 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, зазнає будь-яких позбавлених свого об'єктивного та розумного обґрунтування відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон у визнанні, користуванні або реалізації гарантованих Конституцією і законами України трудових прав та свобод на засадах рівності [26, с. 155].

Разом з тим, доцільно зробити наступний виважений крок у нашому дослідженні та перейти до з'ясування форм дискримінації у сфері праці.

У тлумачному словнику української мови форма визначається як зовнішній вияв (вигляд), сукупність прийомів, спосіб здійснення [27, с. 664]. Тобто слід вважати, що формою дискримінації у сфері праці є певний зовнішній прояв або вираження дискримінаційного відношення до особи або групи осіб залежно від однієї або низки дискримінаційних ознак, що призводить до порушення або обмеження трудових прав і свобод [28, с. 35-36]. Водночас вважаємо, що будь-який зовнішній прояв дискримінації у тій чи іншій формі буде суперечитиме самій концепції гідної праці.

Аналіз відповідних джерел засвідчує, що до ключових характеристик гідної праці або її основних компонентів відноситься: а) продуктивність; б) безпека; в) відсутність будь-яких форм дискримінації, повага прав трудящих; г) соціальний захист; д) соціальне партнерство [29, с. 59-64].

Як бачимо, однією із складових компонентів гідної праці є відсутність будь-якої форми дискримінації, що відповідає нашим уявленням про гідну працю, адже гідна праця – це віддзеркалена сторона гідності самої людини, яка бажає повноцінно, не зазнаючи будь-яких необґрунтованих відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон, реалізувати свої здібності до продуктивної та творчої праці.

Звертаючись до положень ст. 5 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 30.05.2014 №5207-VI, можемо

побачити, що законодавець закріпив такі форми дискримінації: пряма дискримінація, непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації та утиск [10].

Як було вказано раніше, положення Конституції України забороняють дискримінаційне поводження та нерівне ставлення. В згаданій ст. 2¹ КЗпП України законодавець встановив заборону порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників. В свою чергу, ст. 22 КЗпП України передбачено, що будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається [8].

З метою уникнення будь-яких непорозумінь у тлумаченні законодавчо закріплених форм дискримінації, ст. 1 Закону від 30.05.2014 №5207 було визначено, що пряма дискримінація – це ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [10].

Водночас аналіз доктринальних джерел свідчить про те, що питанню з'ясування суті прямої форми дискримінації також приділялася увага науковцями. Наприклад, в контексті сутності гендерної політики пряма дискримінація розглядається як ситуація, в якій між певними групами людей проводиться чітка відмінність, через яку у людей однієї групи менші можливості користування своїми правами порівняно з особами іншої групи [30, с. 395].

Формуючи доктринальний погляд на проблему дискримінації у сфері праці, О. А. Антон стверджує: «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» [1, с. 176].

На практиці свідченням прямої форми дискримінації можуть бути оголошення про вакансії, які містять вказівки щодо бажаного віку, статі, етнічної належності або будь-якої іншої дискримінаційної ознаки особи, яка бажає та має намір реалізувати своє право на працю.

Крім того, відповідно до ст. 1 Закону від 30.05.2014 №5207-VI, непряма дискримінація – це ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [10].

О. А. Антон досліджуючи непряму форму дискримінації відзначає: «Непряма дискримінація пов'язана з тими випадками, правилами та практикою, які, на перший погляд, здаються нейтральними, але на практиці призводять до не вигідних ситуацій для тих осіб, на яких поширюється така дискримінація» [1, с. 176].

На практиці свідченням непрямої форми дискримінації може бути встановлення до кандидата на посаду деяких вимог, які об'єктивно не потребуються для виконання простої, некваліфікованої праці.

Наступною не менш важливою для наукового пізнання формою дискримінації, якій варто приділити увагу є підбурювання до дискримінації. Відповідно до ст. 1 Закону від 30.05.2014 №5207-VI підбурювання до дискримінації – це вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками [10].

Розглядаючи підбурювання до дискримінації відмітимо, що вказана форма дискримінації може мати місце у вигляді: усних або письмових вказівок, закликів роботодавця своїм працівникам відмовляти або уникати обслуговування людей похилого віку або осіб з вадами здоров'я

(підбурювання до дискримінації за ознаками віку та стану здоров'я); розпалювання нетерпимості та ворожнечі у трудовому колективі тощо.

Крім того, відповідно до ст. 1 Закону №5207-VI від 30.05.2014, пособництво у дискримінації - це будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації [10]. В етимологічному плані «сприяти» означає позитивно впливати на що-небудь; створювати відповідні умови для здійснення, виконання чого-небудь; подавати допомогу в чому-небудь; потурати кому-небудь [31, с. 1377].

Прикладом пособництва у дискримінації в сфері праці є ігнорування роботодавця на звернення до нього працівників з приводу дискримінації, що простежується у трудовому колективі щодо іншого працівника або групи працівників за однією або декількома дискримінаційними ознаками.

Наступною формою дискримінації, яка набула свого законодавчого закріплення є утиск. Відповідно до ст. 1 Закону №5207-VI від 30.05.2014 утиском є небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [10].

З огляду на вказане, фундаментальне значення людської гідності, як основи усієї системи природних прав, закріплено в преамбулі Загальної декларації прав людини 1948 р., в якій визначено, що визнання гідності, яка властива всім членам людської сім'ї, і рівних та невід'ємних їх прав є основою свободи, справедливості та загального миру [32].

В контексті зазначеного, варто вести мову про гідність не лише людини у її загальному розумінні, а і про гідність працівника, як суб'єкта трудових правовідносин та, власне, про саме право на гідне ставлення на роботі, як компоненти гідної праці.

Положення ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. [33] передбачають, що з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі, сторони зазначеного

міжнародно-правового документа зобов'язалися, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників: «поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки; поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки» [33].

З огляду на викладене, вважаємо, що про утиск як форму дискримінації у сфері праці красномовно свідчить зневажлива поведінка стосовно особи або представників певної групи осіб за тими чи іншими дискримінаційними ознаками. Вказана поведінка принижує людську гідність, ображає людську особистість, створює атмосферу недовіри та навіть ворожнечі в трудовому колективі, що негативним чином впливає на фізичний, психоемоційний стан працівника. Очевидно, що такий негативний вплив неминуче знижує працездатність працівника та створює значну перешкоду у повноцінній реалізації ним своєї трудової функції. Зневажлива поведінка може мати фізичну, вербальну або невербальну форму. Наприклад, це можуть бути акти агресії стосовно фізично слабших працівників (утиски за ознакою віку та стану здоров'я), а саме неповнолітніх, осіб похилого віку, осіб з інвалідністю тощо. Крім того, це можуть бути образливі жарти або жести працівників жіночої статі та осіб з нетрадиційною сексуальною орієнтацією (утиски за ознакою статі та сексуальної орієнтації) тощо.

Крім того, необхідно не оминати увагою та виділити такі ганебні форми дискримінації, як сексуальні домагання та насильство за ознакою статі.

Легітимні дефініції поняття «сексуальні домагання» та «насильство за ознакою статі» можна віднайти у ст. 1 Закону від 08.09.2005 №2866-IV, відповідно до якої насильство за ознакою статі законодавець тлумачить як

«діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті» [13]. Сексуальні домагання законодавець визначає як «дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування» [13].

Вважаємо, що при кваліфікації дій як таких, що мають форму сексуальних домагань, не варто обмежуватися виключно тими відносинами, які вже сформувались як трудові. Тобто відносинами між працівником та роботодавцем або між працівниками в трудовому колективі. Адже сексуальні домагання як форма дискримінації за ознакою статі може мати місце навіть на початковому етапі становлення трудових відносин, тобто як умова прийому на роботу. Особливо яскраво така ситуація може простежуватися за наявності лише однієї вакантної посади, яка є престижною та бажаною для значної кількості кандидатів на її зайняття, що створює для роботодавця можливість, маніпулюючи бажанням осіб реалізувати своє право на працю, вирішити таке питання не гідним шляхом через різні форми поведінки [34, с. 172-173]. Водночас слід звернути увагу, що прояв сексуальних домагань може простежуватися не лише на етапі, що передуює виникненню трудових відносин, а й на етапах, що охоплюють подальший перебіг та припинення трудових відносин.

М. Г. Ткалич зазначає: «Сексуальні домагання на робочому місці - це сексуальні пропозиції, вимоги «сексуальних послуг» та інші вербальні і фізичні дії сексуальної спрямованості, що висуваються в якості умови прийому на роботу або збереження роботи, коли вимушена згода особистості

або її відмова від подібних пропозицій стає визначальним при винесенні рішення про найм, збереження робочого місця або просування по службі, а також коли метою або результатом таких дій є вплив на продуктивність праці на робочому місці» [20, с. 107].

Відомий американський соціолог та фахівець в сфері гендерних досліджень М. Кімел, пропонує в якості сексуальних домагань на роботі розглядати так звані «сексуальні цькування», які поширюються на чоловіків, яким бракує традиційної маскулінності, і які, таким чином, дістають покарання за це від інших чоловіків, а також охоплює жінок, які зазнають цькування, коли вони поводять себе занадто по-чоловічому або ж коли їхня поведінка не є достатньою мірою чоловічою [35, с. 303].

Безперечно, дискримінація на робочому місці у формі сексуальних домагань порушує права і свободи людини і громадянина, які відповідно до ст. 55 Конституції України, захищаються судом. Тоді як одним із основних прав працівника, передбачених ст. 2 КЗпП України, є право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади.

Серед результатів пошуку в Єдиному державному реєстрі судових рішень на предмет наявності судових спорів, пов'язаних із захистом прав та законних інтересів осіб, які зазнали сексуальних домагань на робочому місці слідує, що судова практика з цього приводу практично відсутня. Вважаємо, що наведене не є свідченням того, що сексуальні домагання, як форма дискримінації за ознакою статі в українському суспільстві не знайшла свого вираження. Натомість видається правдивою думка про те, що переважна більшість постраждалих працівників від таких посягань на свою гідність, не виявляють наміру звернутися за захистом від дій кривдника через наявність певної низки причин особистого характеру (страх зазнати осуду, втратити роботу або шанс на зростання по кар'єрній драбині; зневіра знайти підтримку та захист з боку трудового колективу або правоохоронних органів тощо).

Крім того, не менш поширеною формою дискримінації у вигляді морального переслідування та психологічних утисків на робочому місці є мобінг. В одному із словників вказується, що слово «мобінг» походить від англійського «mob»: 1) натовп, юрба; 2) голота, чернь; 3) ватага злодіїв; 4) нападати юрбою, оточувати, юрмитися, товпитися [36, с. 158].

Д. Г. Тінін відзначає: «В вузькому розумінні мобінг – це будь-яка форма цькування, переслідування на робочому місці. У широкому розумінні мобінг – це систематичне цькування, психологічний колективний терор, форма зниження авторитету, психологічного тиску у вигляді цькування співробітника в колективі» [37, с. 171-172].

Доцільно зауважити, що проблема мобінгу як різновиду психологічних переслідувань на робочому місці набула правового значення у її вирішенні, оскільки йде врозріз ст. 2 КЗпП України, яка закріплює право на здорові та безпечні умови праці як одне із основних трудових прав працівника. При цьому у статті 5¹ КЗпП України доречно передбачено, що держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до уповноваженого органу та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення, відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності [8].

Доводиться констатувати, що Україна не стала виключенням серед держав світу, в яких простежується існування означеної проблеми. На підтвердження цього, у 2013 році інтернет газета Тиждень.ua визначила, що в Україні майже 46% опитаних доводилось побувати в ролі жертви мобінгу, майже стільки ж спостерігали таке явище в колективі, де працювали [38].

Про важливість вирішення та врегулювання на законодавчому рівні зазначеної проблеми свідчать останні позитивні зміни до КЗпП України, які полягають у доповненні КЗпП України статтею 2² під назвою «Заборона

мобінгу (цькування)». У наведеній нормі права законодавець всебічно підійшов до змістовного вирішення проблеми правового регулювання заборони мобінгу (цькування), що полягає у визначенні означеного поняття, окреслення форм психологічного та економічного тиску, передбачення випадків, які не слід ототожнювати із проявом мобінгу (цькування), а також виокремлення самого права на оскарження мобінгу (цькувань) [8].

Завершуючи характеристику форм дискримінації у сфері праці відмітимо, що в доктринальних джерелах спостерігається виділення і дещо інших форм, які стали об'єктом нашої уваги.

Наприклад, З. П. Равлінко форми дискримінації піддає класифікації: за територією поширення дискримінації – загальнонаціональна і локальна; за сферою утиску – дискримінація у відношенні приватних і публічних прав; за рівнем очевидності – пряма і латентна тощо. При цьому науковець підкреслює, що найбільшу вагу для юридичної науки і практики мають поділи дискримінації на пряму й непряму (опосередковану) [23, с. 103].

Наведені науковцем форми дискримінації видаються перспективними з точки зору їх подальшого наукового дослідження, адже їх наявність у соціумі може свідчити про недосконалість або відсутність необхідної законодавчої бази, яка покликана врегулювати суспільні відносини на рівні, що є необхідним для ефективної реалізації державної політики із питань запобігання та протидії дискримінації у сфері праці. Водночас у випадку, коли відповідна законодавча база існує, однак її положення, не дивлячись на високий рівень їх розробленості, допускають фактичну дискримінацію, то варто вести мову про пошук шляхів подолання існуючих дискримінаційних стереотипів і упереджень, що утвердилися в масовій свідомості українського суспільства, а також докласти додаткових зусиль для фактичної реалізації принципу недопущення дискримінації у царині праці.

1.2. Сутність та місце принципу недопущення дискримінації в системі принципів трудового права

З'ясування змісту поняття «дискримінація у сфері праці», окреслення ключових правових ознак, що притаманні вказаному явищу, а також визначення та характеристика форм зовнішнього її вираження стало підґрунтям для переходу до дослідження не менш важливого та тісно пов'язаного з попереднім підрозділом дисертаційного дослідження питання, яке полягає у з'ясуванні сутності принципу недопущення дискримінації та визначення місця означеного принципу в системі принципів трудового права.

Прямо чи опосередковано дослідження даного питання здійснювали у своїх роботах наступні науковці: О. М. Бачинська, Н. Б. Болотіна, О. А. Губська, В. В. Жернаков, І. П. Жигалкін, О. В. Зайчук, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, І. С. Сахарук, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші науковці.

Безперечно, наукові здобутки згаданих дослідників не втратили своєї актуальності і дотепер та мають значну наукову та практичну цінність. Однак варто відмітити, що сучасні умови з реформування трудового законодавства, динамічні соціально-економічні зміни, що відбуваються в державі, звертають фокус уваги на необхідність подальшого нового теоретичного осмислення та практичного впровадження в реальних умовах сьогодення принципу недопущення дискримінації в трудових правовідносинах, визначення його правової сутності та місця в системі принципів трудового права.

Для глибшого розуміння означеного питання, варто, перш за все, зосередити нашу увагу на розумінні таких категорій як «принцип», «принцип права» та «принцип трудового права» у зв'язку із чим, слід звернутися до відповідних наукових джерел.

Загальнонаукове розуміння терміну «принцип» означає основні, вихідні положення, ідеї, засади, правила, що визначають зміст, природу певного явища, його ключові властивості. Тоді як в загальнотеоретичному правовому

розумінні принципи традиційно розглядаються як «найбільш загальні вимоги, що ставляться до суспільних відносин та їх учасників, а також як вихідні керівні засади, відправні усталення, що виражають сутність права і впливають з ідей справедливості та свободи, визначають загальну спрямованість і найістотніші риси чинної правової системи» [39, с. 197].

Тобто, під юридичною категорією «принципи права» варто розуміти певні вихідні положення, керівні ідеї, засади права, які визначають зміст та спрямованість його норм у правовому регулюванні суспільних відносин.

В цілому, такий підхід до розуміння принципів права поділяє більшість науковців. О. В. Зайчук вказує: «Принципи права - це вихідні, визначальні ідеї, положення, установки, які складають моральну та організаційну основу виникнення, розвитку і функціонування права» [40, с. 23]. О. Старчук наголошує: «Принципи права – це такі засадничі ідеї права, які визначають зміст і спрямованість його норм і характеризуються системністю, взаємоузгодженістю, загальнообов’язковістю, універсальністю, стабільністю, предметною визначеністю, загальнозначущістю й регулятивністю» [41, с. 42].

Безумовно, трудове право, як самостійна галузь права, характеризується наявністю не лише предмета та методів правової регламентації суспільних відносин, а й наявністю власних галузевих принципів. Такі принципи більш детально розкривають сутнісні властивості, зміст норм трудового права. Крім того, визначають подальший вектор спрямованості правового регулювання трудових та тісно пов’язаних із ними відносин.

Г. І. Чанишева наголошує: «Принципи трудового права є найбільш важливими основоположними засадами, першоосновою відповідної галузі права, вони пронизують зміст її норм і мають універсальну, загальну сферу дії» [42, с. 9]. К. Ю. Мельник влучно відзначає: «Принципи трудового права висвітлюють зміст трудового права в концентрованому вигляді, виражаючи основні цінності суспільства в цій сфері» [43, с. 80].

О. А. Губська акцентує увагу та зазначає: «Принципами трудового права є основоположні, довготривалі та сталі засадничі ідеї, які базуються на

справедливості, добропорядності, розумності та свободі, пронизують усю сферу права - правотворчість, правозастосування, тлумачення тощо, і характеризуються найвищим ступенем імперативності для учасників трудових правовідносин» [44, с. 90].

Таким чином, проведений аналіз широкого кола наукових думок щодо тлумачення поняття «принципи трудового права» дає можливість висловити думку та зазначити, що принципи трудового права – це виражені у трудовому законодавстві основоположні, загально визнані, вихідні засади та відправні ідеї, що характеризують зміст, відображають сутність та визначають спрямованість, а також подальші тенденції розвитку правових норм трудового права, як галузі права задля досягнення їх внутрішньої єдності та узгодженості у правовому регулюванні трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Визначившись з власним розумінням складових категорій, що лежать в основі досліджуваного принципу недопущення дискримінації у сфері праці, постає наступне завдання, яке полягає у визначенні сутності та місця означеного принципу в системі принципів трудового права.

Аналізуючи зміст Декларації МОП «Про основні принципи та права у світі праці» від 18.06.1998 р. відмітимо, що до таких основоположних принципів міжнародного трудового права віднесено: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальна заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації в області праці та занять [45]. Наведений перелік принципів дозволяє зробити висновок про те, що принцип недопущення дискримінації визнається одним із ключових міжнародних засад у сфері праці, який повинен виступати основою та орієнтиром для будь-якої демократичної держави у питанні реалізації державної політики із запобігання та протидії дискримінації у сучасних умовах, що має особливе значення під час реформування трудового законодавства.

Звертаючись до ст. 2 Проєкту ТК України, яка є новелою порівняно із положеннями КЗпП України № 322-VIII від 10.12.1971, оскільки прямо визначає та закріплює основні принципи правового регулювання трудових відносин, підкреслимо, що серед таких справедливо виділено принцип недопущення дискримінації у сфері праці [9]. Вказане також дає підстави стверджувати, що сучасний процес реформування трудового законодавства в частині окреслення основних принципів (засад) правового регулювання трудових відносин, включення до них принципу недопущення дискримінації, відповідає міжнародним стандартам та має зберегти таку динаміку з метою подальших прогресивних змін трудового законодавства.

На доцільність підтримання законодавцем означеної динаміки із модернізації трудового законодавства України також вказують і відповідні положення трудового законодавства зарубіжних країн.

Наприклад, ст. 2 Трудового кодексу Литовської Республіки закріплено перелік принципів правового регулювання трудових відносин, серед яких вказано принцип рівності суб'єктів трудового права незалежно від низки дискримінаційних ознак [46]. Водночас ст. 3 Трудового кодексу Республіки Армения також закріплено перелік принципів трудового законодавства та вказано на аналогічний принцип рівності сторін трудових відносин незалежно від дискримінаційних ознак та інших обставин, що не пов'язані з діловими якостями працівника [47]. Звертаючись до ст. 4 Трудового кодексу Республіки Казахстан, яка так само наводить перелік принципів, відмітимо, що одним із принципів трудового законодавства вказано принцип заборони дискримінації у сфері праці та принцип рівності прав та можливостей працівників [48]. Разом з тим, ст. 5 Трудового кодексу Республіки Молдова аналогічним чином містить перелік принципів правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин та вказує, що одними із них є принцип заборони примусової (обов'язкової) праці і дискримінації у сфері трудових відносин та принцип забезпечення рівності працівників, без будь-якої дискримінації, при просуванні по роботі з урахуванням продуктивності

праці, кваліфікації і стажу роботи за спеціальністю, а також при професійній підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації [49].

Як бачимо, наведене у якості прикладу трудове законодавство деяких зарубіжних країн не тільки окреслює та закріплює окремою статтею перелік принципів правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, а й виокремлює поряд із принципом недопущення дискримінації і принцип рівності прав та можливостей працівників.

З огляду на вказане, з метою кращого розуміння сутності принципу недопущення дискримінації у сфері праці, виникає необхідність звернути нашу увагу на принцип рівності та розглянути його в аспекті досліджуваного принципу недопущення дискримінації у царині праці.

Словник із філософії права характеризує рівність як формальний принцип соціальних взаємовідносин, який відповідає критеріям розподільчої, зрівнюючої і відплатної справедливості й має соціальний, політичний, морально-етичний та правовий зміст [50, с. 294]. В Україні концепція рівності реалізується безпосередньо у нормах Конституції, які вказують, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності і правах, а права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (ст. 21); громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ст. 24). Окремо зазначається про рівність прав жінки і чоловіка (ч. 3 ст. 24). Також у Конституції України закріплено і інші положення, які стосуються рівності і недискримінації. Наприклад, громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування (стаття 38); держава гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності (стаття 43) тощо [4].

Відповідні конституційні положення свідчать про те, що законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації та має тісний взаємозв'язок із принципом рівності, що має важливе значення для становлення українського суспільства на демократичних засадах. При цьому додатковим правовим обґрунтуванням зробленого висновку є ст. 2 Закону від

30.05.2014 р. №5207-VI яка вказує, що законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак: 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; 3) повагу до гідності кожної людини; 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб. Водночас варто не втрачати із поля зору норму ст. 6 Закону від 30.05.2014 р. №5207-VI, якою гарантовано, що відповідно до Конституції України, загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України, всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації [10].

Зроблений висновок також узгоджується і з позицією Конституційного Суду України, який у рішенні № 9-рп/2012 від 12.04.2012 р. звернув увагу на необхідність визнання рівності та недопущення дискримінації особи, що є принципами національної правової системи, які також слугують цінностями світового співтовариства [51].

Враховуючи вище викладене, відмітимо важливість дотримання в науці трудового права системного, комплексного підходу до дослідження принципів правового регулювання трудових відносин з обов'язковим врахуванням існуючих міжнародних трудових стандартів. Так, І. П. Жигалкін вкотре підкреслює: «Системність трудо-правових принципів вимагає: а) їх узгодженості між собою, б) єдиного підходу до їх розуміння й застосування, в) урахування характеру і змісту різнорідних принципів, г) з одного боку, диференційованого, а з другого – інтегрованого підходу до правового регулювання відносин у сфері праці, д) відповідності принципів трудового права справжнім інтересам суспільства й держави. Кожен із принципів може бути витлумачений і застосований тільки з урахуванням сутності інших пов'язаних з ним принципів» [52, с. 166].

В сучасній правовій доктрині дотримання принципу недискримінації тісно пов'язано з вимогою захисту прав людини та гарантуванням рівності у

правах для кожного, що полягає у встановленні та забезпеченні рівності прав та можливостей людини шляхом дотримання зв'язку з принципом рівності.

Наприклад, Світошенко Д. В. досліджуючи проблему реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості зазначає: «Принцип гендерної рівності є засадничою ідеєю, що врегульованою нормами трудового законодавства, згідно з якою будь-яка особа незалежно від її гендерної належності може розглядатися як така, що має загальний трудовий статус (щонайперше права та обов'язки), гарантії набуття та реалізації цього правового статусу, наслідком чого повинно стати створення та існування, з одного боку, максимально рівних (як для чоловіка, так і для жінки) умов реалізації свободи праці, трудового потенціалу, а також захисту від гендерної дискримінації у сфері праці та трудової експлуатації за ознакою гендера, з іншого боку, умов, за яких гендерно обумовлені характеристики особи, що знижують показники конкурентоздатності такої особи на ринку праці, повинні бути компенсовані державою та толерантно сприйняті роботодавцем і трудовим колективом» [53, с. 75-76].

Слід зазначити, що в науковій літературі в аспекті гендерної психології звертається увага на психологічні аспекти гендерної справедливості, яка розуміється як базова умова для втілення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей жінок і чоловіків. Стверджується, що застосування у взаємодіях соціальної справедливості актуалізує питання справедливого доступу до ресурсів (час, гроші, влада), рівність розподілу побутових обов'язків, можливостей у професійній самореалізації для жінок та чоловіків [54, с. 74].

Дійсно, варто погодитися з тезою про те, що сутність принципу рівності проявляється через розуміння засади справедливості, що неодмінно має втілюватися у сфері праці шляхом забезпечення справедливого балансу у рівному доступі кожного незалежно від статі до низки трудових прав та свобод, справедливої можливості їх повноцінної реалізації та захисту без будь-яких проявів дискримінації.

До питання взаємозв'язку принципу недискримінації із принципом рівності та їх співвідношення між собою зверталось чимало науковців у своїх працях, що відображено на сторінках досліджуваної юридичної літератури.

Наприклад, І. С. Сахарук зазначає: «Принцип рівності спрямований на гарантування кожному однакового обсягу прав (формальна рівність), а принцип недискримінації на забезпечення рівності доступу до цих прав і усунення будь-яких перешкод для досягнення фактичної рівності» [55, с. 65]. О. М. Бачинська доводить: «Принцип рівності ґрунтується на створенні рівних умов для реалізації особою належних їй прав, а принцип недискримінації створює умови, за яких встановлюється неприпустимість обмеження прав свобод і обов'язків людини чи встановлення необґрунтованих привілеїв чи переваг на підставі наявності у особи певних антропологічних чи соціальних ознак» [56, с. 167].

Аналіз наведеного дозволяє стверджувати, що принцип рівності є загальноправовою засадою, якою вимірюється ступінь розвитку суспільства та держави. Означена засада знайшла своє безумовне втілення в трудовому праві, позаяк перебуває у нерозривному взаємозв'язку і взаємозалежності з принципом недопущення дискримінації, доповнює його та зводиться до наділення будь-якої людини і громадянина незалежно від статі однаковими за своїм обсягом та змістом правами та свободами, створення рівних можливостей їх реалізації та захисту. Водночас принцип недопущення дискримінації взаємодоповнюючи принцип рівності спрямований на створення та забезпечення умов для рівного доступу до трудових прав і свобод, рівної можливості для їх реалізації шляхом недопущення будь-якого дискримінаційного ставлення до особи або групи осіб з огляду на стать, вік, мову або будь-яку іншу дискримінаційну ознаку або групу таких ознак.

Наступними принципами, які також перебувають у досить тісному взаємозв'язку з принципом недопущення дискримінації та потребують подальшого теоретичного переосмислення є принципи свободи праці та заборони примусової праці.

В Україні принцип свободи праці, так само як і заборони примусової праці закріплюється як безпосередньо, так і опосередковано в положеннях Конституції, які вказують на право кожної людини на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23) [4]; право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується та гарантію захисту від незаконного звільнення [4]; б) заборону використання примусової праці [4]; в) заборону наймати окремих категорій осіб, а саме жінок та неповнолітніх на роботу, що є небезпечною для їхнього здоров'я [4]; г) обов'язок держави створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантування рівності можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізації програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (ст. 43) тощо [4].

Про принцип свободи праці в контексті недопущення дискримінації наголошував і Конституційний Суд України у своєму рішенні №14-рп/2004 від 07.07.2004 р. розглядаючи свободу праці як можливість особою займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати та забезпечення кожному без дискримінації вступати в трудові відносини для реалізації своїх здібностей [57].

Згадані конституційні положення знайшли своє подальше відображення в галузевому законодавстві, зокрема ст. 2 КЗпП України закріплюється право громадян України на працю, що виражається в наступному: а) можливості громадян вільно обирати професію, рід занять і роботу (така можливість кореспондується із раніше згаданою ст. 22 КЗпП України); б) можливості громадян одержувати роботу з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру; в) обов'язку держави створювати умови для ефективної зайнятості населення, сприяти працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, забезпечувати у разі необхідності перепідготовку осіб, вивільнюваних в результаті переходу на ринкову економіку [8].

О. Г. Серета та В. В. Жернаков детально розкривають зміст принципу свободи праці та вважають, що свобода праці є принципом сучасного трудового права, що поширюється на індивідуальні відносини та широке коло інших відносин, що складають предмет трудового права. Дія принципу свободи праці гарантується й забезпечується нормами Конституції України, міжнародних і національних нормативних актів у різних галузях права. Науковці також звертають увагу, що призначення принципу свободи праці полягає в тому, що ним визначаються засади правового регулювання [58, с. 190, 192].

З огляду на викладене відмітимо, що реалізація принципу свободи праці як наріжного принципу трудового права дає змогу кожному обирати власний шлях особистісного розвитку, вільно, без примусу, розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці з метою задоволення індивідуальних та суспільних потреб, розвитку трудового потенціалу, що передбачає наявність свободи у виборі місця роботи, роду трудової діяльності тощо. При цьому вважаємо, що повноцінна реалізація цього принципу на практиці є неможливою без дотримання зв'язку з принципом недопущення дискримінації. Адже свобода в реалізації трудових прав та можливостей, зокрема, права на працю, може зазнати необґрунтованого, дискримінаційного обмеження, яке позбавлено об'єктивного та розумного обґрунтування.

Водночас говорячи про принцип свободи праці та його співвідношення із принципом недопущення дискримінації, варто звернути увагу і на принцип заборони примусової праці, оскільки свобода праці є витоком свободи волі та нерозривно пов'язана із заборонаю примусової праці.

Про наявність такого зв'язку О. Войтенко слушно зазначає: «Свобода праці, дозволяючи суб'єкту трудових відносин активно реалізовувати себе в сфері праці, як, утім, і зайняти пасивну позицію – не застосовувати свої здібності для трудової діяльності, тим самим є гарантом принципу заборони примусової праці» [59, с. 3].

Саме визначення правового змісту поняття «примусова праця» наводиться у ст. 2 Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю». Так, примусова або обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, яку вимагають від якої-небудь особи під загрозою певного покарання та для якої ця особа не запропонувала добровільно свої послуги [60]. Крім того, з положень ст. 1 Конвенції МОП №105 «Про скасування примусової праці» вбачається, що кожний член МОП, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми, зокрема як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання [61].

Таким чином, принцип заборони примусової праці будучи однією із міжнародних засад у сфері праці, доповнює як означену вище конституційну норму щодо заборони примусу до праці, так і сам принцип недопущення дискримінації у сфері праці, важливість дотримання якого є умовою для повноцінної реалізації кожною людиною і громадянином своїх трудових прав та можливостей.

Також, теоретико-правове розуміння сутності принципу недопущення дискримінації у сфері праці буде мати якісно новий рівень за умови дослідження зазначеного принципу в аспекті принципу єдності та диференціації правового регулювання праці.

Поняття «єдність» розкривається як: тісний зв'язок, згуртованість, цілісність, неподільність; об'єднання у одному цілому, нерозривність зв'язку [62, с. 361]. Водночас диференціація (від лат. «differentia» - розходження) означає поділ, розчленування чого-небудь на окремі різномірні елементи або цілого на різні частини, форми і ступені [63, с. 301].

А. С. Сидоренко відзначає: «Єдність правового регулювання трудових відносин свідчить про внутрішній зв'язок усієї сукупності норм, що регулюють суспільні відносини, які становлять предмет трудового права, а диференціація виявляється в наявності спеціальних норм, які поширюються на окремі категорії громадян» [64, с. 105]

Т. А. Коляда диференціацію трудового права тлумачить наступним чином: «Обумовлену об'єктивними факторами та суспільною необхідністю відмінність в змісті норм законодавства про працю, конкретизуючи загальні правові приписи стосовно окремих категорій працівників» [65, с. 184].

Серед науковців в контексті недопущення дискримінації за ознакою статі зустрічається думка про те, що принцип єдності та диференціації правового регулювання дозволяє забезпечити рівність прав і можливостей всіх людей незалежно від статі. Диференціація правового регулювання не заперечує єдність, а тому не перекреслює рівність прав і можливостей, а, навпаки, сприяє їй [66, с. 133-134].

В. В. Сичова слушно наголошує: «Єдність у цілому основних принципів правового регулювання трудових відносин і загальних норм трудового права не виключає диференціації, а навпаки, передбачає її існування у вигляді встановлення відмінностей у правовому регулюванні праці певних категорій працівників, захищаючи їх від шкідливих факторів виробництва шляхом установа певних заборон, понижених норм виробітку, а також пільг і компенсацій, що дозволяє відповідним категоріям працівників нарівні з іншими працівниками здійснювати своє право на свободу праці й інші основні трудові права» [67, с. 184-185].

Щодо розуміння самого принципу єдності та диференціації правового регулювання праці, то відмітимо висновки К. Г. Гарбузюка, який відзначає: «Правове регулювання всіх без виключення трудових правовідносин відбувається на основі єдиних, загальнонаціональних стандартів закріплених кодифікованим законодавством про працю. Проте, особливі суб'єктивні ознаки працівників та характер відповідної трудової діяльності часто породжують необхідність відходження від основоположних вимог для забезпечення ефективності регулювання відповідного роду праці. Цей аспект обумовлює важливу і на сьогодні вже невід'ємну ознаку трудового права – принцип єдності та диференціації правового регулювання. Такий принцип

характеризує правове регулювання всіх інститутів та явищ, які виникають в межах трудових правовідносин» [68, с. 59].

Отже, принцип єдності та диференціації правового регулювання праці слід розглядати з точки зору взаємопов'язаності його компонентів, а також як засаду, що доповнює сам принцип недопущення дискримінації у сфері праці. Адже єдність передбачає наявність єдиного підходу до правового регулювання відносин у царині праці, що поширюється на всіх працівників. Водночас диференціація правового регулювання доповнює, індивідуалізує, конкретизує загальну норму трудового законодавства в питанні правового регулювання праці окремих категорій працівників, що не слід вважати дискримінацією. У той же час необхідно враховувати, щоб такий підхід дійсно повинен бути зумовлений об'єктивно існуючими обставинами.

Таким чином, принцип недопущення дискримінації у сфері праці варто розглядати як основоположну засаду права, яка має наскрізний характер, оскільки переплітається з іншими принципами трудового права та полягає у створенні та забезпеченні умов для рівного доступу людини і громадянина до трудових прав і свобод, рівної можливості для їх реалізації шляхом недопущення необгрунтованого відмінного ставлення за однією або декількома дискримінаційними ознаками. При цьому відмінне ставлення до особи або групи осіб, які перебувають в однаковій ситуації чи однакового підходу до особи або групи осіб, які навпаки перебувають у відмінних ситуаціях, що склалися з метою утвердження рівності, справедливості та свободи у суспільстві [69, с. 376].

Продовжуючи наше дослідження, спрямуємо наукові пошуки у напрямку визначення місця принципу недопущення дискримінації у сфері праці в системі принципів трудового права.

Досліджуючи функціонування принципів трудового права як єдиної, структурованої системи, І. П. Жигалкін зазначає: «Відповідна система принципів характеризуються такими ознаками: 1) компоненти цієї системи знаходяться в об'єднаному стані; 2) окреслена система утворює єдність

унаслідок структурної упорядкованості її компонентів, що визначає їх функціональну залежність і взаємодію; 3) зазначена система характеризується власними властивостями, що не зводяться до суми властивостей її компонентів; 4) ця система зазнає впливу зовнішнього середовища; 5) вказана система має відносну сталість із одночасною можливістю змін властивостей її компонентів і їх зв'язків; 6) даній системі притаманна відносна автономність функціонування» [70, с. 106].

Аналізуючи наукові здобутки фахівців у трудовій галузі права, які звертались до питання поділу принципів трудового права та виокремлення серед них принципу недопущення дискримінації у сфері праці відмітимо, що більшість з них поділяє принципи трудового права на загальноправові, міжгалузеві та галузеві.

Наприклад, Н. Б. Болотіна поділяючи принципи трудового права на загальноправові, міжгалузеві та галузеві вказує, що до загальноправових принципів належать: принцип верховенство права, принцип законності та принцип рівності. Характеризуючи міжгалузеві принципи науковець підкреслює, що до них належать: принцип влади й субординації, принцип гласності, принцип змагальності й об'єктивності судового розгляду та принцип охорони власності. У той же час, до галузевих принципів трудового права науковець відносить: «принцип свободи праці, принцип заборони примусової праці, принцип рівності трудових прав та недопущення дискримінації, а також принцип поєднання централізованого, договірною й локального регулювання з питань праці. Зокрема, характеризуючи принцип рівності трудових прав і недопущення дискримінації у сфері праці науковцем відзначається, що всі фізичні особи мають рівні можливості для реалізації своїх трудових прав (вступати в трудові правовідносини, одержувати рівну оплату за працю рівної цінності, мати рівні можливості щодо професійного зростання тощо) і ніхто не може бути обмежений у їх реалізації або одержувати які-небудь переваги залежно від обставин, не пов'язаних із діловими якостями» [71, с. 96].

У підручнику з трудового права за редакцією К. Ю. Мельника також вказується, що трудове право базується на загальноправових, міжгалузевих та галузевих принципах. До галузевих принципів трудового права віднесені: «принцип свободи трудового договору, принцип заборони примусової праці, принцип рівності трудових прав та недопущення дискримінації у сфері праці, принцип стабільності трудових правовідносин, принцип забезпечення справедливих та безпечних умов праці та відпочинку, принцип свободи об'єднання працівників та роботодавців, принцип особливого захисту праці жінок, неповнолітніх, інвалідів та осіб із сімейними обов'язками» [72, с. 34-35].

Подібна позицію висловлюється у підручнику з трудового права та поділяються принципи трудового права на основні, міжгалузеві та галузеві принципи. До переліку галузевих принципів відносять принцип заборони примусової праці й дискримінації у сфері трудових відносин [73, с. 13, 16].

У цілому поділяємо думку більшості науковців щодо взяття за основу поділ принципів трудового права на загальноправові, міжгалузеві та галузеві. Водночас приєднуємось до позиції щодо віднесення принципу недопущення дискримінації у сфері праці до галузевого принципу трудового права, оскільки вважаємо, що означений принцип у галузі трудового права якомога краще ілюструє ідею необхідності створення та забезпечення кожній людині умов для повноцінного доступу до трудових прав та можливостей на противагу перешкодам дискримінаційного характеру за тією чи іншою дискримінаційною ознакою або за одночасною сукупністю декількох таких ознак.

Отже, принцип недопущення дискримінації у сфері праці варто відносити до галузевого принципу трудового права, що зумовлено правовою сутністю самого явища дискримінації у сфері праці, яке на практиці може проявлятися на різних етапах існування та розвитку саме трудових та тісно пов'язаних з ними відносин у царині праці шляхом всеосяжного проникнення

у цілу низку відносин з питань працевлаштування, кар'єрного зростання, оплати праці, припинення трудових правовідносин тощо.

1.3. Міжнародно-правові стандарти забезпечення недопущення дискримінації у царині праці

Одну із вирішальних ролей у вирішенні питання забезпечення недопущення дискримінації у царині праці на міжнародній арені відіграють міжнародно-правові стандарти. Адже, як раніше було наголошено, дискримінація є багатограним та складним за своєю правовою природою явищем, а тому потребує акумуляції спільних зусиль міжнародної спільноти у забезпеченні недопущення її прояву шляхом визначення низки правових орієнтирів у вигляді міжнародних стандартів у царині праці, подальшої їх імплементації у національне трудове законодавство та практичного втілення в трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах.

З цього приводу О. М. Ярошенко зауважує: «Особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних актів регулюють не безпосередні трудові відносини, а встановлюють певні стандарти в галузі праці, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації» [74, с. 34]. Н. Б. Болотіна поділяє таку думку та вказує: «В умовах відкритого суспільства та інтеграції України до міжнародних структур постало питання про адаптацію національного законодавства, у тому числі й трудового, до міжнародних стандартів» [75, с. 19]. Схожу позицію займає М. Бойко стверджуючи: «Перехід України до ринкової економіки, інтеграція її у світове товариство економічно розвинених країн, рух капіталу, послуг та робочої сили потребують приведення національного трудового законодавства до рівня світових стандартів» [76, с. 9].

До питання міжнародно-правового регулювання трудових відносин, удосконалення вітчизняної системи їх державного регулювання під впливом міжнародних трудових стандартів, звертались у своїх працях чимало науковців: Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, І. П. Жигалкін, М. І. Іншин, І. В. Лагутіна, К. Ю. Мельник, С. М. Прилипка, О. І. Процевський, О. М. Ярошенко та інші науковці. Віддаючи належне науковим здобуткам зазначених науковців, все ж таки вважаємо за потрібне продовжити теоретичне напрацювання вказаного питання з метою удосконалення національного трудового законодавства шляхом приведення його норм у відповідність до міжнародних стандартів у галузі праці, що є запорукою становлення та подальшого гармонійного розвитку трудових та тісно пов'язаних з ними відносин на демократичних засадах.

Укладачі тлумачних словників поняття «стандарт» розуміють як типовий зразок, якому повинно відповідати щось за розмірами, формою, якістю; єдина форма організації, проведення чого-небудь; те, що не має нічого оригінального, своєрідного [77, с. 274]. В енциклопедичних джерелах під «міжнародними стандартами» розуміють міжнародно-правові норми та принципи, що закріплюють стандартизовані правила поведінки суб'єктів міжнародного права у тих чи інших сферах міжнародного співробітництва. Такі стандарти містяться в міжнародних угодах та інших джерелах міжнародного права, встановлюють певні міжнародно-правові вимоги, дотримуватись яких мають всі країни [78, с. 615].

Звертаючись до наукової думки, відзначимо погляд С. Добрянського, який відзначає: «Міжнародні стандарти виступають певним еталоном, котрі слід вважати критерієм, взірцем, що йому має відповідати законодавство та відповідна юридична практика усіх держав сучасного міжнародного співтовариства» [79, с. 114]. К. С. Тищенко поняття міжнародно-правових стандартів у галузі прав людини пов'язує з категорією загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права та наголошує на важливому значенні їх імплементації в національне законодавство з огляду

на відсутність єдиного міжнародно-правового акту, в якому б такі принципи та норми були закріплені [80, с. 328].

Розглядаючи сутнісне розуміння міжнародних трудових стандартів у сфері захисту праці жінок, М. М. Грекова та Є. А. Греков відзначають їх: «Як сукупність міжнародних норм і принципів, які регулюють трудові правовідносини вказаної категорії працівників, а також як мінімальний рівень гарантій прав та обов'язків, котрий характеризується загальним визнанням, тривалістю дії та можливістю застосування міжнародного впливу і контролю» [81, с. 152-153].

З. А. Добош слушно звертає увагу: «Вирішальна роль в усуненні дискримінації і забезпеченні рівності, в тому числі й гендерної рівності, у сфері праці належить державі, яка на основі соціальної стратегії гендерної рівності та відповідного гендерно-спрямованого законодавства щодо вирівнювання можливостей чоловіків і жінок у сфері праці може сприяти досягненню цієї мети» [82, с. 193].

Під кутом зору міжнародно-правового регулювання розглядає міжнародні стандарти праці Г. І. Чанишева, яка вказує: «Міжнародно-правове регулювання праці являє собою встановлену міжнародними договорами (актами) систему стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують в національному трудовому законодавстві. Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган МОП, а також різні об'єднання держав: Рада Європи, Європейський Союз, СНД та ін.» [83, с. 221]. Розглядаючи міжнародні стандарти в частині недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення гендерної рівності в діяльності поліції, Н. В. Лях резюмує: «Формою закріплення міжнародних стандартів забезпечення гендерної рівності в діяльності поліції є положення міжнародних і національних нормативно-правових актів, рішень Європейського суду з прав людини, кращого іноземного досвіду, що

стосуються нормативно-правового регулювання окресленої сфери правовідносин» [84, с. 255].

Отже, аналіз наукових поглядів на порушене питання дає підстави дійти висновку, що міжнародно-правові стандарти забезпечення недопущення дискримінації у царині праці є своєрідним комплексом міжнародно-правових норм, приписів, які знайшли своє закріплення та зовнішнє вираження в міжнародно-правових актах (пактах, конвенціях, деклараціях тощо) в результаті діяльності міжнародних організацій, міжнародних відносин та співробітництва, відповідно до яких формується національне трудове законодавство у напрямку недопущення дискримінації у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах, встановлюється обов'язок держави щодо забезпечення їх практичної реалізації, та до досягнення яких повинна прагнути кожна держава у своїй правовій діяльності [85, с. 150].

Варто відмітити, що стандарти недопущення дискримінації у різних її проявах та аспектах суспільні відносини, закріплені практично в усіх міжнародних документах, які за своїм змістом стосуються прав і свобод людини та громадянина, відносин між державами, діяльності міжнародних організацій.

Щодо результатів діяльності міжнародних організацій та їх впливу на формування національного трудового законодавства, М. І. Іншин влучно зазначає: «Міжнародно-правові акти міжнародних організацій закладають правове підґрунтя для подальшого розвитку їхніх положень у національному трудовому законодавстві щодо правової регламентації чіткої моделі трудової правосуб'єктності всіх учасників трудових відносин. Адже в таких актах відображається міжнародний досвід, зокрема досвід провідних держав, у сфері правового регулювання трудових відносин. Як наслідок, Україна зможе динамічно проводити соціальні реформи, беручи до уваги ефективні моделі правового регулювання праці» [86, с. 16].

Примітно, що часовий етап діяльності міжнародних організацій із формування міжнародних трудових стандартів недопущення дискримінації

та подальшого їх закріплення в міжнародно-правових актах знаменується єдиним століттям. Стосовно даного твердження Є. В. Краснов вірно зазначає, що ХХ ст. ознаменувалося формуванням міжнародних стандартів трудових прав, які містяться в актах ООН, МОП, регіональних організацій (Ради Європи, Європейського Союзу та ін.) [87, с. 7].

До них належить численна низка таких міжнародно-правових актів, як: Статут ООН 1945 р., Загальна декларація ООН про права людини 1948 р., Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., Конвенція ООН про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності 1951 р., Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р., Європейська соціальна хартія 1961 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., Декларація ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1963 р., Міжнародна конвенція ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р., Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права 1966 р., Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Декларація ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок 1967 р., Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., Декларація ООН про ліквідацію усіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань 1981 р., Конвенція МОП №156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 1981 р., Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 р. та інші, які слугують своєрідним правовим інструментом для забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків та недопущення дискримінації.

З наведеного вище переліку міжнародно-правових актів вбачається, що одну із важливих ролей у питанні захисту прав і свобод, забезпечення рівності прав та можливостей, недопущення дискримінації, підтримання миру і безпеки на міжнародному рівні, відіграє діяльність Організації Об'єднаних Націй.

Генеральною Асамблеєю ООН у вигляді резолюції була прийнята Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р., що є одним із основоположних міжнародно-правових актів у галузі прав людини, який на міжнародному рівні проголосив основні політичні, громадянські, соціальні, економічні та культурні права і свободи людини, зокрема право людини на працю, а також супутні йому права та соціальні можливості [88].

Аналізуючи зміст Декларації відмітимо статтю 2, яка регламентує, що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища. З положень цієї ж статті вбачається заборона проведення будь-яких розрізень на основі політичного, правового або міжнародного статусу країни або території, до якої людина належить. Поряд з цим, ст. 7 додатково регламентує, що усі люди мають право на рівний захист від якої б то не було дискримінації, що порушує цю Декларацію, і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації [88].

Отже, Загальна декларація прав людини є тим міжнародно-правовим документом, зі змісту положень якого простежується наявність цілої низки міжнародно-правових стандартів недискримінації. Закріплені у вказаному документі міжнародні стандарти стали підґрунтям, своєрідним поштовхом до подальшого їх розвитку та відображення у наступних міжнародно-правових документах у галузі прав і свобод людини.

З огляду на наведене, наступним міжнародно-правовим документом, який потребує свого дослідження на предмет наявності стандартів недопущення дискримінації є ратифікована Верховною Радою України Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950.

Аналізуючи зміст положень ЄКПЛ відмітимо, що розділом I та протоколами до вказаного міжнародно-правового документу передбачено такі права і свободи, як: право на життя (ст. 2 ЄКПЛ, Протоколи № 6 і 13), заборону рабства і примусової праці (ст. 4 ЄКПЛ), право на ефективний

засіб юридичного захисту (ст. 13 ЄКПЛ), заборону дискримінації (ст. 14 ЄКПЛ та протокол № 12) тощо [89]. Окремо зосереджуючи увагу на положеннях ст. 14 ЄКПЛ щодо заборони дискримінації відзначимо, що у відповідній статті робиться акцент на необхідності забезпечення без дискримінації за будь-якою ознакою - статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії або за іншою ознакою користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції [89].

Таким чином, передбачений ст. 14 ЄКПЛ міжнародний стандарт недискримінації є тим стандартом, що має братися Україною, як державою-членом Ради Європи, яка ратифікувала ЄКПЛ за основу в питанні адаптації національного трудового законодавства до такого міжнародного стандарту.

Говорячи про належність виконання міжнародно-правових зобов'язань, які бере на себе Україна за міжнародними договорами, слід наголосити, що зі змісту положень ст. 9 Конституції України слідує, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Аналогічне за своїм змістом положення ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України». При цьому, ч. 2 ст. 19 Закону передбачає, що якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору [90]. Вказані положення знаходять свою конкретизацію у галузевому законодавстві, зокрема у ст. 8⁻¹ КЗпП України, якою передбачено критерій співвідношення міжнародних договорів про працю та законодавства України, відповідно до якого, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [8].

З наведених положень законодавства слідує, що Україна, як учасник міжнародно-правових відносин, визнаючи пріоритетність міжнародного

права, повинна неухильно дотримуватися взятих на себе зобов'язань за міжнародними договорами або угодами та підтримання свого міжнародного авторитету. Особливо щодо питань приведення національного трудового законодавства у відповідність до існуючих міжнародних стандартів недопущення дискримінації.

Окрім того, одними із ключових міжнародних нормативно-правових документів регіонального характеру Ради Європи у галузі прав людини є Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 р. та Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. [33].

Звертаючись до аналізу положень Хартій, відмітимо думку М. М. Феськова, який зазначає: «Європейська соціальна хартія є головним документом Ради Європи у сфері забезпечення економічних та соціальних прав людини, необхідність ратифікації якого обумовлена як членством України у цій міжнародній організації, так і намірами України набути членства в Європейському Союзі» [91, с. 3].

Частиною I Хартії 1996 р. сторони визначили коло прав та принципів, ефективність реалізації яких є метою їх політики, яку вони погодили запроваджувати усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, а також шляхом досягнення умов, за яких такі права та принципи можуть ефективно реалізовуватися [33]. Так, передбачено право усіх працівників на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі та право усіх осіб із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, робити це без дискримінації та таким чином, щоб їхні службові обов'язки не суперечили сімейним [33]. Право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі конкретизоване у ст. 20 Хартії [33].

На перший погляд, досліджуваний міжнародно-правовий документ частиною I та частиною II ст. 20 обмежив право усіх працівників на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо

працевлаштування та професії без дискримінації лише за ознакою статі. Проте подальший аналіз положень Хартії дозволяє виділити частину V ст. Е, яка встановлює загальну норму щодо прямої заборони дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних та інших переконань, національного або соціального походження, здоров'я, належності до національної меншини, народження або інших обставин при здійсненні прав, передбачених у цій Хартії [33].

Отже, міжнародний стандарт із забезпечення права усіх працівників на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань працевлаштування та професії без дискримінації в рамках досліджуваної Хартії не обмежується виключно однією дискримінаційною ознакою, що свідчить про врахування в положеннях Хартії існування низки інших дискримінаційних ознак та можливості прояву множинної дискримінації у вказаному питанні. Означений міжнародний стандарт знайшов свою часткову імплементацію в національному трудовому законодавстві, зокрема у вже згаданій статті 2⁻¹ КЗпП України. При цьому, відмітимо, що хоча перелік дискримінаційних ознак у ст. 2⁻¹ КЗпП України та в частині V ст. Е Хартії різняться між собою, спільним для обох норм є вказівка на інші обставини (ознаки), що свідчить про узгодженість даних положень в питанні невичерпності переліку дискримінаційних ознак.

Загалом, варто говорити про вагому значимість міжнародних стандартів, що органічно закріпилися у положеннях досліджуваних Хартії як стандартів міжнародно-правового захисту соціальних та економічних прав людини. З огляду на вказане, поділяємо у повній мірі думку Н. С. Сидоренко, який доречно говорить: «Хартія гарантує високий рівень міжнародно-правового захисту соціальних та економічних прав людини, надає сприятливі умови для участі в ній держав з різним рівнем соціального та економічного розвитку, імплементації в їх національні законодавства прав і механізмів такого захисту, забезпечення реальної реалізації таких прав пересічними громадянами на їх національних територіях» [92, с.10].

Подальші наукові пошуки привертають увагу до аналізу положень не менш важливого для світової спільноти міжнародно-правового акта, який закріплює та деталізує громадянські та політичні права людини - Міжнародного пакту про громадянські та політичні права від 16.12.1966 р.

Одним із перших положень, на які звертається наша увага є положення ст. 2, якою закріплюється обов'язок кожної держави, яка бере участь у цьому Пакті, поважати і забезпечувати всім перебуваючим на її території та під її юрисдикцією особам права, що визнані в цьому Пакті, без будь-якої різниці щодо визначеного переліку дискримінаційних ознак. Надалі бачимо, що положення ч. 2 ст. 20 зобов'язують держав-учасниць Пакту заборонити законом будь-який виступ на користь національної, расової чи релігійної ненависті, що являє собою підбурювання до дискримінації, ворожнечі або насильства. Водночас ст. 26 передбачається, що всі люди мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону. Отже, положення Пакту передбачають, що дискримінація повинна бути заборонена законом і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою [93].

Другий міжнародний пакт ООН до аналізу положень якого також варто звернутися – Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. Аналогічно у ст. 2 передбачається обов'язок кожної держави, яка бере участь у вказаному Пакті, гарантувати, що реалізація визнаним Пактом прав, буде здійснюватися без будь-якої дискримінації. Подальший аналіз положень Пакту привертає нашу увагу до ст. 3, якою закріплюється принцип гендерної рівності, що виступає ключовою основою у забезпеченні недопущення дискримінації обох статей у реалізації ними передбачених даним Пактом своїх економічних, соціальних та культурних прав [94].

Разом з тим, одним з важливих економічних прав, що закріплюється у аналізованому Пакті та дає можливість кожній людині забезпечувати своє вільне від дискримінації існування, є право на працю. Крім того, не стали

виключенням із переліку закріплених у Пакті прав людини право на справедливу зарплату та рівну винагороду; право на кар'єрне зростання, що включає в себе створення однакових для всіх можливостей просування по роботі з урахуванням таких об'єктивних характеристик як трудовий стаж і кваліфікація; право на відпочинок та оплачувану відпустку [94].

Варто відмітити, що реалізація закріплених у досліджуваному Пакті соціальних, економічних та культурних прав забезпечується обов'язком кожної держави гарантувати їх здійснення без будь-якої дискримінації, що свідчить про суттєву значимість передбаченого міжнародного стандарту для формування трудового законодавства України у напрямку недопущення дискримінації, зокрема за ознакою статі.

Розглянемо Декларацію про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 07.11.1967 р. У Декларації наголошується на необхідності забезпечити у законодавстві, а також у практиці визнання та реалізації принципу рівності чоловіків і жінок. Досить важливим положенням Декларації у забезпеченні принципу рівноправності чоловіків і жінок є положення, яке передбачає обов'язок держав-учасниць включити принцип рівності чоловіків і жінок у конституції та інші правові акти, анулювати існуючі нормативно-правові практики, які є дискримінаційними стосовно жінок [95].

Наступним, тісно пов'язаним з попередньо дослідженим документом, який також потребує нашої уваги є «Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 18.12.1979 р. – важливий міжнародний нормативно-правовий документ у захисті жінок від гендерної дискримінації. З приводу означеного міжнародно-правового акта О. Дашковська відзначає: «Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок внесла істотні зміни в розуміння прав людини і особисто жінки. Така переоцінка прав людини відбулася не випадково, їй передували економічні, політичні та правові зміни як на національному, так і на міжнародному рівні. Наймана праця жінок стала масовим явищем, що вимагало прийняття законодавчих

актів про ліквідацію дискримінації за ознакою статі, передусім у трудових відносинах» [96, с. 183].

При першому розгляді Конвенції привертає увагу зміст Преамбули, в якій визнається, що дискримінація жінок порушує принцип рівноправності та поваги людської гідності. Крім того, визначаються проблеми, на вирішення яких спрямована Конвенція: дискримінація жінок на рівну участь з чоловіками в різних сферах суспільного життя (політична, соціальна, економічна та культурна); перешкоди у досягненні повної рівності між чоловіками та жінками, що ґрунтуються на традиційній, стереотипній ролі як чоловіків, так і жінок у суспільстві та сім'ї тощо [14].

Відмітимо, що зазначені вище міжнародні стандарти знайшли своє втілення і в законодавстві України. Зокрема, ст. 42 Конституції України втілено міжнародний стандарт недискримінації через гарантування прав жінки і чоловіка, що забезпечується шляхом надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у професійній підготовці, праці та винагороді за неї тощо. Міжнародний стандарт у вигляді як принципу недопущення дискримінації, так і необхідності вчинення позитивних дій задля її недопущення, відображено у ст. 2, 6, 7 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» №5207-VI від 06.09.2012. Аналогічний стан імплементації вказаних міжнародних стандартів у національне законодавство спостерігаємо і у ст. 3 та 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» №2866-IV від 08.09.2005.

З наведених законодавчих положень слідує, що закріплені в них міжнародні стандарти виступають одними із основних напрямків державної політики з забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловік. Аналогічне закріплення відповідних міжнародних стандартів знаходимо і в положеннях ст. 2¹, 22 КЗпП України.

За результатами ґрунтовного дослідження положень Конвенції робимо висновок про те, що закріплені в ній міжнародні стандарти недискримінації

відповідають національному законодавству України та напрямку державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі.

Окрім того, важливе значення для формування національного трудового законодавства під впливом міжнародних стандартів мають ратифіковані або схвалені конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці.

В. Л. Костюк щодо важливості діяльності МОП справедливо відзначає: «Особливе значення в міжнародно-правовому регулюванні трудової правосуб'єктності мають конвенції та рекомендації МОП. Важливість даної організації особливо виявляється у спрямуванні діяльності на розробку ефективних механізмів, які дозволять максимально гарантувати реалізацію суб'єктами трудових правовідносин своїх прав» [97, с. 156].

Цікавою видається праця О. Ю. Білоус, яка доклавши значних зусиль у напрямку дослідження питання міжнародного регулювання праці, розглянула основні цілі та завдання МОП як суб'єкта міжнародно-правового регулювання трудових відносин. Справедливо наголосила на необхідності прямого застосування всіма сторонами і суб'єктами індивідуальних та колективних трудових правовідносин тих конвенцій МОП, які ратифіковані Україною, а також вказала на необхідність приведення актів національного законодавства у відповідність до ратифікованих конвенцій МОП [98, с. 40].

З питань дискримінації МОП ухвалила раніше згадану Конвенцію №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р., яка залишається ключовим міжнародним документом у питанні боротьби із дискримінацією трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Одним із важливих змістовних положень Конвенції є нормативне закріплення визначення поняття «дискримінація» [11].

Аналіз наведеного формує результат нашого спостереження про те, що деякі попередньо досліджені міжнародно-правові стандарти недискримінації не узгоджувалися із національним законодавством, що зводилося до неповноти або обмеженості низки положень національного законодавства у порівнянні із відповідними міжнародними стандартами. В даному випадку,

наведений у ст. 1 Закону №5207-VI від 13.05.2014 р., ст. 2⁻¹ КЗпП України та ст. 3 Проекту ТК України перелік дискримінаційних ознак є значно ширшим порівняно із переліком ознак, вказаних у ст. 1 Конвенції МОП №111. Таке спостереження свідчить про вихід українського законодавця за межі існуючого міжнародного стандарту для того, щоб охопити та відобразити низку інших дискримінаційних ознак, таких як громадянство, місце проживання тощо. При цьому, ст. 1 Закону від 30.05.2014 р. №5207-VI [10] на відміну від ст. 1 Конвенції МОП №111 передбачено, що дискримінаційні ознаки визнаються такими, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними. Крім того, викликає заперечення положення ст. 1 Конвенції МОП №111 в частині відсутності поряд із переліком дискримінаційних ознак вказівки на інші обставини (ознаки), що можуть стати підґрунтям дискримінації.

Також, не можна не згадати Конвенцію МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 23.06.1981 р. У Преамбулі наголошується, що держави-учасниці повинні усвідомлювати необхідність зміни традиційної ролі чоловіків і жінок у суспільстві та сім'ї задля досягнення їх повної рівності [99]. При цьому ст. 3 передбачено, що для забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена Організації полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки [99]. Саме поняття «дискримінація» в рамках даної Конвенції означає дискримінацію в галузі праці та занять, як це передбачено Конвенцією МОП про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р. [99].

Як бачимо, з аналізу чергового міжнародно-правового документа впливає необхідність дотримання принципу рівності трудових прав та можливостей людини, їх захисту та недопущення прояву дискримінації

незалежно від статі. Як наголошує М. В. Буроменський: «Одним з основних принципів міжнародного захисту прав людини є рівноправність жінок і чоловіків, яка полягає в забороні будь-якої дискримінації за статевою ознакою» [100, с. 203].

Враховуючи викладене, не менш важливим міжнародно-правовим документом, яким визначаються основоположні принципи правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин є Декларація МОП про основні принципи та права у світі праці від 18.06.1998 р. Саме в даному документі передбачено коло основоположних принципів у галузі праці, як ключових засад, на яких повинна ґрунтуватися діяльність всіх членів МОП, навіть тих, які мають зобов'язання, що випливають із самого факту членства в МОП. Одним із таких основоположних принципів, який має дотримуватися, зміцнюватися та добросовісно реалізовуватися на практиці є вже згаданий принцип недопущення дискримінації в області праці та занять [45].

Підсумовуючи вищевикладене відзначимо, що діяльність міжнародних організацій у формуванні та утвердженні міжнародно-правових стандартів, зокрема тих стандартів, що покликані вплинути на вирішення проблеми забезпечення недопущення дискримінації у сфері праці важко переоцінити. Адже міжнародні стандарти праці є своєрідним взірцем, на який повинна орієнтуватися та рівнятися кожна демократична та правова держава під час ведення ефективної національної політики із запобігання та протидії дискримінації у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах. При цьому можна стверджувати, що міжнародно-правові стандарти рівноправ'я та недопущення дискримінації у сфері праці в цілому знайшли своє відображення в законодавстві України.

Разом з тим, потрібно підкреслити, що така діяльність міжнародних організацій буде вважатися виправданою та набуде якісно нового значення лише у випадку, коли закріплені у міжнародно-правових договорах міжнародні стандарти праці будуть належним чином адаптовані та

імплементовані учасниками міжнародно-правових відносин у національне трудове законодавство.

Висновки до розділу 1

1. Визначено, що дискримінація у сфері праці – це ситуація, за якої особа або група осіб, що неправомірно виділена за ознаками 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, зазнає будь-яких позбавлених свого об'єктивного та розумного обґрунтування відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон у визнанні, користуванні або реалізації гарантованих Конституцією і законами України трудових прав та свобод на засадах рівності.

2. Встановлено, що дискримінація у сфері праці характеризується наступними правовими ознаками: 1) ґрунтується на дискримінаційних ознаках, які характеризують особу або певну групу осіб з погляду етнічного походження, стану здоров'я, приналежності до певної соціальної групи, громадянства тощо; 2) виявляється у вигляді встановлення будь-яких відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон стосовно особи або групи осіб; 3) відмінності, розрізнення, обмеження, винятки або заборони мають необґрунтований, свавільний та упереджений характер, з огляду на що переслідують неправомірну мету, яка не має об'єктивного та розумного обґрунтування; 4) правовий наслідок дискримінаційного поведіння

зводиться до порушення передбачених Конституцією та законами України трудових прав та свобод або до обмеження у їх визнанні, реалізації чи користуванні усіма членами суспільства на засадах рівності; 5) тягне за собою юридичну відповідальність відповідно до положень чинного законодавства внаслідок вчинення стосовно особи або групи осіб дискримінаційного правопорушення.

3. Охарактеризовано законодавчо закріплені форми дискримінації, ґрунтовно розкрито їх сутнісний зміст, який негативним чином позначається на сфері праці.

4. Удосконалено теоретико-правове розуміння поняття «принципів трудового права», як виражених у трудовому законодавстві основоположних, загальноновизнаних, вихідних засад та відправних ідей, що характеризують зміст, відображають сутність та визначають спрямованість, а також подальші тенденції розвитку правових норм трудового права, як галузі права задля досягнення їх внутрішньої єдності та узгодженості у правовому регулюванні трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

5. Аргументовано, що принцип недопущення дискримінації є однією із ключових міжнародних засад у сфері праці, яка лежить в основі сучасного процесу реформування трудового законодавства. Будучи основоположною засадою права, принцип недопущення дискримінації має наскрізний характер, оскільки переплітається з іншими принципами трудового права та полягає у створенні та забезпеченні умов для рівного доступу людини і громадянина до трудових прав і свобод, рівної можливості для їх реалізації шляхом недопущення необґрунтованого відмінного ставлення за однією або декількома дискримінаційними ознаками. Таке дискримінаційне ставлення є недопустимим до особи або групи осіб, які перебувають як в однаковій ситуації, так і через застосування єдиного підходу у ставленні до особи або групи осіб, які навпаки перебувають у відмінних ситуаціях, що є необхідною умовою для утвердження рівності, справедливості та свободи у сфері праці.

6. Визначаючи місце принципу недопущення дискримінації у сфері праці в системі принципів трудового права, висловлено та обгрунтовано думку щодо необхідності віднесення даного принципу до галузевого принципу трудового права, що зумовлено правовою сутністю самого явища дискримінації у сфері праці, яке проникає у різні аспекти виникнення, подальшого розвитку, припинення трудових та тісно пов'язаних з ними відносин (аспекти працевлаштування, кар'єрного зростання, оплати праці, припинення трудових правовідносин тощо).

7. Визначено, що міжнародно-правові стандарти забезпечення недопущення дискримінації у царині праці є своєрідним комплексом міжнародно-правових норм, приписів, які знайшли своє закріплення та зовнішнє вираження в міжнародно-правових актах (пактах, конвенціях, деклараціях тощо) в результаті діяльності міжнародних організацій, міжнародних відносин та співробітництва, відповідно до яких формується національне трудове законодавство у напрямку недопущення дискримінації у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах, встановлюється обов'язок держави щодо забезпечення їх практичної реалізації та до досягнення яких повинна прагнути кожна суверенна держава у своїй правовій діяльності.

8. Під час аналізу низки міжнародно-правових актів встановлено наявність міжнародно-правових стандартів недопущення дискримінації у царині праці та висвітлено їх зміст. Виявлено неузгодженість ст. 1 Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять №111 від 25.06.1958 із ст. 1 Закону №5207-VI від 30.05.2014 р., ст. 2⁻¹ КЗпП України та ст. 3 проекту ТК України в частині переліку дискримінаційних ознак та відсутності поряд із переліком дискримінаційних ознак вказівки на інші обставини (ознаки), що можуть стати підґрунтям дискримінації.

РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

2.1. Правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при працевлаштуванні

Дискримінація у працевлаштуванні є одним із різновидів перешкод в реалізації права на працю, що порушує рівновагу на ринку праці та створює дисбаланс гармонійного розвитку трудових та тісно пов'язаних з ним відносин. З наведеного твердження слідує, що недопущення виникнення означеного бар'єру та забезпечення рівності в реалізації трудових прав і свобод кожної людини незалежно від її статі, є одним із важливих завдань будь-якої держави у напрямку демократичних перетворень та змін. Однак досягнення вказаного в практичній площині є неможливим без наявності в національному трудовому законодавстві необхідних та ефективних правових засад недопущення дискримінації, а також дієвого механізму їх реалізації, що зумовлює потребу їх ґрунтовного аналізу, нового наукового осмислення та пошуку шляхів їх змістовного поліпшення.

До проблеми рівноправності людей обох статей в соціумі, зокрема до питання рівних прав та можливостей чоловіків та жінок брати участь в суспільній діяльності, залучатися до виконання тих чи інших видів робіт, виконання сімейних обов'язків, зверталися ще з давніх часів різні мислителі [107, с.160].

Наприклад, давньогрецький філософ Арістотель вважав, що чоловік та жінка володіють певними моральними якостями. Втім, в силу різної їх природи їм притаманні різні чесноти. Також відмінні функції чоловіка та жінки в сім'ї, оскільки кожен виконує свої обов'язки. Інший видатний філософ Платон доходив думки, що всі люди взаємодіють виключно для суспільного блага. Жінки, які звільнилися від домашніх обов'язків, можуть нарівні із чоловіками, брати участь у державних справах. Природа жінки

інша, ніж у чоловіка. Однак це не впливає на її здібність виконувати на рівні із чоловіком будь-які покладені на неї обов'язки. Німецький філософ Іммануїл Кант підтримував ідею про більш низькі ментальні здібності жінок та вважав такий стан справ необхідною умовою існування суспільства. На думку мислителя, недолік абстрактного мислення розвиває в жінках смак, почуття прекрасного, чутливість, практичність [101, с. 97, 99].

Із наведених думок мислителів випливає, що роль жінки та чоловіка в тогочасній свідомості суспільства різнилася між собою. Жінкам відводилась менша роль у вирішенні суспільно важливих питань, яку значною мірою брали на себе чоловіки [107, с.160].

Варто зауважити, що дискримінація людей жіночої статі та тенденція до применшення значущості їх соціальної ролі в будь-якій сфері суспільного життя є характерною рисою патріархального суспільства, в якому домінуючу роль у трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносинах, відіграють чоловіки, як представники сильної статі, що мають потурбуватися про роботу, працювати та своєю працею належним чином забезпечувати родину. Натомість жінка, переважно, не розглядається як повноправний суб'єкт на ринку праці, асоціюється з реалізацією своєї репродуктивної функції. При цьому однобічно сприймається як представник слабкої статі, що переймає на себе виключно традиційні сімейні та домашні обов'язки. Тобто, людини, яка має готувати їжу, доглядати дітей, підтримувати лад у будинку, що в жодному разі не може вважатися єдиною складовою життя жінки в умовах сьогодення.

Демократизація державного та суспільного ладу, яка розпочалася після проголошення Україною незалежності та обрання курсу на розвиток соціальної та правової держави, зумовила необхідність переосмислення проблеми забезпечення рівних прав та можливостей представників різних статей, визначення їх соціального статусу, місця у суспільстві та державі шляхом утвердження низки ефективних правових засад недопущення

дискримінації за ознакою статі незалежно від сфери суспільного життя та налагодження механізму їх практичної реалізації.

Зазначимо, що необхідність змістового розуміння поняття «правове регулювання» під час дослідження правового регулювання недопущення дискримінації у працевлаштуванні за ознакою статі, є очевидною з огляду на тісний зв'язок між цими категоріями. Наявність указаної необхідності, що постала у дисертаційному дослідженні, викликає першочергову потребу у зверненні до аналізу словникових джерел із цього питання [107, с.160].

Великий енциклопедичний юридичний словник поняття «правове регулювання» визначає як один із основних засобів державного впливу на суспільні відносини з метою їх упорядкування в інтересах людини, суспільства і держави, що забезпечується за допомогою спеціально створеного державою механізму, який включає в себе: а) норми права, зафіксовані в законах та інших правових актах, якими визначається модель можливої та необхідної поведінки суб'єктів суспільних відносин (норми права – основа механізму правового регулювання); б) юридичні факти, тобто конкретні життєві обставини, з якими пов'язані виникнення, зміна чи припинення правових відносин; в) власне правові відносини, тобто суспільні відносини, опосередковані нормами права; г) акти реалізації прав та обов'язків суб'єктів суспільних відносин, тобто дії цих суб'єктів у межах приписів відповідних правових норм; д) правові санкції щодо порушників норм права [102, с. 715].

Аналізуючи розуміння юридичної сутності правового регулювання з точки зору наукового погляду, звернемося до праці В. В. Сокурєнко, який зазначає: «Правове регулювання - це невід'ємний елемент механізму дії права, спрямований на врегулювання суспільних відносин із метою їх нормативного впорядкування й охорони за допомогою системи правових засобів» [103, с.178 – 179; 107, с.162]. При цьому І. Ваньчук вказує: «Правове регулювання має розглядатися як специфічна система нормативного впливу на суспільно значущі, свідомо-вольові, повторні та стійкі суспільні відносини

з метою їх упорядкування, яка реалізується через визначення базових складових зазначених відносин і з використанням спеціальних юридичних засобів» [104, с. 10].

Щодо визначення сутності та змісту поняття «працевлаштування», то у тлумачному словнику означене поняття визначається як сприяння забезпеченню працею громадян, будь-які відносини, пов'язані із пошуком роботи, її організацією, управлінням, навчанням тощо [105, с. 1103].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» працевлаштування визначається як комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [106].

Аналіз вище вказаного дає можливість дійти висновку про те, що правове регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні полягає у правовому впорядкуванні трудових та тісно пов'язаних із ними відносин за допомогою юридичних засобів з метою досягнення гендерного паритету, недопущення будь-яких проявів гендерно обумовленої дискримінації у реалізації кожною людиною та громадянином свого права на працю [107, с. 161-162]. Між тим, потрібно наголосити, що всебічне уявлення означеного процесу буде мати місце лише за умови з'ясування змістовного наповнення понять «праця» та «право на працю», що в кінцевому рахунку дасть можливість крізь призму їх дефініцій дійти до цілісного розуміння правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі при реалізації цього права в Україні.

Досліджуючи зміст права на працю, як основи реформування трудового законодавства України, О. І. Процевський справедливо доходить думки: «Праця - це суть людини або сама людина, для розвитку якої й існує держава» [108, с. 101].

Отже, існують підстави без перебільшення стверджувати, що праця є важливою, невід'ємною компонентою життя людини, яка забезпечує фізіологічний та духовний аспект розвитку людини, в процесі якої людиною

як творцем створюються певні блага, матеріальні та духовні цінності, що забезпечують, сприяють розвитку суспільства та держави, та отримуються за наслідками цього засоби для існування у вигляді винагороди за працю.

Щодо розуміння безпосередньо права на працю, то у ст. 43 Конституції України вказане право розуміється як можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується [4]. З цього приводу варто не оминати й виділити позицію Конституційного Суду України, який у рішенні № 8-рп/2007 від 16 жовтня 2007 року право на працю додатково розтлумачив як можливість кожного заробляти собі на життя працею, вільно вибирати професію чи спеціальність відповідно до своїх здібностей і бажань, реалізовувати свої бажання щодо зайняття працею за трудовим договором [109].

Схоже за своїм змістом розуміння висвітлюваного права наводиться в КЗпП України, де в ст. 2 проголошується право громадян України на працю як право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, що забезпечується державою [8].

Н. Д. Гетьманцева переконує, що право на працю можна визначити у широкому і вузькому сенсі. Науковець зазначає: «У широкому розумінні право на працю це право кожного громадянина вимагати у держави створення правових механізмів, які гарантують можливість кожному громадянину вибір місця роботи, виду діяльності й роду занять, створюють умови та фактори, що спрямовані на реалізацію права на працю, самовираження людини у процесі трудової діяльності та її захист. У вузькому розумінні право на працю – це забезпечене і гарантоване на конституційному рівні право особи мати можливість реалізувати свою здатність до праці шляхом укладення трудового договору чи в інший спосіб для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, а отже, юридично гарантована можливість вимагати від роботодавця усунення незаконних перепон для реалізації даного права» [110, с. 87-88].

Таким чином, право на працю є фундаментальним, природним, невід'ємним, соціально-економічним, законодавчо визначеним правом, що займає особливе місце серед прав людини, оскільки виражає природну потребу людини в праці, а також саму свободу та унікальну можливість реалізації людиною свого трудового потенціалу, власних здібностей до праці.

Однак варто констатувати, що закріплення на рівні Конституції України прав і свобод людини та громадянина, зокрема права на працю, не є безумовною гарантією його практичної реалізації та непорушності, в тому числі з дискримінаційних підстав.

Враховуючи вказане відзначимо, що будь-яка особа, яка виявила бажання реалізувати своє право на працю та працевлаштуватися, має правомірні очікування розраховувати на: 1) сприяння з боку держави у пошуку роботи та працевлаштування; 2) дотримання роботодавцем законодавства у сфері зайнятості населення та принципів трудового права, зокрема недопущення дискримінації під час вирішення питання про прийняття на роботу; 3) правовий захист від будь-якого необґрунтованого, дискримінаційного ставлення, що є перешкодою в реалізації права на працю.

Спрямовуючи фокус уваги на безпосередній аналіз правових засад недопущення дискримінації за ознакою статі в аспекті реалізації права на працю відмітимо, що сучасний стан розвитку законодавчих положень України у сфері зайнятості та працевлаштування передбачає наявність певного кола правових засад, дія яких поширюється ще на стадію пошуку роботи та ознайомлення з актуальними вакансіями на ринку праці. Зокрема, ця правова особливість вбачається в ч. 3 ст. 11 та ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» [106; 107, с.160], ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» [13], а також у ч. 1 ст. 24¹ Закону України «Про рекламу» [111], які встановлюють заборону роботодавцю в оголошеннях (рекламі) про вакансії та під час проведення добору працівників висувати вимоги, зокрема, за дискримінаційною ознакою статі; пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком

специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі; висувати різні вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі; вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей [107, с.160].

Означена заборона пов'язана із загальними вимогами, які ставляться до оголошень (реклами), що передбачені у ст. 8 Закону України «Про рекламу». Зокрема, у п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про рекламу», яка є окремою правовою засадою недопущення дискримінації за ознакою статі, міститься заборона вміщувати у рекламі твердження та/або зображення, які є дискримінаційними, а також такі, що дискредитують товари інших осіб [111].

Між тим, усвідомлюючи існування складної проблеми дискримінації за ознакою статі, а також важливість її вирішення на законодавчому рівні, у ст. 1 Закону України «Про рекламу» доцільно закріплено визначення поняття «дискримінаційна реклама за ознакою статі» [111].

Крім того, аналіз змісту ч. 1 ст. 22 КЗпП України дає можливість говорити про закріплення за власником або уповноваженим ним органом, фізичною особою, яка використовує найману працю права вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади) [8]. Таке право передбачено в ст. 25 Проекту ТК України, яке справедливо обмежується заборонаю висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю. Також, ст. 26 Проекту ТК України передбачено, що вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці [9].

Однак, незважаючи на наявність законодавчо закріплених гарантій рівності та недискримінації, проблеми, що пов'язані з свободою праці, дискримінаційними перешкодами у реалізації права на працю, залишаються доволі складними та до самого кінця не вирішеними.

Свідченням численних порушень трудових прав і свобод слугує буденна дискримінаційна практика роботодавців з пошуку працівників, яка розпочинається ще на початковому етапі розміщення оголошень про роботу, в яких міститься вказівка про бажану стать працівника, тобто своєрідний гендерний маркер, який вказує на дискримінацію [107, с.160].

Разом з тим, непоодинокими є випадки, коли безпосередньо під час співбесіди з метою вирішення питання щодо подальшого працевлаштування, роботодавець, зловживаючи своїм правом на добір працівників, всупереч вищевказаним законодавчим положенням, з'ясовує відомості та ставить питання, що стосуються особистого життя працівника та будь-які інші питання, що слугують чинниками нерівного ставлення та жодним чином не пов'язані з освітою, досвідом професійної діяльності, рівнем професійної майстерності тощо. Наприклад, першочергово з'ясовується інформація про сімейний стан, наявність та вік дітей, плани на одруження та народження дітей, висуваються вимоги про відсутність неповнолітніх дітей тощо [107, с.160].

Як правило, встановлення роботодавцем в процесі добору працівників вказаних обставин призводить до формування упередженого ставлення, що підкріплюється стійкою відсутністю бажання роботодавця обтяжувати свої прибутки надмірними витратами через необхідність забезпечення передбаченого законодавством додаткового соціального захисту працівників жіночої статі [107, с.160]. У той же час, усвідомлення роботодавцем майбутніх для себе потенційних організаційно-економічних ризиків та ускладнень того, що виконання таким працівником своєї трудової функції може бути не стабільним у зв'язку з навантаженням подвійного характеру, що пов'язане з самою роботою та необхідністю реалізації жінкою материнської функції, виконання сімейних обов'язків, зумовлює настання негативних наслідків, що виражаються в диспропорції жіночої та чоловічої робочої сили на ринку праці [107, с.160].

На нашу думку, відсутність бажання роботодавця приймати на роботу жінок певною мірою зумовлена особливостями трудового законодавства України, яке передбачає окрім низки заборон та обмежень, значну кількість гарантій та пільг, що надаються працівникам жіночої статі порівняно із чоловіками. Звертаючись до глави XII «Праця жінок» КЗпП України, можемо у якості прикладу привести деякі з них. Наприклад, ст. 176 КЗпП України гарантовано неможливість залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Поряд з цим, ст. 177 КЗпП України передбачено заборону залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю до надурочних робіт або направлення у відрядження без їх згоди [8] та інші.

Безумовно, наявність передбачених трудовим законодавством заборон та обмежень використання праці жінок, а також пільг та гарантій у разі виконання жінками деяких видів робіт за певних умов є важливим правовим інструментом для належної охорони їх праці, збереження їхнього життя та здоров'я, зокрема репродуктивного, яке впливає на життя та здоров'я майбутніх дітей та, відповідно, забезпечення можливості реалізації ними права на материнство, що включає в себе право жінки мати дитину [107, с.160].

Однак умови сьогодення свідчать про те, що підвищення рівня соціального захисту жінки, яка реалізує функцію матері та справедливо має бажання поставити перед собою мету - успішно поєднувати професійну діяльність з материнством та ефективно реалізувати своє право на працю, переважно, навпаки, призводить до зворотного ефекту - зниження рівня її можливостей реалізувати себе у якості працівника [107, с.160].

Із приводу вказаного не викликає заперечень висловлена в наукових джерелах думка, що основною метою власників підприємств та їх діяльності є отримання максимального прибутку, через це вони не проявляють

зацікавленості в прийнятті на роботу жінок, тому що чоловіки не наділені такою кількістю додаткових трудових пільг та гарантій [112, с. 55].

Як наслідок, існування вказаної проблеми суттєво позначається на питанні належного забезпечення рівності та недопущення дискримінації представників обох статей та схиляє роботодавців до необґрунтованих відмов у прийнятті на роботу.

Зауважимо, що чинне законодавство України передбачає наявність такої правової засади недопущення дискримінації у працевлаштуванні, як заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Так, згідно з п. 8 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» [106] та ст. 5¹ КЗпП України [8] держава гарантує працездатним громадянам правовий захист від дискримінації у сфері зайнятості, захист від необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [107, с.160]. Крім того, ст. 22 КЗпП України встановлено гарантії при укладенні, зміни та припиненні трудового договору, серед яких слід виділити заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу [107, с.160]. Окремою правовою засадою недопущення дискримінації у прийнятті на роботу є ч. 1 ст. 184 КЗпП України, яка забороняє відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю [8]. Вказана правова засада узгоджується з ч. 1 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», яка передбачає необхідність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема у питанні працевлаштування [13]. Загальні положення про заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу простежуємо під час аналізу ч. 1 ст. 29 Проекту ТК України, в якій означена заборона закріплюється поряд із правом роботодавця вільно обирати серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади) [9].

Натомість закріплюючи на законодавчому рівні гарантію заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, законодавець тривалий час не закріплював самої дефініції означеного поняття, що було суттєвим недоліком трудового законодавства, наявність якого ускладнювало його змістовне розуміння та сприяло довільному тлумаченню. Лише в результаті останніх змін до ст. 22 КЗпП України, вказаний недолік було усунуто та зазначено, що під необґрунтованою відмовою слід розуміти відмову без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом [8].

Тим не менш, перебуваючи в процесі формування власного уявлення про правовий зміст необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, звернемося до протилежного та виділимо думку В. В. Жернакова, який: «Під обґрунтованою відмовою розуміє таку, що здійснюється з певних мотивів, а саме: відсутність вакансій (вільних місць) на підприємстві, установі, організації; відсутність у претендента якостей, необхідних для виконання роботи (професії, освіти, кваліфікації, досвіду роботи); наявність прямих обмежень, встановлених у нормативних актах» [113, с. 68].

Отже, необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу слід вважати відмову, що позбавлена будь-якої мотивації або коли роботодавець відмовляє претенденту на посаду з тих причин, що жодним чином не стосуються його професійних та ділових якостей, або не бере до уваги низку особливих вимог, передбачених чинним законодавством, які стосуються особи, яка має намір працевлаштуватися та безпідставно відмовляє такій особі у прийнятті на роботу.

Варто зазначити, що в окремих випадках, з метою забезпечення належного захисту громадян від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та недопущення виникнення прямої форми дискримінації, трудовим законодавством передбачено обов'язок роботодавця оформити таку відмову у письмовій формі [107, с.164]. Зокрема, ч. 1, 2 ст. 184 КЗпП України

передбачено, що при відмові у прийнятті на роботу вагітних жінок або жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі [8]. На наше переконання, існування зазначеної юридичної гарантії значно полегшує оскарження випадків необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу окресленого кола осіб у судовому порядку відповідно до п. 3 ч. 2 ст. 232 КЗпП України. Крім того, вказане позбавляє роботодавця можливості вдаватися до прямої форми дискримінації, та як на підставу відмови посилатися на дискримінаційну ознаку статі [107, с.165].

Однак, викликає зауваження положення про те, що обов'язок роботодавця оформити таку відмову у письмовій формі поширюється лише на деяку категорію осіб жіночої статі [107, с.165]. Видається зрозумілим бажання законодавця посилити соціально-правовий захист уразливого кола осіб, які закріплені в ч. 2 ст. 184 КЗпП України, оскільки виділена група осіб є менш конкурентоспроможною на ринку праці, має потенційний ризик стати жертвою обману та несправедливого ставлення з боку роботодавця, зазнати дискримінаційних перепон у реалізації права на працю. Проте справедливо наголосити, що дискримінація у прийнятті на роботу за ознакою статі можлива не лише щодо жінок, а й щодо чоловіків [107, с.160].

Як слушно зазначає Г. С. Журавльова: «Дослідження поточного законодавства України свідчить про наявність численних дискримінаційних положень між чоловіками і жінками, а їхнє співвідношення не завжди свідчить про дискримінацію жінок, існують підстави і для дискримінації чоловіків у порівнянні із жінками» [114, с. 16]. З огляду на наведене, вважаємо, що доцільним буде внесення додаткових змін до ст. 22 КЗпП України, якими потрібно передбачити обов'язок роботодавця на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу, незалежно від статі, повідомляти про причини відмови не лише у письмовій формі, а також із обов'язковим визначенням строку такого повідомлення [107, с.160]. На нашу

думку, внесення відповідних змін значно покращить трудове законодавство стосовно недопущення дискримінації у прийнятті на роботу та зміцнить непорушність прав осіб обох статей на захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу з дискримінаційних підстав [107, с.160].

Примітно, що встановлений на початковому етапі даного дослідження зазначений недолік досить тривалий проміжок часу не знаходив свого законодавчого вирішення. Втім, аналіз останніх змін у трудове законодавство демонструє, що ст. 22 КЗпП України в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» №2253-ХІ від 12.05.2022 все ж таки зазнала позитивних змін, оскільки доповнилась положенням про те, що на вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови [8]. Означена законодавча зміна усунула розбалансованість у механізмі правового регулювання суспільних відносин у сфері праці, що проявлялася через закріплення очевидно неоднакових прав та можливостей чоловіків та жінок, що свідчило про порушення рівності трудових прав та можливостей кожного незалежно від статі, яка імперативно передбачена положеннями ст. 2⁻¹ КЗпП України [107, с.160].

Водночас на нашу думку, оновлене положення потребує уточнення в частині визначення розумних строків повідомлення про причину відмови, що без жодного сумніву прискорить день обізнаності особи, яка звернулася із відповідною вимогою з причиною відмови у письмовій формі. Разом з тим, на наше переконання, внесення запропонованої вище законодавчої зміни унеможливіє виникнення у недобросовісного роботодавця випадків, за яких можливе нехтування вказаним обов'язком взагалі через таку темпоральну невизначеність або затримувати на невизначений строк оформлення причини відмови у письмовій формі зокрема [107, с.160].

Таким чином, трудове законодавство України передбачає низку правових засад недопущення дискримінації, що включають в себе захист від дискримінації у сфері зайнятості та захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. При цьому варто брати до уваги, що вимоги до осіб конкретної статі в оголошеннях про роботу та випадки відмови у прийнятті на роботу осіб чоловічої або жіночої статі не завжди варто розцінювати як дискримінаційні, що зумовлено існуванням законодавчих положень, дія яких направлена на охорону життя та здоров'я певної категорії осіб, зокрема на врахування низки фізіологічних особливостей їх організму, а також збереження їх репродуктивного здоров'я. Таке твердження має своє правове підґрунтя, оскільки норма ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає, що не вважаються дискримінацією за ознакою статі особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я [13].

Як постає з наведеного, не буде вважатися дискримінацією за ознакою статі відмова у працевлаштуванні жінок на важких роботах та на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Такий висновок випливає із положень ст. 174 КЗпП України [8] та ст. 10 Закону України «Про охорону праці» [115], які містять пряму заборону щодо залучення осіб жіночої статі до виконання робіт з такими умовами праці. Зазначені положення за своїм змістом узгоджуються із ст. 43 Конституції України, яка забороняє використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Аналогічний законодавчий підхід передбачений ч. 2 ст. 29 Проекту ТК України, якою заборонено роботодавцю приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або суперечить установленим законом обмежень на використання праці деяких осіб на певних роботах [9].

Разом з тим, сучасні реалії життя українського суспільства свідчать про те, що необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, яка позбавлена будь-якої аргументації та має дискримінаційний відтінок, не є виключно єдиною перешкодою у реалізації права на працю. Так, маючи бажання оминати законодавчо закріплену гарантію заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та приховати прояв дискримінації за ознакою статі, роботодавці можуть вдаватися до інших способів уникнення необхідності в укладенні трудового договору з небажаним для себе працівником. Зокрема, намагаючись якимось чином аргументувати причини відмови у прийнятті на роботу, вимагаються деякі відомості та документи, подання яких при укладенні трудового договору не передбачено законодавством [107, с.160].

Наголосимо, що ч. 2 ст. 24 КЗпП України передбачено обов'язок громадянина при укладенні трудового договору подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи [107, с.164]. Поряд з цим, ст. 25 КЗпП України передбачено гарантію заборони вимагати при укладенні трудового договору деяких відомостей та документів від осіб, які поступають на роботу (документи про партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та будь-які інші документи, подання яких не передбачено законодавством) [8]. Аналогічна заборона передбачена п. 1 ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» та поширюється на вимоги роботодавця до осіб, які шукають роботу, подання відомостей про їх особисте життя [106].

Однак слід враховувати, що в окремих випадках, що передбачені законодавством, при прийнятті на роботу виникає об'єктивна необхідність у поданні окрім загальної інформації про особу, яка працевлаштовується,

додаткових відомостей, що обумовлено специфікою майбутньої роботи та вимогами, що до неї ставляться. Наприклад, у п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про державну службу» зазначено, що особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, подає в установленому порядку до конкурсної комісії заяву про участь у конкурсі із зазначенням основних мотивів щодо зайняття посади державної служби, до якої додається резюме за формою, визначеною Кабінетом Міністрів України [116]. Примітно, що для окремої категорії посад державної служби вказується інформація про близьких осіб, що включає інформацію про ступінь родинного зв'язку, рік і місце народження тощо [107, с.165].

Таким чином, існують достатні правові підстави зробити висновок про те, що відмову роботодавця у прийнятті на роботу особи незалежно від статі, яка має бажання працевлаштуватися з підстав відсутності документів або відомостей, подання яких не передбачено законодавством, також слід вважати такою, що є необґрунтованою та дискримінаційною [107, с.164].

Проведений аналіз правових засад недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні дає можливість стверджувати, що законодавство України не позбавлено низки правових засад, які регулюють означене питання та передбачають: 1) правовий захист від дискримінації у сфері зайнятості, який поширюється ще на етап пошуку роботи та ознайомлення з актуальними вакансіями на ринку праці; 2) правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, який передбачає обов'язок роботодавця на вимогу особи повідомляти про причини відмови у письмовій формі; 3) заборону вимагати від особи незалежно від статі відомості та документи, подання яких при укладенні трудового договору не передбачено законодавством [107, с. 166].

Проте існує необхідність їх подальшого змістовного поліпшення та узгодження між собою з огляду на вимоги часу, які склалися у сучасному демократичному суспільстві. До таких вимог варто віднести: необхідність ефективного забезпечення недопущення дискримінації при реалізації права

на працю в реальному житті, а не лише декларативно на папері; створення належних правових умов для рівного доступу жінок та чоловіків до ринку праці, що полягає у практичній можливості реалізації ними своїх здібностей до праці на засадах рівності, умов для поєднання професійної діяльності з материнством (батьківством) тощо.

Досягнення вказаного слугуватиме запорукою зменшення рівня безробіття та подолання бідності, зміцнення економіки держави, підвищення трудового потенціалу населення, що в остаточному підсумку свідчатиме про здійснення важливих кроків у забезпеченні досягнення рівності, соціальної справедливості й поваги до людської гідності кожного члена суспільства незалежно від статі.

2.2. Правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при кар'єрному зростанні

Подолавши можливі прояви дискримінації у працевлаштуванні перед кожним амбітним працівником незалежно від його статі постає важливе завдання у визначенні професійних перспектив, плануванні трудової кар'єри, подальшій професійній самореалізації з метою досягнення максимального розвитку власних здібностей до праці, а також підвищенні рівня добробуту життя шляхом зростання по кар'єрній драбині. Вказане пояснюється чітким усвідомленням працівником отриманого з плином часу практичного досвіду, наявними професійними досягненнями та можливостями, високим рівнем професійної майстерності, що є необхідним та достатнім для зайняття вищої посади.

З цього приводу М. І. Дубиніна цілком влучно вказує: «Однією із найважливіших характеристик самореалізації людини є її діяльність у професійній сфері. Успішна професійна самореалізація здебільшого сприймається як критерій соціальної зрілості, показник власних зусиль людини в досягненні цілей» [117, с. 24].

Однак багатогранність явища дискримінації у сфері праці сприяє створенню перед претендентом на зайняття вищої посади чергової складної перешкоди у вигляді дискримінації при кар'єрному зростанні [131, с.145].

Дискримінація у сфері праці при кар'єрному зростанні є однією із граней упередженого ставлення до працівника, що проявляється, зокрема у ігноруванні роботодавцем високого рівня його професійних знань, вмінь та навичок, професійного досвіду, значних успіхів у професійній діяльності, а також тривалого в часі та сумлінного виконання працівником посадових обов'язків, належної реалізації трудової функції. Адже сукупність вказаного слугує передумовою для реалізації права на професійне зростання по кар'єрній драбині у порівнянні з менш кваліфікованим працівником, якому через наявність симпатії або з інших особистих причин роботодавцем надаються преференції у вигляді першочергового права на просування по роботі та отриманні бажаної посади.

Такий стан речей призводить до порушення балансу рівності прав та можливостей працівників незалежно від статі, зародження та панування стійкого почуття образи та несправедливості у професійному середовищі, пригніченню трудового потенціалу працівника, а також суттєво позначається в негативному ключі на важливості та необхідності підтримання високого рівня продуктивності самої праці через перешкоди у подальшій професійній самореалізації.

В. М. Андрійв слушно вказує: «Внутрішня задоволеність трудовою діяльністю, можливість самовираження та громадське визнання працівника робить його причетним до справи підприємства, установи, організації. Вказане, на слушну думку науковця, забезпечує успішне досягнення мети, передбаченої трудовим правовідношенням. І, навпаки, працівник знемагає від моральної задухи, йому тісно в колективі, де його в усьому обмежують, не дають можливості для самореалізації. Тому держава, суспільство, трудовий колектив повинні всіляко підтримувати працівника і створювати найсприятливіший режим для розвитку його особистості» [118, с. 222]. Разом

з тим, М. І. Іншин серед векторів ідеологічних змін у сучасному трудовому праві влучно виокремлює зміну ставлення до працівника, як до особистості яка має змогу реалізувати себе у трудових відносинах [119, с. 66].

До висвітлення деяких питань кар'єрного зростання, професійного розвитку, а також недопущення самого прояву дискримінації за ознакою статі у професійній самореалізації, звертались у своїх працях деякі науковці, серед яких: В. М. Андріїв, М. І. Дубиніна, М. І. Іншин, М. С. Кімел, Т. В. Кошова, І. Г. Крилова, О. І. Кулачек, М. М. Нестеренко, О. Я. Окіс, Л. А. Усанова, Л. І. Шваб та інші.

Втім, динаміка розвитку трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, активний процес реформування трудового законодавства, реалії сьогодення на ринку праці, що пов'язані із дисбалансом рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в різних аспектах їх трудової діяльності, зумовлює потребу у подальшому новому науковому осмисленні означеної проблеми [131, с.145].

Перш ніж перейти до ґрунтовного дослідження правових засад недопущення дискримінації при кар'єрному зростанні варто, на нашу думку, спочатку акцентувати увагу на ключових поняттях, що входять до порушеної проблематики та з'ясувати їх змістовне наповнення.

Звертаючись до словникових джерел відмітимо, що термін «кар'єра» тлумачиться як швидке й успішне просування по службі у певній сфері діяльності, підвищення соціального статусу, досягнення популярності, успіху, слави; позначення роду занять, професії [120, с. 48].

На сторінках доктринальних джерел висловлюються наукові думки щодо визначення поняття «кар'єра» в площині різних наук та дисциплін [131, с.145]. Наприклад, із позицій психологічної науки, означене поняття розглядається під кутом зору опосередкованого впливу культурно-історичної середовища, який позначається на виборі професії, кар'єрній спрямованості, шляхах побудови індивідуальної кар'єри, реалізації людиною стратегій саморозвитку в професії та кар'єрі, усвідомленому прийняттю особистісних

цінностей, створенню власної системи ціннісних та смисложиттєвих орієнтацій [121, с. 109]. Крім того, поняття «кар'єра» в найширшому значенні розуміється як успішне просування людини в професійній діяльності, досягнення високого професійного статусу, отримання владних повноважень, збільшення матеріальної незалежності. Кар'єра вважається особливим життєвим показником соціальних і професійних досягнень кожного суб'єкта трудової діяльності [122, с. 22; 123, с. 24].

Крім того, кар'єра базується на усвідомленій позиції, цілеспрямованій поведінці і є просуванням молодих фахівців за посадою в обраній сфері відповідно до кваліфікації, що забезпечує можливість для їхнього особистісного й професійного самоздійснення, досягнення професійної майстерності у процесі виконання конкретної суспільно значущої діяльності й покладається на актуалізацію певних ресурсів. Успішність такого просування й динаміка розгортання кар'єри відображається у якісних і кількісних показниках кар'єрного зростання. Індивідуально-психологічними чинниками кар'єрного зростання молодих фахівців науковці вважають мотивацію до кар'єри, кар'єрні орієнтації, орієнтованість на роботу в команді й виконання певної ролі в ній, відчуття професійної затребуваності [124, с. 145].

Із точки зору кадрового менеджменту, кар'єру розглядають як успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей. Кар'єра розглядається як суб'єктивне усвідомлення позиції та поведінки у сфері державно-службової діяльності, пов'язаних з посадовим чи професійним підвищенням, що включає в себе самовираження, зміну навичок, знань, здібностей, просування вперед обраним шляхом діяльності, як у межах організації, так і поза нею [125, с. 107]. В. Я. Малиновський тлумачить кар'єру наступним чином: «Поступове просування працівника службовими сходинками, зміну кваліфікаційних можливостей, навичок, здібностей, розмірів винагород, пов'язаних з його діяльністю» [126, с. 104].

У соціології кар'єра розглядається як послідовність робочих місць, які займає індивід у системі трудової діяльності суспільства, а також сам процес переміщення працівника з одних позицій на інші. Розгляд кар'єри як індивідуальної соціальної мобільності дає можливість для виявлення ролі й місця в ній соціальних інститутів і водночас визначення впливу кар'єри індивіда на зміни в структурі суспільства, на його функціонування і розвиток [127, с. 119].

В правовій науці питання кар'єрного зростання, професійного розвитку, розглядаються, переважно, в площині державної служби та професійної діяльності державного службовця. Наприклад, О. Я. Окіс розглядаючи проблему професійного розвитку державних службовців зазначає: «Під професійним розвитком слід розуміти певне формування та постійне доповнення ділових, професійних якостей, знань, навичок та вмінь державних службовців, за допомогою яких здійснюється підвищення ефективності виконання покладених на нього повноважень та функцій» [128, с. 13].

Т. В. Кошова зазначає: «Професійний розвиток державних службовців є складовою частиною процесу стратегічного планування, організації й втілення у життя кар'єри державних службовців, за допомогою якої здійснюється підготовка державних службовців до реалізації ними інноваційних функцій, зайняття нових посад, а також виконання нових завдань й здійснення професійних компетенцій» [129, с. 6].

Між тим, просування працівника кар'єрними сходами розглядається у взаємозв'язку із мотивацією, яка стає регулятором змін соціального статусу та професійних зрушень у бік покращення. Так, досліджуючи мотиваційні аспекти відтворення, розвитку та використання трудового потенціалу Л. І. Шваб в своїй науковій праці зазначив: «У реалізації працівником своєї соціальної ролі і набуття соціального статусу, який виявляється у повазі, визнанні його здібностей, результативності виконуваних обов'язків,

подальшому службовому просуванні особливе місце посідає статусна мотивація» [130, с. 303-306].

З проведеного вище аналізу формуємо думку про те, що кар'єрне зростання полягає у поступовому, послідовному та цілеспрямованому професійному розвитку працівника, що охоплює розвиток його професійних ділових якостей та здібностей, збагачення професійних знань, що у цілому визначають його професійну траєкторію руху та формують підґрунтя для зайняття вищої посади [131, с. 136-137].

Однак доктринальне розуміння досліджуваного питання не є виключно єдиним джерелом формування уявлення про кар'єру працівника, а тим паче про недопущення дискримінації у реалізації права на зростання по кар'єрній драбині, а тому подальшу наукову розвідку варто спрямувати на аналіз та висвітлення правових засад, що стосуються порушеної проблеми [131, с.145].

Аналіз Основного Закону нашої держави в ракурсі досліджуваної проблеми дає можливість виділити загальні конституційні засади, які містяться в ст. 21, 23, 24, 43 Конституції та закріплюють гарантію рівності у правах, свободах та можливостях, право вільного розвитку своєї особистості, недопущення дискримінації у будь-якій сфері суспільного життя [4].

Водночас необхідно відмітити, що важливим для розвитку означених конституційних засад та цікавими з наукової точки зору є конституційні засади зарубіжних країн. Відтак, у якості прикладу звернемося до деяких таких засад та проаналізуємо їх зміст [131, с.145]. Наприклад, ч. 2 ст. 33 Конституції Польщі закріплено, що жінка і чоловік мають рівне право на освіту, працевлаштування і просування по службі, на однакову винагороду за рівноцінну працю, на соціальне забезпечення, а також обіймати посади, виконувати функції, одержувати публічні відзнаки і винагороди [7]. Схожа за своїм змістом ч. 1 ст. 35 Конституції Іспанії, в якій зазначено, що всі іспанці зобов'язані працювати і мають право на працю, на вільний вибір професії чи роду діяльності, на просування по службі, а також на заробітну плату,

достатню для покриття своїх потреб і потреб своєї сім'ї. За жодних обставин вони не можуть бути дискриміновані за ознакою статі [132].

Як бачимо, у конституційних положеннях висвітлених зарубіжних країн поряд із гарантією рівного права на працю, вільного вибору професії чи роду діяльності також закріплено право на просування по службі на засадах рівності, що в контексті даного дослідження свідчить про його важливість, необхідність забезпечення дотримання та захисту від будь-яких посягань на цілісність та непорушність такого права [131, с.145].

На основі раніше проведеного нами дослідження міжнародно-правових стандартів недопущення дискримінації у сфері праці, виділимо окремі засади міжнародно-правових актів, що передбачають вирішення порушеного в межах даного підрозділу дисертації питання.

Наприклад, у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплено, що держави, які беруть участь у вказаному Пакті, визнають право кожного на справедливі й сприятливі умови праці, зокрема: в) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені винятково на підставі трудового стажу й кваліфікації [94]. Разом з тим, у ст. 20 Європейської соціальної хартії (переглянутої) наголошується, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі сторони зобов'язуються визнавати це право і вживати відповідних заходів для забезпечення його застосування або для сприяння його застосуванню у таких галузях, зокрема: d) професійний ріст, включаючи просування по службі [33; 131, с.145].

За змістом ст. 10 Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок вказується про необхідність вживати всіх належних заходів для забезпечення заміжнім і незаміжнім жінкам однакових прав з чоловіками в соціально-економічній діяльності, зокрема: а) права без дискримінації за ознакою громадянського стану або за іншими ознаками отримувати професійну

підготовку, працювати, вільно вибирати професію і заняття і вдосконалюватися у своїй професії та спеціальності [95]. Зі змісту ст. 11 Конвенції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» вбачається, що держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема: с) права на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку [14; 131, с.145].

Отже, аналіз міжнародно-правових засад в аспекті досліджуваної проблеми свідчить про те, що на міжнародному рівні приділено увагу явищу дискримінації у питанні просування працівника по кар'єрній драбині, що свідчить як про міжнародне усвідомлення та визнання означеної проблеми, так і про важливість пошуку шляхів недопущення її виникнення [131, с.145].

Звертаючись до аналізу положень КЗпП України відмітимо, що вказаний кодифікований нормативно-правовий акт не позбавлений загальних правових засад реалізації працівниками права на кар'єрне зростання [131, с.145].

Наприклад, у ст. 145 КЗпП України закріплено, що працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі [8].

На сторінках наукової літератури вбачається, що під просуванням по роботі, переважним правом на яке користуються працівники, що успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки розуміють надання більш кваліфікованої роботи або переміщення на вищу посаду. Просування по

роботі оформляється як переведення на іншу роботу. Можливість переведення на більш кваліфіковану роботу або на вищу посаду залежить від наявності на підприємстві відповідних вакансій. Але наявність вакансій ще не створює у сумлінного працівника права на просування, оскільки для цього необхідні відповідна кваліфікація, спеціальні знання, досвід роботи. Вибір кандидатів на просування по роботі у всіх випадках здійснюється з врахуванням особистих і ділових якостей працівника, одним з яких є сумлінне ставлення до праці [133, с. 512]. У ст. 203 КЗпП України закріплено, що при підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватись успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка та успішне проходження працівниками навчання в закладах освіти. Поряд з цим, зміст ст. 206 КЗпП України передбачає, що працівникові, який успішно закінчив виробниче навчання, присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота відповідно до набутої ним кваліфікації та присвоєного розряд [8].

Однак констатуємо, що недоліком КЗпП України є відсутність нормативного закріплення та визначення понять, що пов'язані з професійним кар'єрним зростанням. Натомість аналіз змісту Проекту ТК України свідчить про наявність положень, якими більш детально врегульовано питання професійної (службової) кар'єри [131, с.145]. По-перше, у ст. 2 Проекту ТК України серед основних принципів правового регулювання трудових правовідносин передбачено принцип створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації [131, с.147]. По-друге, у ст. 20 Проекту ТК України серед основних прав працівника виділено право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питань щодо працевлаштування, винагороди за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення [131, с.147]. По-третє, право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питання професійного зростання знайшло свою подальшу

змістовну конкретизацію, про що свідчить окрема Книга п'ята під назвою «Професійна (службова) кар'єра» [131, с.147]. Так, у ст. 314 Проекту ТК України вказується, що професійна (службова) кар'єра - це професійне зростання чи просування (підвищення) працівника по службі шляхом присвоєння йому вищого кваліфікаційного розряду чи призначення його на більш високу та відповідальну посаду, покладення на нього ширшого кола обов'язків чи доручення роботи більш високої кваліфікації, результатом чого є зростання оплати праці (винагороди), підвищення гарантій та збільшення розміру компенсацій, що гарантуються працівникові, а у випадках, передбачених цим Кодексом та іншими актами трудового законодавства, - і членам його сім'ї [131; 134].

Поряд з цим, ст. 315 Проекту ТК України закріплюється право усіх працівників на професійну (службову) кар'єру. Між тим, у ч. 2 ст. 315 Проекту ТК України окреслюється низка обставин чи їх виникнення, які не можуть бути перешкодою для здійснення працівником професійної (службової) кар'єри та позбавлення його можливості просування по службі. До них відноситься зайнятість працівника неповний робочий час чи перерва у його професійній діяльності, пов'язана з доглядом за дітьми, які перебувають на утриманні працівника, або за іншими членами його сім'ї, які потребували стороннього догляду відповідно до медичного висновку, а також хвороба працівника чи з перебуванням його у відставці, у зв'язку із захворюванням чи з підозрою захворювання на ВІЛ/СНІД [131; 134].

Аналіз наведених вище положень проекту ТК України дає можливість виділити позитивні зміни у процесі реформування трудового законодавства, які полягають у закріпленні дефініції поняття «професійна (службова) кар'єра», яке не знайшло свого відображення в чинному КЗпП України, що усуває випадки його довільного тлумачення та суб'єктивного розуміння [131, с.140].

Крім того, важливе значення для недопущення дискримінації у кар'єрному зростанні має закріплення низки обставин чи їх виникнення, які

не можуть бути перешкодою для здійснення працівником професійної (службової) кар'єри та позбавлення його можливості просування по службі [131, с.140]. Проте негативним, на нашу думку, моментом є обмеженість означеного кола обставин чи їх виникнення, що є недопустимим. У даному випадку, право працівника на професійну (службову) кар'єру є очевидно обмеженим, оскільки захищається від дискримінації лише за ознаками стану здоров'я, сімейних обов'язків, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, що не корелюється зі змістом ст. 2⁻¹ КЗпП України, в якій наводиться розширений та невичерпний перелік ознак дискримінації, а тому таке положення потребує подальшого досконалого доопрацювання [131, с.140].

Нормативне закріплення та забезпечення права працівників на професійний розвиток, правове регулювання відносин, що пов'язані із кар'єрним зростанням відображено у інших нормативно-правових актах [131, с.140].

Наприклад, у ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» вказується, що жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці [13]. У Законі України «Про державну службу» визначається, що професійний розвиток – це безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного та професійного зростання, що базується на інтеграції знань, умінь і компетентностей. Відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 7 Закону серед основних прав державного службовця виокремлено право на просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків. Поняття «службова кар'єра» використано для назви Розділу V вказаного нормативно-правового акту, яким регулюються відносини прийняття на державну службу, просування по службі державних службовців, вирішення інших питань, пов'язаних із службою, зокрема оцінювання результатів службової діяльності, підвищення рівня професійної

компетентності державних службовців тощо [131, с.140]. Так, у ст. 40 Закону вказується, що просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до цього Закону. При цьому, п. 2 ч. 2 ст. 17 Закону визначено, що до повноважень керівника державної служби в державному органі належить забезпечення планування службової кар'єри, планове заміщення посад державної служби підготовленими фахівцями згідно з вимогами до професійної компетентності та стимулювання просування по службі [116].

Не став виключенням із поля зору Закон України «Про професійний розвиток працівників», який визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників [135].

Так, визначено порядок проходження працівниками професійного навчання як процесу цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, а також атестації як процедури оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня, за результатами якої працівнику може бути присвоєно чергову категорію, встановлено надбавку до заробітної плати або збільшено її розмір, організовано стажування на більш високій посаді або направлено на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі. Всі ці положення узгоджуються із ст. 4 Закону, в якій серед основних напрямків діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників визначається напрямок стимулювання професійного зростання працівників [135].

Отже, проведений вище аналіз дає підстави стверджувати, що законодавство України включає в себе нормативну базу, яка закріплює право кожного працівника на кар'єрне просування, а також передбачає наявність загальних правових засад, що регламентують питання просування будь-якого

працівника незалежно від статі по роботі [131, с.140]. Водночас такі правові засади покликані забезпечити єдність правового регулювання вказаних відносин. Разом з тим, законодавство України містить спеціальні положення, що регулюють професійну діяльність та пов'язане із нею право на кар'єрне зростання окремої категорії працівників [131, с.140].

Однак не дивлячись на те, що національне законодавство передбачає наявність окреслених правових засад недопущення дискримінації при кар'єрному зростанні, які узгоджуються із висвітленими вище міжнародно-правовими стандартами праці у цьому питанні, все ж явище суспільного поділу праці за ознакою статі, що ґрунтується на усталених стереотипах, які є стійкими регуляторами, які визначають дискримінаційну лінію поведінки людини, перешкоджає повноцінній реалізації означених засад на практиці, про що вказує аналіз наукових праць [131, с.140].

На сторінках наукових джерел стверджується, що з метою досягнення кар'єрного росту, жінці потрібно подолати багато перепон для досягнення бажаного – доступу до керівних посад. Великого розповсюдження отримала гіпотеза «скляної стелі», яка за своїм змістом проявляється як невидима, але реально існуюча перешкода, на яку наштовхується жінка-лідер, яка намагається досягти вершин успіху [136, с. 27]. М. С. Кімел зазначає: «Серед механізмів кар'єрної дискримінації принцип «скляної стелі» найбільше відображає штучні бар'єри, засновані на відносинах чи усталених в організації упередженнях, які перешкоджають просуванню кваліфікованих співробітників на керівні посади» [137, с. 292].

Крім того, в наукових джерелах висловлюється думка, що повільне кар'єрне зростання жінок обумовлене низкою стереотипів, що сформувалися та глибоко вкорінились в свідомості суспільства щодо роботи, яка ними виконується [131, с.140]. Серед таких стереотипів виділено: упевненість у тому, що жінки працюють лише заради «шпилькових» грошей (тобто невеликої заробітної плати); в роботі їх більше цікавлять суто комунікативні та емоційні моменти; жінкам більше подобається робота, що не потребує

інтелектуальних зусиль; вони цінують самоактуалізацію і кар'єрне зростання менше ніж чоловіки. Основою цих упереджень є інші, не менш хибні уявлення про відсутність у жінок компетенції, незалежності, змагальності, логіки, домагань тощо. Вони мають більше шансів зайняти керівну посаду середньої ланки, тоді як вищі керівні посади, як правило, беззастережно віддаються чоловікам [138, с. 101].

Цікавою видається наукова праця О. І. Кулачек, в якій науковець виокремлює на власний погляд ключові проблеми в кар'єрному зростанні жінок: «Це вплив традиційного оточення на робочому місці. На думку науковця, традиційна чоловіча культура створила три суттєвих бар'єри для рівності чоловіка й жінки: перший бар'єр - жінок хочуть бачити залежними, запобігливими, скромними виконавицями, тоді як чоловіків закликають бути незалежними, здатними до конкуренції, скерованими на дію; друга перешкода - для обрання на відповідальну посаду жінка повинна спочатку продемонструвати свою реальну компетентність, тоді як чоловікові достатньо мати потенційну; третій бар'єр - існує думка, що моральність і висока посада – речі несумісні, і жінки не прагнуть службових вершин, не бажаючи ставити під загрозу свої сімейні стосунки й цінності» [139, с. 15].

О. І. Кулачек також зазначає: «Великою перешкодою у професійному зростанні жінок є брак часу. Жінки, в основному, мають сім'ї і обов'язки з догляду за дітьми або старими батьками чи іншими родичами, а режим подвійного навантаження призводить до постійного емоційного й фізичного перенапруження й перевтоми, що може супроводжуватися психологічними, емоційними, а іноді й фізичними відстороненнями від службової активності» [139, с. 15].

В цілому погоджуємося із висловленими думками науковців та відмітимо, що перешкоди дискримінаційного характеру, що мають місце на шляху до професійної самореалізації працівників жіночої статі у формі усталених упереджень та стереотипів стають на заваді повноцінній реалізації права на кар'єрне зростання та поєднання даного права із правом на

створення родини, реалізації материнської функції, що значно ускладнює успішне поєднання ролі як матері, так і жінки у сім'ї та суспільстві. Означена реалія життя в кінцевому рахунку ставить жінок у нерівне порівняно із чоловіками становище, змушує їх робити непростий для себе життєвий вибір та надавати перевагу кар'єрному росту або створенню власної сім'ї[131, с.140].

М. І. Дубиніна робить висновок та зазначає: «Оскільки зазвичай професійна самореалізація відбувається в період ранньої дорослості (із 23 до 45 років), що збігається із часом планування та створення родини, підкреслення гендерних відмінностей між чоловіками та жінками (стереотипізація) може ускладнювати останнім процес кар'єрного зростання» [117, с. 25].

При цьому, в наукових джерелах не безпідставно стверджується, що Україні суттєво бракує політичних ініціатив, спрямованих на збільшення гендерної рівності на ринку праці. Активні ініціативи на ринку праці не враховують гендерні питання. Бракує ініціатив, спрямованих на зменшення гендерної різниці в оплаті праці або підтримки кар'єрного розвитку жінок, а ініціативи, спрямовані на поєднання роботи та сімейного життя, залишаються поодинокими [140, с. 14].

Вищевказане, тим не менш, дає підстави стверджувати, що стійкі уявлення та переконання членів українського суспільства щодо можливостей чоловіків та жінок на ринку праці, а також суспільно прийняті упередження та стереотипи про соціальні ролі чоловіків і жінок, що формують перешкоди на шляху їх кар'єрного зростання, мають тісний зв'язок із сприйняттям самими жінками та чоловіками своїх робочих ролей.

Так, жінки сприймають свої робочі ролі як такі, що мають бар'єри на шляху до кар'єрних досягнень, компенсації та організаційних можливостей. Жіночі й чоловічі сімейні ролі перебувають під впливом очікувань залежно від статі. Жінки більш очікувано ототожнюються із сімейними ролями, а чоловіки - з професійними. Жінки віддають сімейним ролям та обов'язкам

набагато більше часу, ніж чоловіки (за даними різних досліджень, працююча жінка витрачає від 7-ми до 19-ти годин на тиждень більше на сімейні ролі, ніж чоловік) [141, с. 27].

В контексті викладеного, І. Г. Крилова справедливо стверджує: «На жінок в українському суспільстві традиційно покладається реалізація сімейних зобов'язань, отже, у більшості випадків жінки обирають ті професії й посади, які характеризуються меншим навантаженням і гнучкою зайнятістю та не потребують високої інтенсивності праці. Така участь жінки на ринку праці веде до формування «жіночих» професій (що заважає професійному зростанню жінок) і до суттєвих гендерних розривів у доходах населення» [142, с. 47].

Статистичні дані стану дискримінації при кар'єрному зростанні в Україні, що сформувалися Державною службою статистики України за результатом вибіркового обстеження і ситуативних досліджень населення демонструють, що частка жінок на вищих управлінських посадах в промисловості не перевищує 20%, у сільському господарстві - 9,5%. У невиробничих галузях економіки (в тому числі роздрібна торгівля, готельний та ресторанний бізнес) частка жінок на вищих керівних посадах не перевищує 25%. Тобто, посадове місце жінок спостерігається на нижчих щаблях службової ієрархії [143, с. 303].

А. О. Мовчан відзначає: «Сьогодні існує ситуація, за якої в системі державного управління на керівних посадах на рівні прийняття політично значущих рішень переважають чоловіки, а жінки домінують на управлінських посадах у соціальних галузях, у сфері торгівлі, обслуговування. У сучасних умовах не заохочується професійна кар'єра жінки, просування по службі. Жіноча праця традиційно застосовується у галузі освіти, охорони здоров'я, культури» [144, с. 182].

Натомість відходячи від традиційних уявлень про галузь жіночої праці та розглядаючи деякі питання гендерного аспекту в роботі Національної поліції, О. В. Кузніченко констатує, що жінки в правоохоронних органах

стикаються із дискримінацією. Жінок здебільшого призначають на посади, що потребують роботи з паперами або комп'ютером, а оперативно-слідча, аналітична робота залишається для жінок винятком із правил. Науковець наголошує, що жінки становлять 60 % всіх фахівців із середньою й вищою освітою, але це не має впливу на їх конкурентоспроможність на ринку праці, оскільки зазвичай вони одержують менш престижні й нижчеоплачувані посади [145, с. 216-217].

З огляду на вказане існують підстави стверджувати, що наукова думка перебуває в активному стані щодо болючої для суспільства проблеми нерівності чоловіків і жінок у питанні кар'єрного зростання, яка підкріплюється наведеними емпіричними даними, що в цілому свідчить про її актуальність, а також нагальність її висвітлення та пошуку оптимальних шляхів вирішення. [131, с.140]

З цього приводу підтримуємо висловлену в науковій літературі думку про необхідність дотримання конструктивного типу внутрішньої взаємодії чоловіків і жінок в організації, який характеризується: а) усуненням гендерних бар'єрів шляхом визнання відмінностей між чоловіками та жінками; сприянням толерантному та гнучкому робочому контексту на користь кар'єрного зростання жінок; впровадженням позитивних заходів щодо усунення сексуальних домагань, процедури справедливого гендерно-нейтрального вибору та просування, підтримки родини та гнучкої організації робочого часу; реалізацією політики «дружнього ставлення до родини»; б) впровадженням програм балансу «робота – життя» та «робота – родина», сприянням кар'єрному зростанню жінок, що передбачає рівні можливості у професійному просуванні, впровадження корпоративних програм позитивних дій [20, с. 201–202].

Окрім цього, при вирішенні питання, що пов'язане із кар'єрним зростанням працівника, власник або уповноважений ним орган з метою уникнення сумнівів у об'єктивності прийнятого рішення про призначення працівника на вищу посаду, має оперувати доказами, що підтверджують

високий ступінь кваліфікації та продуктивності праці такого працівника. До таких доказів можуть відноситися стаж роботи, проходження атестації та її результати, щорічна оцінка виконання посадовими особами покладених на них обов'язків, виконання обов'язків тимчасово відсутніх більш кваліфікованих працівників, зарахування до кадрового резерву, преміювання за результатами роботи у звітному періоді, виплати премії та грошових винагород, що мають одноразовий характер тощо [146, с. 106].

Підводячи підсумки вищевикладеного відзначимо, що дискримінація у сфері праці в силу багатогранності свого прояву знайшла своє місце в такому не менш важливому для наукового пізнання питанні як кар'єрне зростання працівника незалежно від його статі [131, с.140]. Аналіз правових засад недопущення дискримінації у вказаному питанні свідчить, що на законодавчому рівні закріплено низку антидискримінаційних засад, дія яких спрямована на недопущення виникнення, поширення та подальшого поглиблення прояву дискримінації за ознакою статі в аспекті права на кар'єрне зростання. Наведене переконливо вказує на те, що національне законодавство, яке узгоджується із висвітленими міжнародно-правовими засадами, стоїть своєрідним захисним щитом проти дискримінації у кар'єрному зростанні з метою дотримання балансу рівності прав та можливостей працівників чоловічої та жіночої статі на шляху до професійної самореалізації.

Водночас важливими для подальшої наукової розвідки стають питання глибинного аналізу сформованих у свідомості українців упереджень та стереотипів щодо місця працівників жіночої та чоловічої статі на кар'єрній драбині, їх професійних можливостей, перспектив подальшого просування з огляду на об'єктивні показники та досягнення у роботі, продуктивність праці, професійні знання, ділові якості та здібності, отриманий досвід роботи, рівень дотримання трудової дисципліни тощо, які значно гальмують процес вирішення проблеми дискримінації за ознакою статі та пошуку шляхів їх викорінення.

2.3. Правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при звільненні з посади

Дослідження різних аспектів проблеми недопущення дискримінації за ознакою статі у трудових правовідносинах привертає увагу до не менш важливого та актуального для вирішення питання, що пов'язане із випадками незаконного звільнення працівників із займаної посади з дискримінаційних підстав.

Недосконалість трудового законодавства, нехтування з боку роботодавця правами та інтересами працівника, дискримінаційні упередження та стереотипи, що превалюють на ринку праці, все це у своїй сукупності є тими численними перепонами, які підривають стабільність та тривалість трудових правовідносин, подальшу реалізацію працівником трудової функції, власних здібностей до праці, що призводить до втрати займаної посади та заробітної плати як джерела для існування.

Т. Л. Жовнір слушно відзначає: «В сучасних умовах суперечливе та недосконале українське законодавство у сфері трудових правовідносин, яке не відповідає сучасним реаліям життя, є однією з причин виникнення суперечностей між працівником та роботодавцем. При цьому значну частину в трудових спорах між працівником та роботодавцем займають спори з приводу незаконного звільнення працівника» [147, с. 74].

З метою ґрунтовного з'ясування сутності порушеного у межах даного підрозділу питання, варто на початковому етапі наукового пізнання звернутися до з'ясування підстав припинення трудових правовідносин та правового змісту ключових понять, що лежать в основі вказаного процесу.

Як слушно вказують провідні науковці в галузі трудового права, підставами виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин є юридичні факти. Так, К. Ю. Мельник щодо підстав припинення трудових

відносин вказує: «Ними є такі життєві обставини, що закріплені законодавством як юридичні факти, які поділяються на два види: 1) юридичні факти-дії, які передбачають припинення трудових правовідносин за наявності волевиявлення їх сторін або осіб, що не є їх стороною; 2) юридичні факти-події, які передбачають припинення трудових правовідносин за обставинами, що не залежать від волі будь-кого (наприклад, смерть працівника або роботодавця-фізичної особи, закінчення строку трудового договору)» [148, с. 74].

С. М. Глазько відзначає: «Юридичні факти у сфері припинення трудового договору можуть бути двох видів: а) вольові дії, коли одна з сторін договору або обидві його сторони (або третя особа, що не є стороною трудового договору, проте має за законом право вимагати його припинення) виявляють ініціативу припинити договір; б) події, до яких, на думку науковця, можна віднести смерть працівника або переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією» [149, с. 286].

З приводу з'ясування правового значення понять «припинення» та «розірвання» трудового договору та розмежування їх між собою відмітимо наступні наукові позиції.

Наприклад, О. А. Антоненко вказує: «Розірвання трудового договору – це волевиявлення сторін трудового договору щодо його припинення, яке здійснюється за наявності законних підстав та в порядку, що встановлюється законодавством» [150, с. 221]. В. Р. Шишлюк дотримується схожої позиції та під розірванням трудового договору пропонує розуміти: «Припинення трудового договору, котре виявляється в односторонньому волевиявленні сторони цього договору (працівника, роботодавця) або на вимогу третіх осіб, які не є стороною цього трудового договору» [151, с. 84]. Л. Ю. Прогонюк припинення трудового договору тлумачить наступним чином: «Остаточне розірвання трудових відносин з найманим працівником. У день звільнення з працівником проводиться повний розрахунок по всім сумах, що належать йому від підприємства та робиться запис до трудової книжки про його звільнення відповідно наказу по підприємству» [152, с. 233].

О. А. Шури́н доходить думки, що під припиненням трудових відносин слід розуміти: «Всі законодавчо визначені випадки закінчення трудових відносин, а саме: з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця, за угодою сторін, у зв'язку із закінченням строку дії договору, з ініціативи інших осіб (зокрема вироком суду законної сили, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке унеможливи́ло виконання ним роботи; призов або вступ працівника на військову службу та ін.) Розірвання трудового договору можливе у 2-х випадках – з ініціативи працівника й з ініціативи роботодавця, тобто розірвати трудовий договір можуть лише сторони цього правочину. Під звільненням працівника слід розуміти саму процедуру оформлення розірвання трудового договору, при цьому з ініціативи як працівника, так і роботодавця» [153, с. 19-20].

Вдаючись до аналізу доктринальних джерел на предмет розуміння окремого поняття «звільнення», вбачаємо низку наукових тлумачень, які мають наступне значення. Наприклад, С. М. Глазько відзначає: «Термін «звільнення» має процедурно-процесуальний відтінок і характеризує порядок реалізації понять припинення трудового договору та розірвання трудового договору. У вказаному аспекті, як зазначає науковець, припинення і розірвання трудового договору - це юридичні факти, а звільнення працівника - це процес чи порядок реалізації відносин, обумовлених появою означених фактів» [154, с. 7]. В. Шишлок зазначає: «Поняття «звільнення» є комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника, спрямованих на здійснення юридичного оформлення припинення трудових відносин, що включає в себе виникнення обставин, які зумовлюють припинення трудового договору, видання наказу чи розпорядження роботодавцем із вказівкою на підставу звільнення згідно із законом, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку з працівником» [151, с. 81].

Спрямовуючи наукову увагу на розуміння такого поняття як «посада», звернемося до великої українська юридичної енциклопедії, яка визначає поняття «посада» як службове положення працівника, зумовлене колом його прав та

обов'язків і характером відповідальності [155, с. 696]. О. І. Пархоменко-Куцевіл відзначає: «У визначення поняття «посада» закладено такі складові: чітко визначено трудові функції та соціальні ролі, а також ступінь потенційної довіри, потенційної відповідальності влади» [156, с. 263].

Таким чином, посада є важливим та невід'ємним складовим елементом трудової функції працівника, який визначає його службове становище та яку працівник може втратити у випадку звільнення з дискримінаційних підстав.

Звертаючись до безпосереднього аналізу правових засад недопущення дискримінації за ознакою статі при звільненні з посади, виділимо положення Конституції України, які є основоположними та ключовими при регулюванні досліджуваного питання.

Як було раніше наголошено, Основний Закон України містить конституційні засади, які закріплюють гарантію рівності у правах, свободах та можливостях, недопущення дискримінації у будь-якій сфері суспільного життя, що вбачається у ст. 21, 23, 24, 43. При цьому у ч. 6 ст. 43 Конституції України проголошено, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення [4]. Для порівняльного аналізу означених конституційних положень, звернемо нашу увагу, наприклад, на ст. 24 Конституція Польщі, якою гарантовано, що праця знаходиться під захистом Польської Республіки. Держава здійснює нагляд за дотриманням умов праці [7, с. 19]. Як бачимо, наведена у якості прикладу конституційна засада також регламентують правовий захист праці, заборону звільнення працівника за відсутності передбачених на те законодавчих підстав, що свідчить про усвідомлення важливості захисту прав працівників у вказаному трудо-правовому аспекті, забезпечення стабільності та гармонійності розвитку трудових правовідносин, зокрема шляхом недопущення прояву дискримінації.

Аналіз міжнародно-правових засад, що регламентують досліджуване у даному підрозділі питання, також дає можливість виділити та висвітлити положення наступних міжнародно-правових документів.

У частині I Європейської соціальної хартії (переглянутої) відмічається, що сторони визнають метою своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися, зокрема, такі права та принципи, як: право усіх працівників на захист у випадках звільнення та право усіх працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення [33]. Означені права знаходять своє змістовне продовження у ст. 4 Хартії, якою передбачено право всіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи. Водночас право на захист у випадку звільнення закріплено у ст. 24 Хартії, відповідно до правового змісту якої з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення сторони зобов'язуються визнати: а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби; б) право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу [33]. При цьому у вказаній статті справедливо наголошено, що з цією метою сторони зобов'язуються забезпечити, щоб кожний працівник, який вважає себе звільненим без поважної причини, мав право на оскарження в неупередженому органі [33].

Відмітимо, що зазначене узгоджується із ч. 6 ст. 43 Конституції України, яка передбачає право працівників на захист у випадках звільнення та ст. 5-1 КЗпП України, яка передбачає гарантію забезпечення права громадян на працю у вигляді захисту від незаконного звільнення.

Не менш важливими для недопущення дискримінації при звільненні з посади є положення, що містяться в частині II Хартії. Так, у ч. 1 ст. 24 визначено, що терміни «звільнення» та «звільнений» означають розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця [33]. Крім того, у ч. 3 ст. 24 деталізовано перелік причин для звільнення, які не можуть вважатися поважними [33], зокрема: а) членство у профспілках або участь у профспілковій

діяльності у неробочий час або, за згодою роботодавця, у робочий час [33]; б) намагання отримати повноваження представника працівників, здійснення таких повноважень у теперішній час або у минулому [33]; с) подання скарги або участь у процесі, порушеному проти роботодавця у зв'язку зі звинуваченням останнього у порушенні законів чи правил, або звернення до компетентних адміністративних органів [33]; d) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, релігія, політичні переконання, національна належність або соціальне походження [33]; е) відпустка по вагітності та родах або по догляду за дитиною [33]; f) тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з захворюванням або травмою [33]. Між тим, приділяючи увагу праву працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, у ч. 3 ст. 27 Хартії справедливо наголошено на необхідності забезпечити, щоб сімейні обов'язки як такі не були поважною причиною для звільнення [33].

Як бачимо, Європейська соціальна хартія (переглянута) за своїм змістовним наповненням містить у собі низку міжнародно-правових засад, що передбачають право працівників на захист у випадку звільнення, конкретизують причини для звільнення, які не можуть вважатися поважними, зокрема, дискримінація за ознакою статі як одна із таких причин та загалом відіграють важливу роль у забезпеченні захисту прав працівників у питанні припинення трудових правовідносин.

Разом з тим, наукове пізнання досліджуваної проблеми привертає увагу до положень Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 р., аналіз яких також дає можливість виділити низку правових засад в контексті недопущення дискримінації при звільненні з посади.

Так, у ст. 3 Конвенції визначено, що терміни «звільнення» та «припинення трудових відносин» означають припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [157]. Поряд з цим, ст. 4 Конвенції регламентовано, що «трудова відносина з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи

служби» [157]. Варто зауважити, що ст. 4 Конвенції знайшла своє змістовне відображення у ст. 40, 41 КЗпП України, які передбачають підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Між тим, ст. 5 Конвенції окреслює перелік підстав, які не можуть вважатися законними для припинення трудових правовідносин. До них віднесено наступні: а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час [157]; б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників [157]; в) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів [157]; г) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження [157]; д) відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству [157].

Необхідно акцентувати увагу на тому, що наведений вище перелік підстав є досить схожим, однак не є тотожним порівняно із переліком підстав, що наведені в проаналізованій ч. 3 ст. 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Різниця між ними простежується лише в тому, що у досліджуваній ст. 5 Конвенції МОП №158 серед незаконних підстав для звільнення не передбачено таку підставу як тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з захворюванням або травмою. Натомість подальший аналіз Конвенції МОП №158 вказує, що означена підстава незаконного звільнення не стала виключенням, а лише перемістилася в окрему ч. 1 ст. 6 Конвенції МОП №158, що свідчить про узгодженість аналізованих міжнародно-правових засад та їх спільну спрямованість на захист працівників від незаконного звільнення.

Окремо слід звернути увагу на обмеженість кола дискримінаційних ознак, що наведені у ч. 3 ст. 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [33] та ст. 5 Конвенції МОП №158 [157], які хоч і містять ознаку статі, яка не може бути віднесена до законної підстави звільнення працівника з посади, однак в цілому така низка ознак не узгоджується із ст. 2¹ КЗпП України, яка забороняє

дискримінацію у сфері праці за значно ширшим переліком дискримінаційних ознак (наприклад, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД). При цьому слід зазначити, що вказівка в ст. 2¹ КЗпП України на інші ознаки, що не пов'язані із характером роботи або умовами її виконання є доречною, оскільки свідчить про невичерпність дискримінаційних ознак, а тому усуває випадки обмеженої дії вказаної норми на трудові та тісно пов'язані із ними відносини за будь-якою іншою дискримінаційною ознакою, яка вказаним переліком не охоплена.

В контексті викладеного доцільно відмітити, що ст. 16 Закону України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» від 12.12.1991 р. №1972-ХІІ передбачено, що звільнення з роботи, відмова у прийнятті на роботу, відмова у прийомі до освітніх, медичних закладів, до закладів соціальної опіки і піклування та соціальних служб, а також відмова у наданні медичної допомоги та соціальних послуг, обмеження інших прав людей, які живуть з ВІЛ, на підставі їх ВІЛ-позитивного статусу, а також обмеження прав їхніх рідних і близьких на цій підставі забороняється [158].

Отже, аналіз Конвенції МОП №158 дає підстави стверджувати, що одним із важливих моментів дотримання законності звільнення працівника з займаної посади є наявність у трудовому законодавстві підстав та умов такого звільнення, які не можуть вважатися законними для припинення трудових правовідносин, якщо будуть ґрунтуватися на дискримінації за тією чи іншою дискримінаційною ознакою [157]. Однак перш ніж припинити трудові правовідносини з працівником, роботодавцю варто дотриматися іншого, не менш важливого процедурного моменту, що полягає у наданні можливості працівнику захистити свої права та інтереси перед звільненням [157]. Така думка узгоджується із ст. 7 Конвенції МОП №158, в якій наголошується на тому, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатися у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями крім випадків, коли від роботодавця

не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості [157]. Варто відзначити, що ст. 7 Конвенції МОП №158 знайшла своє втілення в ст. 149 КЗпП України, яка регламентує порядок застосування дисциплінарних стягнень та вказує, що до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

В цілому варто говорити про те, що Конвенція МОП №158 є тим міжнародно-правовим документом, який увібрав у себе низку важливих міжнародно-правових засад, що спрямовані на ефективне правове регулювання припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, правовий захист працівників від незаконного звільнення, в тому числі з дискримінаційних підстав.

Подальший науковий аналіз міжнародного-правових засад звертає увагу на приписи ч. 1 ст. 11 Конвенції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», зі змісту якої вбачається обов'язок, що покладений на держави-сторони, вживати усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема, право на працю як невідм'єне право всіх людей. Окрім того, положеннями ч. 2 ст. 11 Конвенції регламентовано, що для запобігання дискримінації щодо жінок після одруження або народження дитини та гарантування їм ефективного права на працю держави-сторони мають вживати відповідні заходи для того, щоб, зокрема: а) заборонити, під загрозою застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності та пологах чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні [14].

Таким чином, проведений аналіз міжнародно-правових документів на предмет наявності правових засад недопущення дискримінації при звільненні з посади виявив, що прояв дискримінації у вказаному трудо-правовому аспекті усвідомлюється та визнається на міжнародному рівні, в тому числі за ознакою статі, що вкотре свідчить про багатогранність дискримінації та необхідність

подальшої аккумуляції зусиль міжнародної спільноти у напрямку недопущення її прояву.

Звертаючись до аналізу положень КЗпП України на предмет наявності правових засад, що регламентують вирішення досліджуваної проблеми, відмітимо вище згадану ст. 5¹ КЗпП України, яка присвячена гарантіям забезпечення права громадян на працю [8]. Аналіз змісту вказаної правової засади свідчить про те, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, зокрема, правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, сприяння у збереженні роботи, а також правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності [8]. Вказана правова засада знайшла своє змістовне продовження в ст. 22 КЗпП України, яка присвячена гарантіям при укладенні, зміні та припиненні трудового договору та передбачає заборону встановлення будь-яких прямих або непрямих обмежень трудових прав [8].

У КЗпП України вживається поняття «припинення трудового договору», яке охоплює всі підстави припинення трудових правовідносин. Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗпП України припинення трудового договору у формі розірвання трудового договору може відбуватись лише з волі учасника трудових правовідносин чи третіх сторін, а саме: 1) розірвання трудового договору з ініціативи працівника [8]; 2) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця [8]; 3) на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу [8].

Вичерпний перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця міститься в ст. 40 КЗпП України. Поряд з цим, ст. 41 КЗпП України закріплює вичерпний перелік додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що поширюються лише на окремі категорії працівників за певних умов. К. Ю. Мельник слушно вказує: «У КЗпП більшість підстав припинення трудових правовідносин сконцентрована в ст. 36, яка, у

свою чергу, відсилає учасників трудових правовідносин до інших статей КЗпП, що конкретизують ці підстави. Крім того, ст. 7 КЗпП допускає можливість встановлення законодавством додаткових підстав (крім передбачених Кодексом законів про працю) для припинення трудових правовідносин окремих категорій працівників за певних умов» [159, с. 74].

З наведеного вище слідує, що важливою гарантією дотримання прав та законних інтересів працівників при звільненні їх з посади є те, що таке звільнення можливе виключно з дотриманням умов та за наявності підстав, що передбачені трудовим законодавством та нормативно-правовими актами, які за своїм правовим змістом мають спеціальний характер по відношенню до припинення трудових правовідносин із окремою категорією працівників.

Ю. С. Шершень цілком справедливо вказує: «Роботодавець вдається до звільнень тих працівників, які з причин як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру перешкоджають розвитку виробництва, гальмують його або заподіюють шкоду. При цьому, на відміну від працівника, як правило, вільного у вирішенні питання про припинення договору за власною ініціативою, роботодавець може розірвати договір тільки за підстав, встановлених чинним законодавством» [160, с. 877]. Поділяє таку думку В. О. Швець та зазначає: «Припинення трудових правовідносин повинно відбуватися лише за наявності достатніх умов і підстав, що забезпечують належний рівень визначеності в трудових відносинах. Без наявності таких умов і підстав припинення трудових правовідносин може вважатися таким, що не узгоджується з принципом законності» [161, с. 74].

Поділяємо зазначену вище наукову думку у цьому аспекті досліджуваного питання. При цьому вважаємо за необхідне додатково висловити власну думку та зазначити, що наявність законодавчо передбаченої підстави для звільнення працівника з займаної посади з огляду на конкретні, фактичні обставини, що склалися у трудових відносинах між роботодавцем та працівником, має бути обґрунтована та підтверджена роботодавцем сукупністю належних, допустимих та достатніх доказів. Саме завдяки цьому вбачатиметься законність дій

роботодавця при вирішенні питання про звільнення працівника з займаної посади.

Разом з тим, на противагу вказаному, якщо нівелювати значимість обґрунтування та доведення роботодавцем наявності законодавчо передбаченої підстави для звільнення працівника, вбачатиметься свавілля з боку роботодавця, яке ґрунтуватиметься на довільному, суб'єктивному розумінні, тлумаченні та застосуванні передбаченої на законодавчому рівні підстави для звільнення. Такий підхід роботодавця до вирішення означеного питання з високим ризиком включатиме в себе наявність дискримінаційної упередженості, яка визначить спрямованість дій роботодавця на звільнення небажаного для себе працівника певної статі з дискримінаційних підстав. Вочевидь, наведена дискримінаційна практика самим негативним чином позначиться на трудових правах працівника та стане загрозою для їх цілісності та непорушності, що також негативно вплине на соціальну складову життя працівника незалежно від його статі.

В аспекті зазначеного, В. В. Пузанова наголошує: «Соціально-правова небезпечність порушень трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин особливо негативно позначається на соціальній безпеці працездатної особи (її сім'ї), оскільки це пов'язане із наступним: а) позбавленням працівника, який звільняється, засобів до існування, позаяк грошова винагорода за роботу, як правило, є його основним джерелом доходу; б) позбавленням працівника, який звільняється, спроможності розвиватися як професійно, так і особистісно; в) обмеженням працівника, який звільняється, користуватися свободою праці, зокрема його правом на працю; г) перебуванням працівника, який звільняється, у стані психоемоційної нестабільності через набуття статусу безробітного та його неспроможність брати участь у трудових відносинах» [162, с. 279].

Крім того, варто відмітити, що важливою законодавчою гарантією захисту працівників від незаконного звільнення є ч. 3 ст. 40 КЗпП України, в якій встановлена заборона звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за нез'явлення на роботу

протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні), а також у період перебування працівника у відпустці [8]. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації [8]. Разом з тим, важливою гарантією захисту прав жінок та жінок, які мають дітей є заборона їх звільнення, що передбачена ст. 184 КЗпП України, відповідно до якої звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням [8].

Не втрачаючи із поля зору сучасний процес реформування трудового законодавства та аналізуючи положення Проекту ТК України відмітимо, що однією із новел є ст. 2, в якій серед основних принципів правового регулювання трудових відносин виділено принцип забезпечення захисту працівників від необґрунтованого звільнення та принцип гарантування державного захисту працівників від незаконного звільнення [134]. Крім того, у ст. 20 Проекту ТК України серед основних прав працівника виділено право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питань щодо працевлаштування, винагороди за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення та право на захист від необґрунтованого звільнення [134]. Поряд з цим, глава 6 Проекту ТК України присвячена порядку звільнення працівників та передбачає низку обмежень та заборон у питаннях розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які ґрунтуються на вищевказаних принципах правового регулювання трудових відносин [134].

Аналіз зазначеного вище дає можливість дійти висновку, що Проект ТК України на відміну від КЗпП України містить новели правового регулювання припинення трудових правовідносин, що спрямовані на якісне покращення та

загальне підвищення рівня правового захисту прав працівників від незаконного та необґрунтованого звільнення, в тому числі з дискримінаційних підстав.

Подальший аналіз національного законодавства вказує на п. 8 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» відповідно до якого держава гарантує працездатним громадянам правовий захист від дискримінації у сфері зайнятості, захист від необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення, що змістовно узгоджується із ч. 6 ст. 43 Конституції України [106].

В. І. Прокопенко в контексті вищевказаних правових засад відзначає, що працівники, звільнені з роботи, незалежно від підстав припинення трудового договору, або переведені на іншу роботу, якщо вони вважають таке звільнення або переведення незаконним, мають право звернутися до суду з позовом про поновлення їх на роботі [163, с. 463]. Дійсно, право працівника на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади передбачено в ст. 2 КЗпП України. Між тим, ч. 1 ст. 235 КЗпП України регламентовано, що у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції", працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір [8].

Аналіз судової практики в контексті зазначеного свідчить, що рішенням Вінницького міського суду Вінницької області від 03.12.2020, залишеним без змін постановою Вінницького апеляційного суду від 16.02.2021 у справі №127/11619/20 у задоволенні позовних вимог про скасування наказу про звільнення з роботи, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу відмовлено. Вказаний наказ про звільнення у зв'язку із винними діями працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП України позивач вважав незаконним, оскільки в наведеному наказі немає роз'яснень

сутності вчиненого правопорушення, яке слугувало причиною звільнення, а також вважав звільнення з посади старшого контролера касира сектору перерахунку та зберігання валютних цінностей дискримінаційним. Вирішуючи спір, встановивши фактичні обставини справи та надавши їм правову оцінку, судом встановлено відсутність дискримінації з боку роботодавця при прийнятті оскаржуваного наказу про звільнення з роботи з огляду на те, що відповідачем надано належні та достатні докази на підтвердження того, що позивач умисно вчинив дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати довір'я, а також з огляду на те, що іншого працівника звільнено тією ж датою, що і позивача, за те ж правопорушення і з тієї ж підстави, що виключає твердження позивача про будь-яку дискримінацію [164; 165].

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене зазначимо, що дискримінація при звільненні з посади є тим явищем, яке в умовах сьогодення існує, своїм проявом дестабілізує трудові правовідносини, порушує право на працю та отримання винагороди за працю як джерела для повноцінної життєдіяльності, а також призводить до виникнення трудових спорів, вирішення яких доводиться до суду.

Всебічний аналіз національних та міжнародних правових засад вказує на наявність цілої низки законодавчих положень, які регламентують недопущення дискримінації при звільненні з посади, в тому числі за дискримінаційною ознакою статі, що свідчить про визнання означеної проблеми та намагання правовим шляхом не допустити її виникнення. Водночас сучасні умови реформування трудового законодавства, актуальність та суспільна необхідність недопущення виникнення досліджуваної проблеми у вказаному трудово-правовому аспекті свідчить про важливість в подальшому докладати значних зусиль для покращення національного законодавства та продовження наукових розвідок у вказаному напрямку.

Висновки до розділу 2

1. З'ясовано, що правове регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі при працевлаштуванні полягає у правовому упорядкуванні трудових та тісно пов'язаних із ними відносин за допомогою юридичних засобів з метою досягнення гендерного паритету, недопущення будь-яких проявів гендерно обумовленої дискримінації при реалізації кожною людиною та громадянином свого права на працю.

2. Сформовано теоретико-правове розуміння праці як важливої, невід'ємної компоненти людського життя, форми життєдіяльності людини, яка забезпечує фізіологічний та духовний рівні розвитку людини, в процесі якої людиною як творцем створюються певні блага, матеріальні та духовні цінності, що забезпечують розвиток суспільства та держави, та отримуються за наслідками цього засоби для існування у вигляді винагороди за працю; права на працю як фундаментального, природного, невід'ємного, соціально-економічного та законодавчо визначеного права, що займає особливе місце серед прав людини, оскільки виражає природну потребу людини в праці, а також саму свободу та унікальну можливість реалізації людиною свого трудового потенціалу, власних здібностей до праці, шляхом укладення трудового договору (контракту).

3. Встановлено, що законодавство України не позбавлено низки правових засад недопущення дискримінації за ознакою статі при реалізації права на працю та працевлаштування. Виокремлено правові засади: 1) правовий захист від дискримінації у сфері зайнятості, який поширюється ще на етап пошуку роботи та ознайомлення з актуальними вакансіями на ринку праці; 2) правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, який передбачає обов'язок роботодавця повідомляти на вимогу особи про причини відмови у письмовій формі; 3) заборону вимагати від особи незалежно від статі відомості та документи, подання яких при укладенні трудового договору не передбачено законодавством.

4. Визначено, що кар'єрне зростання полягає у поступовому, послідовному та цілеспрямованому професійному розвитку працівника, що

охоплює розвиток його професійних ділових якостей та здібностей, збагачення професійних знань, що у цілому визначають його професійну траєкторію руху та формують підґрунтя для зайняття вищої посади.

5. Резюмовано, що законодавство України включає в себе нормативну базу, яка закріплює право кожного працівника на кар'єрне просування, а також передбачає наявність як загальних правових засад, що регламентують питання просування будь-якого працівника по роботі які, тим самим, забезпечують єдність правового регулювання вказаних відносин, так і окремих, спеціальних положень, що регулюють професійну діяльність та пов'язане із нею право на кар'єрне зростання певної категорії працівників.

6. Аргументовано, що дискримінація при звільненні з посади є тим явищем, яке в умовах сьогодення існує, своїм проявом дестабілізує трудові правовідносини, порушує право на працю та отримання винагороди за працю як джерела для повноцінної життєдіяльності, призводить до виникнення трудових спорів, вирішення яких доводиться до суду.

7. Наголошено, що важливою гарантією дотримання прав та законних інтересів працівників при звільненні їх з посади є те, що таке звільнення можливе виключно з дотриманням умов та за наявності підстав, що передбачені трудовим законодавством та нормативно-правовими актами, які за своїм правовим змістом мають спеціальний характер по відношенню до припинення трудових правовідносин із окремою категорією працівників.

РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

3.1. Зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі та можливості його застосування в Україні

Прогресивний зарубіжний досвід вирішення будь-яких проблемних питань, що пов'язані із правовим регулюванням недопущення дискримінації у сфері праці є цінним взірцем та своєрідним каталізатором розвитку національного законодавства, утвердження та зміцнення загальнолюдських цінностей, гармонізації правового регулювання суспільних відносин, який неодмінно має враховуватися Україною на шляху до подальших якісно нових соціально-правових змін у суспільстві та державі, а також укріплення своїх позицій як демократичної держави серед цивілізованих країн світу.

Д. С. Овсянко зазначає: «Ставлячи перед собою мету наближення національної правової системи до правової системи Європейського Союзу, оптимізація правового регулювання трудових правовідносин в Україні має бути спрямована таким чином, щоб в її основі перебувало найбільш прогресивне та досконале світове законодавство, яке формувалося протягом тривалого часу і відображає досвід багатьох країн» [166, с. 287–288].

Однією із проблем, яка міцно укорінилася в Україні та в силу своєї складності актуалізує потребу її невідкладного вирішення на прикладі передового досвіду зарубіжних країн є проблема недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі, забезпечення рівності прав та можливостей жінок та чоловіків на ринку праці, їх гідності та соціальної справедливості.

О. Р. Дашковська у своїй науковій праці зазначає: «Досвід розвинених держав сучасності свідчить про те, що з розвитком демократичних інститутів, формуванням громадянського суспільства невід'ємно пов'язані процеси утвердження гідного становища особи в суспільстві незалежно від її статевої належності» [167, с. 79].

Аналіз зарубіжного досвіду дає можливість виділити цілий пласт законодавчих положень, що регламентують недопущення дискримінації у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах за ознакою статі на прикладі наступних зарубіжних країн.

Наприклад, у ст. 2 ТК Киргизької Республіки серед основних принципів правового регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносинах виокремлено принцип заборони примусової праці та дискримінації у сфері трудових правовідносин. Поряд з цим, в ст. 9 ТК Киргизької Республіки наголошується на тому, що кожен має рівні можливості для реалізації своїх трудових прав і свобод. Ніхто не може бути обмежений у трудових правах і свободах або отримувати будь-які переваги при їх реалізації в залежності від низки дискримінаційних ознак, а також від інших обставин, не пов'язаних з діловими якостями працівника і результатами його праці. Окремо наголошується на недопустимості нерівної оплати за рівну працю. Окрему увагу на себе звертають положення ст. 64 ТК Киргизької Республіки, відповідно до яких при укладанні трудового договору забороняється збирання відомостей про належність працівника до політичних партій, рухів або релігійних організацій, а також відомостей про приватне життя працівника [168].

Аналіз ТК Республіки Армения вказує на наявність положень, які також забороняють дискримінацію. Це вбачається зі змісту ст. 3.1 ТК Республіки Армения, в якій окрім встановлення вказаної заборони визначається правовий зміст дискримінації як будь-якого прямого або непрямого розрізнення, винятку або обмеження за дискримінаційними ознаками, метою або результатом якого є прояв менш сприятливого ставлення під час виникнення

та (або) зміни і (або) припинення колективних та (або) індивідуальних трудових відносин або заборона або відмову від визнання і (або) здійснення будь-якого права, встановленого трудовим законодавством, на рівних підставах з іншими, за винятком випадків, коли таке розрізнення, виняток або обмеження об'єктивно виправдані поставленою законною метою, і засоби, що застосовуються для досягнення цієї мети, адекватні та необхідні [169].

Окрема увага у аналізованій нормі приділяється забороні дискримінації на початковому етапі становлення трудових правовідносин, а також в процесі їх реалізації, а саме в оголошеннях про прийняття на роботу (конкурсах) і в процесі реалізації трудових відносин забороняється встановлення будь-якої іншої умови, що є підставою для дискримінації, крім ділових якостей та професійної готовності і кваліфікації, за винятком випадків, коли це впливає з вимог, характерних для роботи [169].

Не менш цікавим є досвід Республіки Казахстан, який також містить законодавчі положення, які забороняють дискримінацію у сфері праці. Так, ст. 6 ТК Республіки Казахстан регламентує заборону дискримінації, проголошує рівність можливостей в реалізації кожним своїх прав і свобод у сфері праці. Ніхто не може піддаватися будь-якій дискримінації при реалізації трудових прав за мотивами походження, соціального, посадового і майнового стану, статі та інших дискримінаційних ознак. Крім того, наголошується, що не вважається дискримінацією відмінності, виключення, переваги та обмеження, які відповідно до законів Республіки Казахстан встановлюються для відповідних видів трудової діяльності або обумовлені особливою турботою держави про осіб, які потребують підвищеного соціального і правового захисту. Серед основних прав працівника, що закріплені у ч. 1 ст. 22 ТК Республіки Казахстан виокремлено право на рівну оплату за рівну працю, а також рівні виробничо-побутові умови без будь-якої дискримінації, якому кореспондує відповідний обов'язок роботодавця, що закріплений у п. 28 ч. 2 ст. 23 ТК Республіки Казахстан забезпечувати рівність без будь-якої дискримінації [49].

Аналіз ТК Республіки Молдова звертає увагу на ст. 7, яка встановлює заборону використання примусової (обов'язкової) праці в будь-якій формі, зокрема як захід дискримінації за ознакою раси, національності, віросповідання чи соціального становища. Поряд з цим, ст. 8 ТК Республіки Молдова встановлює заборону самої дискримінації у сфері праці, яка в рамках трудових відносин розкривається через дію принципу рівноправності всіх працівників [50].

Закріплена у ст. 10 ТК Республіки Молдова низка обов'язків роботодавця дає можливість в контексті даного дослідження виділити обов'язок забезпечувати всім особам рівні можливості і рівний, без будь-якої дискримінації, підхід при наймі на роботу за професією, професійній орієнтації та підготовки, при просуванні по роботі; вживати заходів щодо запобігання сексуального домагання на робочому місці, а також щодо запобігання переслідування за звернення до компетентного органу зі скаргою на дискримінацію; вводити в правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства положення про заборону дискримінації за будь-якою ознакою і сексуального домагання. Варто відмітити, що ст. 141 КЗпП України так само визначає обов'язки роботодавця, який повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту [8]. Натомість ст. 10 ТК Республіки Молдова на відміну від ст. 141 КЗпП України, закріплює та конкретизує в аспекті недопущення дискримінації значно ширше за обсягом коло обов'язків роботодавця, що є позитивним зарубіжним досвідом, який має бути врахований Україною на шляху до подальших якісно нових законодавчих змін [50].

Звертаючись до аналізу ТК Республіки Таджикистан відмітимо ст. 4, в якій наведено перелік принципів законодавства про працю, серед яких виокремлено принцип свободи праці, неприпустимості обмеження прав

людини і громадянина в трудових відносинах; заборону дискримінації, примусової праці і використання жіночої праці та праці неповнолітніх на важких, підземних роботах та на роботах зі шкідливими умовами праці. Вказані принципи знаходять своє змістовне продовження у ст. 5 ТК Республіки Таджикистан, в якій передбачено право кожного без будь-якої дискримінації і примусу вільно вибирати працю або вільно погоджуватися на працю, розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію і рід діяльності. Окрема ст. 7 ТК Республіки Таджикистан закріплює заборону дискримінації в трудових відносинах та вказує на рівність права на працю всіх громадян. З підстав наведеного, будь-які відмінності, недопущення або переваги, відмова в прийомі на роботу, незалежно від дискримінаційної ознаки, що призводять до порушення рівності можливостей в галузі праці трудовим заборонено. Серед державних гарантій при працевлаштуванні, що наведені у ст. 128 ТК Республіки Таджикистан вбачається за можливе виділити захист від будь-яких форм дискримінації та забезпечення рівних можливостей в отриманні професії і роботи [170].

Змістовний аналіз положень ТК Литовської Республіки, в першу чергу, привертає увагу до ст. 2, яка закріплює низку принципів правового регулювання трудових відносин, серед яких виділимо принцип рівності суб'єктів трудового права незалежно від їх статі, сексуальної орієнтації, раси, національності, мови тощо, а також обставин, які пов'язані з діловими якостями працівників. У ст. 26 ТК Литовської Республіки, яка присвячена гендерній рівності та недопущенню дискримінації працівників, справедливо закріплюється обов'язок роботодавця забезпечити належну реалізацію принципів гендерної рівності та недопущення дискримінації. З наведених положень слідує, що забезпечення реалізації окреслених принципів полягає у тому, що при наявності будь-яких відносин між роботодавцем і працівниками пряма або непряма дискримінація, сексуальне домагання, вказівки дискримінувати за низкою дискримінаційних ознак, а також обставинами, не пов'язаними з діловими якостями працівників забороняються [47].

Водночас аналіз ТК Литовської Республіки свідчить про наявність окремих положень недопущення дискримінації за ознакою статі в різних аспектах трудових правовідносин, зокрема при працевлаштуванні та укладенні трудового договору. Так, у ст. 41 ТК Литовської Республіки вказується на обов'язок сторін трудового договору перед укладанням трудового договору дотримуватися принципів гендерної рівності, недопущення дискримінації, чесності, обов'язків з надання інформації, необхідної для укладення та виконання трудового договору, і захисту конфіденційної інформації. Щодо питання розірвання трудового договору та звільнення з посади, то варто звернути увагу на те, що однією із підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є грубе порушення працівником трудових обов'язків. До такого порушення, відповідно до п. 4 ч. 3 ст. 58 ТК Литовської Республіки, віднесено утиск за ознакою статі чи сексуальне домагання, дії дискримінаційного характеру або порушення честі і гідності щодо інших працівників або третіх осіб в робочий час або на місці роботи [47].

Цікавим є досвід Франції у питанні недопущення дискримінації у сфері праці. Звертаючи фокус нашої уваги на аналіз положень ТК Франції відмітимо ст. L1131-2, яка вказує на те, що у будь-якій компанії, де працює не менше 300 співробітників, і в будь-якій компанії, що спеціалізується на підборі персоналу, працівники, відповідальні за підбір персоналу, повинні проходити навчання з питань недискримінації при прийомі на роботу щонайменше раз на п'ять років. За змістом ст. L1132-1 ТК Франції, ніхто не може бути виключеним із процедури підбору персоналу або доступу до навчального курсу або періоду навчання в компанії. Жоден співробітник не може бути звільнений або підлягати дискримінаційному, прямому або непрямому заходу внаслідок розподілу дій, підготовки, призначення, кваліфікації, професійного просування, зміни або поновлення контракту через дискримінаційну ознаку. У ст. L1142-1 ТК Франції встановлюється заборона зазначати в оголошеннях про роботу вимогу щодо статі

претендента на посаду, так само як і встановлюється заборона відмовляти претенденту на посаду з підстав його статі. Стаття L1142-5 ТК Франції закріплює обов'язок роботодавця враховувати цілі професійної рівності між жінками та чоловіками у компанії та вживати заходи щодо їх досягнення. Крім того, у ст. L1142-8 ТК Франції наголошується, що у компаніях, у яких щонайменше п'ятдесят працівників, роботодавець зобов'язаний щорічно публікувати показники, що стосуються різниці у винагородах між жінками та чоловіками та вживати заходів, що здійснюються для їх усунення [171].

З огляду на викладене, аналіз трудового законодавства зарубіжних країн на предмет вирішення проблеми недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі переконливо свідчить про наявність достатніх за своїм обсягом законодавчих положень, які регламентують вирішення різних аспектів означеної проблеми. Однак, справедливо буде відмітити, що трудові кодекси зарубіжних країн не є виключно єдиною нормативно-правовою базою, яку варто брати до уваги при зверненні до аналізу зарубіжного досвіду, позаяк існують інші вузько направлені на вирішення досліджуваної проблеми нормативно-правові акти, які підлягають змістовному аналізу.

Наприклад, Закон Киргизької Республіки «Про державні гарантії рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків» встановлює державні гарантії щодо надання рівних прав і можливостей особам різної статі в політичній, соціальній, економічній, культурній та інших галузях життєдіяльності людини. Крім того, вказаний закон покликаний захистити чоловіків і жінок від дискримінації за ознакою статі та направлений на утвердження прогресивних демократичних відносин між чоловіками і жінками. У ст. 5 Закону встановлюється заборона прямої та непрямой гендерної дискримінації в будь-якій сфері діяльності осіб різної статі. Крім того, означений закон містить гарантії гендерної рівності в будь-якій сфері суспільного життя. Так, у сфері трудових відносин гарантується свобода вибору трудової діяльності (ст. 18), рівність в оплаті праці (ст. 19), рівність при звільненні працівника (ст. 20), закріплюються гарантії попередження та

припинення гендерних домагань, а також встановлюється відповідальність за гендерну дискримінацію (ст. 21) [172].

Закон Республіки Узбекистан «Про гарантії рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ґрунтуючись на принципі недопущення дискримінації за ознакою статі при забезпеченні гарантій рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в трудових відносинах, у ст. 21 встановлює обов'язок роботодавця забезпечувати: 1) рівні можливості для жінок і чоловіків при наймі на роботу; 2) рівну заробітну плату (винагороду) для жінок і чоловіків, за рівну працю і рівний підхід до оцінки якості роботи жінок і чоловіків; 3) рівні можливості при просуванні по службі, перепідготовці та підвищенні кваліфікації; 4) рівність прав жінок і чоловіків при припиненні трудового договору з працівниками у зв'язку зі змінами в технології, організації виробництва і праці, скороченням обсягів робіт, що призвели до зміни чисельності (штату) працівників або зміна характеру робіт, або ліквідацією підприємства, установи та організації з наданням переважних прав, встановлених законом; 5) впровадження та розвиток практики соціального захисту і підтримки сім'ї, доступною для жінок і чоловіків, які мають дітей, створення сприятливих умов праці для вагітних і годуючих жінок; 6) безпечні умови праці, що забезпечують збереження життєдіяльності та здоров'я жінок і чоловіків, в тому числі збереження репродуктивної функції; 7) недопущення неприйняттого поведіння, що призводить до приниження гідності осіб в трудових відносинах, або створення умов праці, що є дискримінаційними; 8) рівні умови жінкам і чоловікам для поєднання трудової діяльності, участі в суспільному житті з сімейними обов'язками, в тому числі шляхом створення і розширення мережі установ по догляду за дітьми, що надає можливості трудитися [173].

Закон Литовської Республіки «Про рівні можливості жінок і чоловіків» є наступним нормативно-правовим актом, який привертає нашу увагу, оскільки спрямований на забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та заборону дискримінації за ознакою статі. Відповідно до ст. 6 Закону при

здійсненні рівних прав жінок і чоловіків роботодавець або представник роботодавця зобов'язаний: 1) при прийомі на роботу або переведенні на вищу посаду застосовувати однакові критерії та умови відбору, за винятком деяких випадків, які передбачені законодавством; 2) створити однакові умови праці, можливості для підвищення кваліфікації, перекваліфікації, набуття практичного трудового досвіду, а також надавати однакові пільги; 3) за одну і ту ж або рівноцінну роботу виплачувати однакову заробітну плату, включаючи всі додаткові заробітки, які виплачуються яким би то не було способом роботодавцем або представником роботодавця працівникові за виконану ним роботу; 4) вживати заходів для захисту працівника від домагань, в тому числі сексуального домагання; 5) вживати заходів для захисту працівника, представника працівника, працівника, який виступає в якості свідка або дає пояснення щодо дискримінації, від ворожої поведінки, негативних наслідків, а також іншого переслідування під час реагування на скаргу чи іншу юридичну процедуру у зв'язку з дискримінацією [174].

Звертаючи увагу на досвід Швеції варто зазначити, що один із векторів спрямованості діяльності шведського уряду направлений на впровадження послідовної політики втілення у життя принципу гендерної рівності. Так, щодо жінок здійснюється політика покращення їхніх можливостей на ринку праці, щоб жінки мали однакові з чоловіками умови для оплачуваної праці, однакову оплату праці та рівномірний розподіл батьківських обов'язків зі своїми партнерами. Однак попри високу задіяність жінок в оплачуваній праці, ринок праці у Швеції є одним із найбільш гендерно сегрегованих у Європі. Наявна традиційна ситуація домінування чоловіків у технічних та інших «чоловічих» професіях, тоді як жінки більше залучені до професій, пов'язаних з доглядом за дітьми, до шкільної освіти, сфери охорони здоров'я та сфери послуг. Чоловіки водночас більше представлені у приватному бізнесі [175, с. 191–192].

Розділом 1 § 4 Закону Швеції «Про дискримінацію» передбачено, що дискримінація за своїм правовим змістом включає в себе пряму та непрямую

дискримінацію, домагання, в тому числі сексуальне та вказівки на дискримінацію. У рамках своєї діяльності на роботодавця покладається обов'язок здійснювати цілеспрямовану роботу з метою активного просування рівних прав та можливостей у трудовому житті кожного працівника незалежно від статі, що включає в себе: надання можливості кожній особі незалежно від статі подати заяву на зайняття вакантної посади; створення належних умов праці в рівній мірі як для чоловіків, так і для жінок; виявлення, усунення та запобігання будь-яких необґрунтованих відмінностей у оплаті праці та інших умовах працевлаштування між жінками та чоловіками для чого роботодавець кожні три роки має проводити відповідні опитування та аналіз вказаного питання за результатами чого оцінити пов'язаність різниці у заробітній платі зі статтю та скласти за наслідками цього відповідний план дій щодо рівної оплати праці тощо [176].

Крім того, передбачено, що якщо шукач роботи не був прийнятий на роботу або якщо працівник не був підвищений або не пройшов навчання для підвищення кваліфікації, така особа на запит має право отримати письмову інформацію від роботодавця про те, яке навчання, професійний досвід та інші професійні якості осіб, які були взяті на співбесіду або які отримали роботу або місце навчання мали місце та були враховані роботодавцем [176].

Варто відзначити, що трудове законодавство України, зокрема оновлена редакція ст. 22 КЗпП України, також покладає на роботодавця схожий, однак не тотожний за своїм правовим змістом обов'язок, який полягає у тому, що на вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови. Водночас ч. 2 ст. 184 КЗпП України також покладає на роботодавця обов'язок, який полягає у тому, що при відмові у прийнятті на роботу вагітних жінок або жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю повідомляти їм причини відмови у письмовій формі.

Доречно зауважити, що положення КЗпП України порівняно із законодавством Швеції досить тривалий проміжок часу обмежували коло осіб, які мають безумовне право на отримання відповідної інформації у письмовій формі за ознакою статі, що зрештою було вирішено в оновленій редакції ст. 22 КЗпП України. Втім, деякі аспекти трудо-правових відносин, в яких означене право може бути реалізовано (наприклад, кар'єрне зростання працівника та пов'язана із цим відмова роботодавця у підвищенні посади), залишаються невирішеними, що на наш погляд є неприпустимим.

Наведений законодавчий досвід переконливо свідчить про необхідність його врахування Україною під час реформування трудового законодавства задля зміцнення непорушності прав та інтересів чоловіків та жінок у сфері праці, досягненні економічної самостійності, зокрема жінок, які перебувають у шлюбі, рівності у розподілі сімейних обов'язків з метою рівного доступу подружжя до ринку праці, усунення сегрегації на ринку праці за ознакою статі, успішного поєднання трудових та сімейних обов'язків, створенні умов для рівної можливості чоловіків і жінок реалізувати свої здібності до праці.

Звертаючи увагу на досвід Швейцарської Конфедерації відмітимо наукову думку Черняхівської В.В., яка досліджуючи стан вирішення проблеми рівності чоловіків і жінок у зарубіжних країнах наголошує, що Швейцарія є країною з давнім консервативним поглядом на жінок. Для неї характерним є те, що жінки завжди мали менше прав, ніж чоловіки, а іноді й зовсім не мали. В суспільстві панує консервативний погляд на сім'ю, а питання поєднання професійних та сімейних обов'язків в сім'ї вважається приватною справою. Обов'язок з виховання дітей суспільство покладає виключно на жінок, а тому досить критично ставиться до жінок, які прагнуть поєднувати професійну діяльність з повною зайнятістю та з функцією виховання дітей [177, с. 109, 114].

Закон Чеської Республіки «Про боротьбу із дискримінацією» має важливе значення у питанні ефективної боротьби із дискримінацією, оскільки у ст. 1 визначає право на рівне ставлення та недопущення

дискримінації (наприклад права на працевлаштування та доступ до праці; права на доступ до професії, підприємництва та інших видів діяльності; права на зайнятість та її винагороду тощо). На роботодавця покладається обов'язок забезпечити рівне ставлення та недопущення дискримінації у окреслених питаннях. Закон визначає форми дискримінації: пряма та непряма дискримінація, домагання, у тому числі сексуальні домагання, вказівка на дискримінацію та підбурювання до дискримінації. За змістом законодавчих положень, правовий зміст дискримінації за ознакою статі не обмежується виключно однією дискримінаційною ознакою, оскільки включає в себе поряд із ознакою статі низку інших дискримінаційних ознак: вагітності, материнства та батьківства, а також статевої ідентифікації [178].

Звертаючись до досвіду Ізраїлю відмітимо наявність Закону про рівні можливості у сфері зайнятості, який передбачає заборону дискримінації у різних аспектах трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах: при наймі на роботу, підвищенні по службі, професійному навчанні, звільненні тощо. Заборона встановлюється щодо цілої низки дискримінаційних ознак: статі, раси, віку, національності, країни походження, релігії, місця проживання, сексуальної орієнтації, сімейного стану тощо. Перелік дискримінаційних ознак не є вичерпним, що позитивним чином позначається на можливості законодавчого регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин у випадку виникнення дискримінації на підставі інших дискримінаційних ознак, які не визначаються означеним переліком. Відповідальність за порушення закону покладається на роботодавця, який може бути визнаний відповідальним за порушення, якщо не доведе, що порушення було без його відома або якщо роботодавцем було вжито усіх заходів, що є необхідними для запобігання такому порушенню [179, с. 364-365].

Підсумовуючи викладене констатуємо, що явище дискримінації у сфері праці за ознакою статі не має локального характеру та не обмежується виключно просторами України. Натомість вказане явище має настільки масштабний характер свого прояву, що вийшло далеко за межі України та

знайшло своє втілення у різних трудо-правових аспектах, про що свідчить висвітлений та проаналізований досвід правового регулювання недопущення дискримінації у наведених вище зарубіжних країнах.

Проведений аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі дає підстави стверджувати про наявність загальних законодавчих положень, які закріплюють принцип недопущення дискримінації, передбачають рівність прав та можливостей кожного незалежно від низки дискримінаційних ознак, закріплюють відповідний обов'язок роботодавця забезпечувати рівні права та можливості без будь-якої дискримінації у питаннях працевлаштування, оплати праці, кар'єрного зростання, звільнення з посади тощо. Поряд із цим, законодавство зарубіжних країн вирізняється наявністю спеціальних законодавчих положень, які передбачають державні гарантії щодо надання рівних прав і можливостей особам різної статі в різних сферах суспільного життя, захисту чоловіків і жінок від дискримінації за ознакою статі, утвердження прогресивних демократичних правовідносин між чоловіками і жінками на ринку праці.

З огляду на наведене вважаємо, що необхідним для запозичення та застосування в Україні є зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці щодо:

- визначення та закріплення на законодавчому рівні поняття дискримінації у сфері праці, що значно оптимізує правову регламентацію трудових та тісно пов'язаних із ними відносин з питань недопущення дискримінації, на прикладі досвіду Armenii;

- окреслення та закріплення на законодавчому рівні принципи правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, серед яких виділити принцип недопущення дискримінації, на прикладі досвіду Kirgizii, Tadjikistanu, Litvi;

- передбачення обов'язку роботодавця на вимогу особи незалежно від статі, якій відмовлено у прийнятті на роботу, просуванні по роботі

повідомляти про причини відмови у письмовій формі із визначенням строку такого повідомлення з огляду на досвід Швеції;

- конкретизації та розширення у КЗпП України коло обов'язків роботодавця в аспекті недопущення дискримінації, сексуальних домагань, забезпечення рівності прав та можливостей осіб незалежно від статі, на прикладі досвіду Молдови, Литви [180, с.115].

3.2. Юридична відповідальність за дискримінацію за ознакою статі у сфері праці

До питання відповідальності людини у суспільстві, урегульованості вимог, що ставляться до суспільних відносин загалом та відповідальної поведінки людини як члена суспільства зокрема, звертались ще з давніх часів різні науковці та мислителі. Наприклад, діалектика свободи, зміст якої розкривається у філософії права німецького філософа Гегеля, знаходить своє змістовне вираження в людині, яка є вільною, але така воля людини приходить через усвідомлення нею своєї відповідальності [181, с. 137-145].

Демокрит вважав, що людина повинна оцінювати свої вчинки не лише з точки зору оточуючих, але й з позиції власного морального ставлення. Така думка зароджувалася в період розуміння відповідальності як внутрішньої якості індивіда [182, с. 140]. Арістотель побудував теорію етики, в основу якої було покладено виховання добродісного, відповідального громадянина. Філософ вважав, що лише повна свобода вибору, яка супроводжується виваженням цілей та засобів, є умовою відповідальності людини за свої вчинки [183, с.99].

Таким чином, у загальній філософії відповідальність розуміють як соціально-філософське поняття, що відбиває об'єктивно-історичний характер взаємин між особистістю і суспільством, особистістю і соціальною групою, сформований в ході задоволення взаємних вимог [184, с. 259–260].

Однак відмітимо, що філософське бачення відповідальності у переважній своїй більшості формує лише загальне уявлення про сутнісний зміст означеного поняття, а тому виникає необхідність у спрямуванні фокусу нашої уваги на з'ясування розуміння відповідальності саме у площині правової науки. Так, подальше всебічне опрацювання значного масиву наукової літератури дає можливість виділити низку наукових поглядів щодо розглядуваного питання та акцентувати увагу на окремі із них.

В першу чергу доцільно відзначити, що у юридичній енциклопедії юридична відповідальність визначається як суспільний феномен, що являє собою реалізовану людиною необхідність свідомого й добровільного використання свого права, виконання обов'язку, дотримання заборони, що міститься у правових нормах, а у випадку їх порушення – необхідність перетерпіння нею примусових заходів правового впливу, передбачених ними і застосовуваних компетентними органами держави [185, с. 130-104].

У той же час, в науковій літературі висловлюється безліч думок та підходів щодо розуміння юридичної відповідальності як в загальній теорії права, так і в галузевих юридичних науках, зокрема науки трудового права.

Наприклад, Н. Загребельна слушно стверджує: «Інститут юридичної відповідальності – це система взаємозалежних, взаємодіючих субінститутів юридичної відповідальності та їхніх окремих постулатів, дотримання яких забезпечує правопорядок, а їхнє застосування в разі здійснення правопорушення відтворює його, карає правопорушника й превентивно діє на потенційні чинники і зовнішні фактори, які зумовлюють та стимулюють акумуляцію девіантної соціальної поведінки й вчинення нових правопорушень» [186, с. 70-71].

В. В. Гаврилюк стверджує: «Юридична відповідальність є окремим видом соціальної відповідальності, що полягає в застосуванні державою до правопорушника ряду заходів примусу, передбачених правовими нормами» [187, с. 70-71]. Цікавою є наукова думка Л.І. Каленіченко, яка вказує: «Юридична відповідальність як явище об'єктивного права - це передбачені

санкціями норм права, забезпечені можливістю застосування держаного примусу несприятливі наслідки особистого, майнового чи організаційного характеру, яких відповідний суб'єкт права зазнає за вчинене правопорушення (порушення суб'єктивних прав) і які процесуально закріплені в передбаченому законодавством порядку. Юридична відповідальність як елемент змісту правовідносин – це передбачені санкціями норм права вид і міра обов'язку суб'єкта права зазнати позбавлення особистого, майнового, організаційного характеру у правовідносинах, що виникають із факту правопорушення. Юридична відповідальність як форма державно-правового примусу – це передбачені нормами права та здійснювані у процесуальній формі спеціально уповноваженими суб'єктами заходи негативного характеру, які застосовуються до суб'єкта правопорушення за умови наявності необхідних підстав» [188, с. 16].

О. В. Черкасов відзначає: «Юридична відповідальність є обов'язок сторін трудового правовідношення зазнати законодавчо визначених несприятливих наслідків особистісного, майнового або організаційного характеру за вчинене правопорушення у сфері застосування найманої праці в порядку, встановленому законодавством про працю» [189, с. 28, 33].

Визначаючи правовий зміст юридичної відповідальності у трудовому праві, Є. Ю. Подорожній у своїй науковій праці визначає юридичну відповідальність роботодавця або уповноваженого ним органу у широкому та вузькому сенсі. Науковець зазначає: «У широкому сенсі – це забезпечений силою державного впливу, обов'язок роботодавця зазнати щодо себе певних негативних наслідків, вид і міра яких визначаються законодавством, за вчинення протиправних дії (бездіяльності) у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Що ж стосується юридичної відповідальності у вузькому розумінні, то вона являє собою забезпечений державою обов'язок роботодавця здійснити на користь найманого працівника, відповідні компенсаційні виплати у цілях відшкодування матеріальної та (або) моральної шкоди, завданої останньому в наслідок невиконання чи

неналежного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків, передбачених національним законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовими договорами» [190, с. 81, 246-247].

Окрім того, в межах даного підрозділу дослідження доцільно також звернути увагу на наукову думку щодо ознак юридичної відповідальності та виокремити деякі з них.

Так, Л.І. Каленіченко вказує, що до числа загальних ознак юридичної відповідальності як форми державно-правового примусу слід віднести такі: «1) державно-правовий характер; 2) є однією з форм правового впливу на суспільні відносини (здійснює інформаційно-психологічний, виховний, соціальний вплив на свідомість і поведінку суб'єктів права); 3) є формою вираження способів правового регулювання, що застосовується у зв'язку з неправомірною поведінкою, а також із метою попередження, запобігання порушенню вимог норм права, відновлення порушених прав і свобод; 4) застосовується з метою захисту прав і законних інтересів особи, суспільства, держави в чітко визначених законодавством випадках (наявності відповідної фактичної підстави), тільки в тій формі, порядку та умовах, які передбачені чинною системою нормативно-правових приписів держави; 5) реалізується через правозастосовну діяльність держави. Поряд із загальними ознаками юридичної відповідальності як форми державно-правового примусу, вона як відносно відокремлене правове явище, на думку науковця, має відповідні специфічні ознаки: 1) зв'язок юридичної відповідальності із державним примусом; 2) юридична відповідальність тісно пов'язана із системою права (здійснюється на підставі та в межах закону); 3) юридична відповідальність настає лише за умови наявності необхідних підстав; 4) поза процесуальною формою юридична відповідальність неможлива; 5) реалізується лише спеціально уповноваженими суб'єктами; 6) юридична відповідальність виражається в обов'язку зазнати конкретного виду і міри позбавлення благ особистого, майнового, організаційного характеру» [188, с. 15-16].

Також з метою всебічного дослідження вказаного питання, звернемося до загальної теорії права, в якій визначаються принципи та функції юридичної відповідальності. До функцій юридичної відповідальності віднесено: 1) регулятивна функція, під якою варто розуміти напрям правового впливу, який полягає в спонуканні індивіда дотримуватися правових приписів та виявляти їх у правомірній поведінці; 2) охоронна функція спрямована на захист позитивних суспільних відносин шляхом нормативно встановлених механізмів притягнення винних осіб до відповідальності у разі порушення норм права; 3) каральна функція - напрям правового впливу на суб'єктів правопорушення, що відповідає принципам юридичної відповідальності і полягає в осуді, позбавленнях особистісного та майнового характеру; 4) виховна (превентивна) функція – напрям правового впливу на індивідуальну і суспільну свідомість, який полягає у формуванні правосвідомості, правової культури та викоріненні зі свідомості особи правового нігілізму, антисоціальної поведінки (реальної або припустимої); 5) поновлювальна функція – напрям впливу на свідомість та поведінку людей, який спрямований на впорядкування суспільних відносин, правового статусу суб'єктів; 6) заохочувальна (стимулювальна) функція – напрям впливу на позитивне ставлення особи до встановлених правил поведінки і бажання виконувати (дотримувати) необхідні вимоги права й отримувати відповідні заохочення, передбачені законодавством [191, с. 265–266].

До принципів юридичної відповідальності в її класичному вигляді відносять: 1) принцип презумпції невинуватості, що ґрунтується на конституційних положеннях, а його зміст полягає в тому, що жодного працівника не можна притягнути до дисциплінарної відповідальності, якщо його вина в установленому законом порядку не доведена; 2) відповідно до принципу обґрунтованості застосування до працівника дисциплінарних заходів впливу повинно бути доцільним, тобто засновуватись на рішенні уповноваженої особи, прийнятому з обов'язковим дослідженням і наступним урахуванням тяжкості дисциплінарного проступку, ступеня вини працівника,

наявності порушень дисципліни праці в минулому тощо; 3) принцип невідворотності та індивідуальності дисциплінарного покарання зумовлює обов'язок кожного без винятку працівника нести відповідальність за вчинений ним проступок. Окрім цього, така відповідальність має виключно особистий характер; 4) принцип пропорційності виражається в тому, що використання до працівника заходів дисциплінарного впливу має співвідноситись із тяжкістю вчиненого ним дисциплінарного проступку; 5) принцип рівності дисциплінарної відповідальності консолідується із загальноправовим принципом гуманізму та галузевим принципом заборони дискримінації. Його сутність полягає в тому, що в процесі реалізації інституту дисциплінарної відповідальності жодна особа не може мати будь-які привілеї. Крім того, відповідно до іншої сторони цього принципу, не можна притягнути особу до дисциплінарної відповідальності на підставі її особистих якостей, зокрема: кольору шкіри, громадянства, національності, стану здоров'я тощо [192, с. 135-139].

З огляду на результати всебічно проведеного аналізу, вбачаємо за можливе зробити висновок про те, що юридична відповідальність за дискримінацію у сфері праці за ознакою статі є явищем правової дійсності, яке за своїм змістом полягає у застосуванні до особи, яка вчинила діяння, що містить у собі ознаки правопорушення, визначеного законодавцем виду відповідальності та міри державно-правового примусу, в якій виражається осуд правопорушника. Крім того, обов'язок правопорушника зазнати законодавчо визначених, невідворотних, негативних наслідків за порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

А. І. Мотрич у своїй науковій праці вказує: «Одним із способів для вирішення багатьох проблем у сфері правового регулювання праці жінок є підвищення міри відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю. З метою захисту працівників і подолання практики їх дискримінації необхідно переглянути міри відповідальності за порушення

норм трудового права. Необхідно прагнути до встановлення такої відповідальності, щоб її застосування стало дійсно не вигідним для роботодавця (найперше у фінансовому плані)» [193, с. 26].

Варто погодитися із загальною науковою думкою про необхідність підвищення міри відповідальності за дискримінацію у сфері праці, що сприятиме зміцненню захисту трудових прав осіб від дискримінаційних посягань. При цьому з метою уникнення однобічного бачення порушеної проблеми цілком справедливо слід вважати, що юридична відповідальність за дискримінацію у сфері праці має розглядатися не лише в аспекті порушення трудових прав жінок, а й трудових прав чоловіків. Наведене твердження, на наше переконання, не може вважатися безпідставним, оскільки кожен суб'єкт трудових та тісно пов'язаних із ними відносин незалежно від статі наділений трудовими правами та можливостями, які потенційно можуть бути порушені або неправомірно обмежені внаслідок прояву дискримінації. Окрім того, зосередження наукової уваги при дослідженні юридичної відповідальності в аспекті дискримінації у сфері праці виключно на особах окремої статі не сприятиме гармонійному розвитку відносин у царині праці, досягненню означеної справедливості та рівності як в правах, так і в можливостях кожного незалежно від статі.

Звертаючись до аналізу законодавчих положень, відмітимо ст. 265 КЗпП України, яка передбачає відповідальність посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винних у порушенні законодавства про працю, яку несуть зазначені особи згідно з чинним законодавством [8]. Також, вказана норма встановлює відповідальність у вигляді штрафу для юридичних та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, яка настає через низку порушень трудового законодавства [8]. Крім того, у ст. 2¹ КЗпП України передбачено, що особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів

місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду [8]. Зазначена норма корелюється із ст. 5¹ КЗпП України, яка передбачає гарантування працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України з боку держави правового захисту від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захисту честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності [8].

Крім того, в силу ч. 1 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення залежно від дискримінаційних ознак, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [106].

З огляду на наведене, у ч. 3 ст. 24¹ Закону України «Про рекламу» передбачено відповідальність за порушення вказаної норми права, яка полягає в обов'язку рекламодавця сплатити до державного бюджету штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент вчинення порушення, у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку [111].

У той же час наголосимо, що Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» у ст. 16 передбачає відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації. Так, особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність [10]. Одночасно вбачаємо аналогічну за своїм правовим змістом ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яка також передбачає відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Поряд з цим, ст. 23 Закону закріплює право особи на

відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань чи інших актів насильства за ознакою статі. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром [13].

Щодо розуміння цивільно-правової відповідальності, К. Косяченко відзначає: «Цивільно-правова відповідальність розуміється як передбачене законом або договором і забезпечене силою державного примусу правовідношення, яке настає внаслідок вчинення правопорушення і яке виражається в обов'язку учасників цивільно-правових відносин понести додаткові позбавлення майнового характеру за вчинене правопорушення з метою найбільш повного відновлення або компенсації порушених прав потерпілої особи» [194, с. 60].

У той же час наукове розуміння адміністративної відповідальності в узагальненому вигляді представлено в наукових джерелах наступним чином: 1) адміністративна відповідальність – це застосування до правопорушника заходів примусу (Л. В. Коваль, Ю. П. Битяк, В. В. Зуй); 2) адміністративна відповідальність – це визначення обмежень майнових, а також особистих благ та інтересів за здійснення адміністративних правопорушень (Є. В. Додін); 3) адміністративна відповідальність – це сукупність адміністративних правовідносин, які виникають у зв'язку із застосуванням до суб'єкта проступку адміністративних стягнень (І. П. Голосніченко); 4) адміністративна відповідальність – це примусове, з додержанням встановленої процедури, застосування правомочним суб'єктом передбачених законодавством за вчинення адміністративного проступку заходів впливу, які виконані правопорушником (А. П. Ключниченко) [195, с. 76].

Потрібно звернути увагу, що Кодекс України про адміністративні правопорушення та Цивільний кодекс України не містять спеціальних норм, які б передбачали відповідальність за дискримінацію та порушення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що є суттєвим недоліком, який вказує

на підхід законодавця до закріплення зазначених видів відповідальності за дискримінацію та порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що має формальний характер.

Із проведеного аналізу слідує, що деякі норми Цивільного кодексу України опосередковано передбачають відповідальність за дискримінацію незалежно від дискримінаційної ознаки. Так, ст. 26 ЦК України закріплює рівність усіх фізичних осіб у здатності мати цивільні права та обов'язки. Приписи ст. 297 ЦК України передбачають право кожного на повагу до його честі та гідності з одночасною можливістю звернення фізичної особи до суду за захистом своєї честі та гідності. Статті 22, 23 ЦК України регламентують відшкодування збитків та моральної шкоди, що в розумінні ст. 23 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є правом постраждалої особи на таке відшкодування [196].

Якщо звернутися до змістовного аналізу положень КУпАП, то ст. 15 Кодексу передбачає лише відповідальність військовослужбовців та інших осіб, на яких поширюється дія дисциплінарних статутів, за вчинення адміністративних правопорушень, що пов'язані, зокрема із вчиненням домашнього насильства та насильства за ознакою статі [197]. Глава 5 Кодексу, яка має назву «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення» містить ст. 41, яка передбачає адміністративну відповідальність за порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами - підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи - підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України "Про звернення громадян", або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її

проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю [197]. Поряд з цим, норми ст. 166⁻¹, 166⁻³ КУпАП передбачають лише відповідальність за зловживання монопольним становищем на ринку, зокрема в частині встановлення дискримінаційних цін, що обмежують права окремих споживачів та дискримінацію підприємців органами влади і управління [197]. Статті 173⁻², 173⁻⁴ КУпАП передбачають адміністративну відповідальність за вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування, а також за булінг (цькування) учасника освітнього процесу [197].

Таким чином, убачається за доцільне внести зміни до положень Цивільного кодексу України та Кодексу України про адміністративні правопорушення, які є необхідними та полягають у доповненні зазначених кодексів окремими статтями, які передбачали б відповідальність за дискримінацію та порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Внесення відповідних змін свідчитиме про їх узгодженість із ст. 16 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Водночас аналіз Кримінального кодексу України дає можливість простежити наявність певної низки норм, які передбачають кримінальну відповідальність за суспільно небезпечні діяння, що містять склад кримінального правопорушення, зокрема за дискримінацію у сфері праці.

Так, аналіз положень ч. 2 ст. 115, ч. 2 ст. 121, ч. 2 ст. 122, ч. 2 ст. 126, ч. 2 ст. 127, ч. 2 ст. 129 КК України дозволяє виділити кваліфікаційні ознаки скоєння злочину, а саме такі, які вчиняються з мотивів расової, національної або релігійної нетерпимості. Окрім того, ст. 67 КК України вказує на те, що вчинення злочину на ґрунті расової, національної, релігійної ворожнечі чи розбрату або на ґрунті статевої приналежності є обставинами, які обтяжують покарання. Між тим, ст. 172 КК України передбачає кримінальну

відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також інше грубе порушення законодавства про працю. Разом з тим, ст. 300 КК України злочином визнає ввезення в Україну творів, що пропагують культ насильства і жорстокості, расову, національну чи релігійну нетерпимість та дискримінацію [198].

Окремо варто відмітити, що сексуальне домагання та утиски як форми прояву дискримінації у сфері праці, які не стали виключенням із нашого поля зору та розглядалися у попередніх розділах даного дослідження, законодавчо визнаються злочином, оскільки санкція ч. 2 ст. 154 КК України передбачає покарання за примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з особою, від якої потерпіла особа матеріально або службово залежна [198]. Кримінальний кодекс України одночасно передбачає відповідальність у разі порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками [198]. Так, відповідно до ч. 1 ст. 161 КК України злочином є умисні дії, спрямовані на розпалювання національної, регіональної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, на приниження національної честі та гідності, або образа почуттів громадян у зв'язку з їхніми релігійними переконаннями, а також пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [198].

Отже, кримінальна відповідальність за дискримінацію у сфері праці передбачена національним законодавством України, що свідчить про узгодженість наведених норм Кримінального кодексу України із ст. 16 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

та ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» в частині формального закріплення зазначеного виду відповідальності за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Цікавим для наукового пізнання та порівняння є той факт, що кримінальна відповідальність за дискримінацію у сфері праці передбачена не лише законодавством України. Наприклад, за національним законодавством Франції дискримінація у сфері праці є кримінальним злочином, що карається трирічним ув'язненням і штрафом у розмірі 45 000 євро для законного представника роботодавця (здебільшого виконавчого директора, залежно від типу компанії), штрафу до 225 000 євро для роботодавця (як компанії). Крім того, у Франції переслідування заборонено національним законодавством і приймає форму як сексуального, так і морального домагання. Сексуальні та моральні домагання караються двома роками тюремного ув'язнення і штрафом у розмірі 30 000 євро, при цьому трьома роками тюремного ув'язнення і штрафом в 45 000 євро, якщо сексуальне домагання скоєно «ієрархічним» керівником [199, с. 106].

Слід зазначити, що поряд із наведеними вище нормами матеріального права, процесуальні закони закріплюють завдання та основні засади судочинства, реалізація яких покликана забезпечити рівність, справедливість та недопущення дискримінації в процесі розгляду справ судом. Наприклад, ст. 9 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» регламентовано здійснення правосуддя в Україні на засадах рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак. Створення умов, за яких кожному учаснику судового процесу гарантується рівність у реалізації наданих процесуальних прав та у виконанні процесуальних обов'язків, визначених процесуальним законом, покладено на суд [200].

Окрім того, за змістом ч. 1 ст. 19 Цивільного процесуального кодексу України [201] у порядку цивільного судочинства розглядаються справи про дискримінацію, що виникає у цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносинах, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. На противагу цивільного, завданням адміністративного судочинства, що визначено у ч. 1 ст. 2 Кодексу адміністративного судочинства України є вирішення судом спорів у сфері публічно-правових відносин з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень [202]. Кримінальний процесуальний кодекс України також містить норми процесуального права, які регулюють правовідносини, що пов'язані із притягненням до кримінальної відповідальності за дискримінацію. Відповідно до ст. 7 Кодексу кримінальне провадження здійснюється на засадах, зокрема рівності перед законом і судом, змагальності сторін та свободи у поданні ними суду своїх доказів і у доведенні судом їх переконливості [203].

Таким чином, приписи процесуального закону передбачають рівність та недопущення дискримінації чоловіків та жінок при вирішенні трудових спорів та притягненні правопорушників до юридичної відповідальності, що проявляється у рівному та без будь-якої дискримінації доступі до правосуддя; однаковій реалізації учасниками процесу своїх процесуальних прав та однакового виконанні ними процесуальних обов'язків; відсутності під час розгляду трудових спорів будь-яких переваг чи привілеїв в учасників процесу залежно від ознаки статі.

Детальний аналіз судової практики із відкритого Єдиного державного реєстру судових рішень на предмет наявності справ про дискримінацію вказує, що в судовому порядку вирішуються спори про захист прав та законних інтересів осіб від посягань на ґрунті дискримінації за низкою дискримінаційних ознак з питань прямого чи непрямого обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв, працевлаштування, звільнення

з посади, виплати заробітної плати тощо. При цьому слід констатувати, що судова практика є неоднорідною з огляду на неналежне обґрунтування позовних вимог, недоведеності обставин, на які сторона посилається як на підставу своїх вимог та заперечень тощо.

Судова практика демонструє спір, який за твердженням позивача виник внаслідок відмови йому у працевлаштуванні з дискримінаційних підстав. Вирішення такого спору є показовим, оскільки суди всіх інстанцій дійшли єдиного висновку щодо наявності підстав для відмови в задоволенні позовних вимог. Так, Бердичівський міськрайонний суд Житомирської області рішенням від 08.04.2020 у справі №274/6766/19 розглянув позов громадянина до КП «Бердичівтеплоенерго» про зобов'язання укласти трудовий договір та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позовні вимоги мотивовано тим, що позивач звертався до відповідача із заявами про працевлаштування на посаду оператора котельні, проте відповідачем здійснено добір працівників та не запропоновано позивачу відповідну посаду, що за твердженням позивача є ухиленням від укладення трудового договору з дискримінаційних підстав. Відмовляючи у задоволенні позову суд першої інстанції дійшов висновку, що позивачем не доведено факту його дискримінації з боку відповідача [204]. Постановою Житомирського апеляційного суду від 05.08.2020 у справі №274/6766/19 апеляційну скаргу залишено без задоволення, зазначене рішення залишено без змін. Суд апеляційної інстанції погодився із висновком суду попередньої інстанції про недоведеність позивачем заявлених позовних вимог [205]. Постановою Верховного Суду від 11.05.2021 у справі №274/6766/19 касаційну скаргу залишено без задоволення, рішення суду першої інстанції та постанову суду апеляційної інстанції залишено без змін. Верховний Суд дійшов висновку про відсутність підстав для скасування оскаржуваних судових рішень та погодився із висновками судів попередніх інстанцій про недоведеність позивачем належними та допустимими доказами факту дискримінації та порушення трудових прав позивача [206].

Підводячи підсумок вище викладеному, зазначимо, що юридична відповідальність за дискримінацію незалежно від дискримінаційної ознаки у сфері праці має бути реальною, а не декларативною, тобто в об'єктивній дійсності відповідати умовам сьогодення, які є показником розвитку суспільних відносин, стимулювати суб'єктів трудових та тісно пов'язаних із ними відносин до неухильного дотримання приписів законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Саме за таких умов можуть виднітися на горизонті перспективи подальшого розвитку України, як соціальної, правової та демократичної держави, що тримає шлях у напрямку якісно нових, позитивних законодавчих змін та глибинних перетворень.

В контексті викладеного актуалізується необхідність у визначенні напрямів вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці, які слугуватимуть орієнтиром для України в питанні боротьби із вказаною проблемою, що дозволить зосередити увагу, акумулювати та скоординувати спільні зусилля для вирішення в першу чергу ключових аспектів вказаної проблеми.

3.3. Напрями вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці

Постійне вдосконалення правового регулювання суспільних відносин, які склалися у державі з демократичними цінностями є необхідною вимогою сучасності, яка полягає у необхідності їх належної правової регламентації, оптимізації механізму правового регулювання, удосконалення нормотворчої та правозастосовної діяльності, системного покращення законодавства та правової системи загалом.

Відповідним чином, правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці слід вважати ефективним та таким, що відповідає реаліям сьогодення лише тоді, коли вказаний процес не буде стикатися із низкою

законодавчих прогалин та неузгодженостей, наявність яких перешкоджає забезпеченню рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод, а також фактичному досягненню паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності.

О. М. Ярошенко слушно зауважує: «Удавана простота в розумінні сутності дискримінації, ілюзорна оперативність розробки пропозицій з її ліквідації, а також характерна для останніх радикальність призводять до протилежного ефекту - загострення дискримінації, виникнення її нових форм» [207, с. 54].

Таким чином, вказане обумовлює доцільність пошуку шляхів, які на якісно новому рівні сприятимуть удосконаленню трудового законодавства, яке у оновленому вигляді буде максимально стабільним, ефективним та націленим на отримання бажаного результату в аспекті вирішення проблеми недопущення дискримінації за ознакою статі.

Важливо відмітити, що усвідомлення складності та актуальності вирішення проблеми дискримінації, а також важливості визначення шляхів вдосконалення правового регулювання недопущення її прояву за ознакою статі у царині праці, все більше сприяє активізації наукової діяльності у вирішенні означеної проблеми.

Наприклад, Б. О. Павленко, Ю. М. Кіяшко та В. В. Левченко одними із шляхів вдосконалення механізмів протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони визначають необхідність покращення умов служби для жінок у цьому секторі, а саме розробити політику комплектації особового складу та збереження її за ознакою статі, з особливою підтримкою жінок у збройних силах, включаючи положення, що дозволяють персоналу поєднувати свою роботу з сімейними обов'язками. Крім того, наголошують на необхідності впровадження гендерної процедури для найму, підвищення кваліфікації та навчання персоналу у відділах кадрів у питаннях руйнації упереджень та дискримінації й сприяти участі жінок та керівництву в установах [208, с. 172].

О. В. Олішевський у своїй науковій праці визначає низку заходів протидії расовій та національній дискримінації. Однак аналіз окреслених науковцем заходів вказує на те, що вони можуть бути ефективними не лише у випадку дискримінації за окресленими ознаками, а й за ознакою статі. Серед запропонованих автором так званих «заходів переконання» вбачається за доцільне акцентувати увагу на окремі із них, які корелюються саме із цариною праці та вжиття яких сприятиме вдосконаленню правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі в аспекті трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Серед таких заходів виділимо наступні: заохочувати осіб за активну громадську позицію щодо викриття та проведення заходів протидії пропаганді дискримінації; систематично роз'яснювати в трудових колективах необхідність недопущення дискримінації та участі в створенні, споживанні й обігу відповідної інформаційної продукції; висвітлювати у щорічних доповідях посадових осіб питання запобігання та протидії дискримінації та дотримання принципу недискримінації. Серед запропонованих автором заходів, що спрямованні на створення умов протидії дискримінації, виокремимо такі: оцінити нормативну базу, виявити та виправити підзаконні акти, які можуть призвести до прямої чи непрямої дискримінації; проаналізувати потреби дискримінованих осіб та/або груп осіб у конкретному населеному пункті та визначити необхідність удосконалення законодавчого забезпечення дотримання принципу рівності; проводити надалі антидискримінаційні експертизи у процесі нормотворення; проводити моніторинг та узагальнення результатів дотримання принципу недискримінації з метою покращення протидії; удосконалити співпрацю органів влади та громадськості; здійснювати співпрацю з міжнародними організаціями й відповідними органами зарубіжних країн з питань дотримання міжнародних стандартів недискримінації тощо [209, с. 128-129].

О. С. Чорноус дотримується дещо іншої думки, яка також заслуговує на увагу та підтримку. Так, науковець вказує, що для ліквідації дискримінації

потрібно використовувати добре продумані, цілеспрямовані та послідовні зусилля і політичні рішення всіх заінтересованих сторін протягом тривалого періоду часу. У своїй праці науковець звертається до необхідності вжиття наступних заходів: публічно засудити дискримінацію стосовно жінок в усіх галузях найму на роботу, включаючи оголошення про вакансії; переглянути існуючі і розробити нові законодавчі акти та угоди, в яких не тільки буде встановлена юридична заборона на дискримінацію жінок, але й передбачено обов'язок вживати активних заходів щодо запобігання дискримінації і сприяння рівності; забезпечити відсутність дискримінаційної практики прийому на роботу до державних установ та закладів і припинення практики обумовлення статі працівників в оголошеннях про вакансії; прийняти законодавчі акти, що встановлюють дієві стягнення, в тому числі штрафи, з метою покарання компаній та державних установ, що є причетними до дискримінації жінок [210, с. 292].

Водночас І. С. Сахарук вважає, що простої законодавчої заборони дискримінаційної практики недостатньо для її повноцінного викорінення. На думку вченої, до боротьби з такою практикою необхідний комплексний підхід, який повинен включати детальне законодавче регулювання, економічні стимули для роботодавців стосовно найму представників вразливих верств працездатного населення та організацію і здійснення інформаційних кампаній, спрямованих на підвищення правової обізнаності й культури населення [211, с. 158].

О. В. Пушкіна вважає, що проблеми у сфері гендерної рівності населення України необхідно вирішувати: «Через пошуки нових підходів до забезпечення гендерної рівності на ринку праці, а кінцевою метою формування гендерної політики у сфері зайнятості населення є забезпечення рівних можливостей доступу до гідної праці відповідно до рівня освіти і професійної кваліфікації для жінок і чоловіків». Для цього, на думку науковця, «необхідна реалізація низки антидискримінаційних заходів, що спрямовані на забезпечення рівних можливостей працевлаштування в

гендерному аспекті, ліквідацію гендерного професійного поділу та забезпечення рівних можливостей кар'єрного просування для жінок і чоловіків» [212, с. 115].

Н. Грень резюмує: «Факторами подолання дискримінації на робочому місці має стати комплекс гарантій, що вміщує чотири складники: нормативно визначену політику у сфері попередження та протидії дискримінації; інституційні, економічні та інші гарантії реалізації норм права». Крім того, науковець вважає, що «зміна ідеології та поведінки роботодавців може призвести до значного зменшення проблеми будь-якої дискримінації, у тому числі за ознакою віку; подолання вікових стереотипів у суспільстві» [213, с. 95].

Доцільно погодитися із запропонованими науковцями заходами. При цьому слід зауважити, що самі по собі будь-які заходи недопущення дискримінації у сфері праці не будуть достатньо ефективними, а тому мають вживатися лише комплексно, доповнюючи один одного та посилюючи тим самим свою дію.

З огляду на наведене, вважаємо за необхідне окремо зупинитися на запропоновану науковцями заході, що полягає у недопущенні дискримінації за ознакою статі у оголошеннях про вакансії та зазначити наступне.

Як з'ясовано нами раніше, у ч. 1 ст. 24¹ Закону України «Про рекламу» № 271/96-ВР від 03.07.1996 [111], передбачено заборону роботодавцю в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за будь-якою ознакою, не пов'язаною із характером роботи або умовами її виконання, зокрема за ознакою статі. Наведена заборона досить тісно переплітається із змістом п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про рекламу», в якому міститься відповідна заборона вміщувати у рекламі твердження та/або зображення, які є дискримінаційними, в тому числі за ознакою статі.

Відмітимо, що передбачені заборони стосуються безпосередньо роботодавця, який розміщує оголошення про вакансію та наповнює зміст оголошення вимогами до працівника, які можуть бути дискримінаційними.

Однак потрібно відзначити, що в умовах глобалізаційних процесів, активного розвитку мережі Internet, розширення онлайн-простору, невинної появи цільових інтернет-ресурсів, які сприяють прискореному пошуку вакантних посад та розміщенню оголошень про вакансії, виникає необхідність звернути додаткову увагу на діяльність самих розповсюджувачів реклами, які можуть сприяти розповсюдженню дискримінаційної реклами за ознакою статі через відповідні ресурси з метою отримання прибутку.

Вказані особи, на нашу думку, не повинні залишатися осторонь проблеми дискримінації, в тому числі за ознакою статі та мають здійснювати належний контроль та моніторинг за інформаційним наповненням своїх інтернет-ресурсів, вживати заходів для недопущення порушення трудового законодавства, а також забезпечення реалізації засад запобігання та протидії дискримінації.

Враховуючи вказане, вбачаємо за необхідне запропонувати внести зміни до ст. 24¹ Закону України «Про рекламу» № 270/96-ВР від 03.07.1996, якими доповнити зазначену норму окремою частиною, що передбачатиме заборону розповсюдженню реклами вчиняти дії, що спрямовані на розповсюдження дискримінаційної реклами про вакансії (прийом на роботу). Крім того, передбачити обов'язок розповсюдженню реклами про вакансії (прийом на роботу) вживати превентивні заходи задля недопущення дискримінації у сфері праці шляхом змістовного інформування рекламодавця про необхідність неухильного дотримання вимог законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

В контексті викладеного, слід згадати ст. 68 Конституції України, яка покладає на кожного обов'язок неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Поряд з цим, наведена норма імперативно вказує на те, що незнання законів не звільняє від юридичної відповідальності. Звідси доцільно підкреслити, що незнання роботодавцем, який розміщує оголошення про

вакансію законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, жодним чином не звільняє останнього від юридичної відповідальності у разі, коли зміст такого оголошення буде дискримінаційним. Отже, вважаємо, що внесення запропонованих змін до законодавства сприятиме зменшенню кількості дискримінаційних оголошень про наявність вакантної посади та, тим самим, поширенню у свідомості більшості роботодавців відомостей про існування відповідних законодавчих вимог та правових наслідків їх недотримання.

Окрім того, Закон України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» №785-VIII від 12.11.2015 змінив редакцію ст. 2⁻¹ КЗпП України [8], якою встановлюється заборона порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників за низкою дискримінаційних ознак.

Відзначимо позитивний момент у тому, що наведений у ст. 2⁻¹ КЗпП України перелік дискримінаційних ознак не є вичерпним, що узгоджується із ст. 24 Конституції України, оскільки дискримінаційні ознаки, що закріплені в ній, підлягають широкому тлумаченню та можуть встановлюватися в залежності від конкретних обставин відмінного ставлення, яке має наслідком порушення або необґрунтоване обмеження у реалізації трудових прав.

Водночас важко не звернути увагу та виділити позитивний момент у тому, що окреслений перелік значно розширився порівняно з ст. 2⁻¹ в редакції КЗпП України №630-VIII від 07.08.2015, яка не містила більшість інших дискримінаційних ознак, зокрема гендерну ідентичність, сексуальну орієнтацію, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД тощо. При цьому, враховуючи антикорупційну політику держави, варто не оминати увагою та відмітити останнє позитивне оновлення в такому переліку, що полягає у недопустимості обмеження прав працівників у зв'язку з повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією

правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення.

Разом з тим, формулюючи ст. 22 КЗпП України, законодавець вказував на недопустимість будь-якого прямого або непрямого обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від низки дискримінаційних ознак. Зауважимо, що з наведеної норми трудового законодавства вбачалася очевидна неузгодженість із положеннями ст. 2⁻¹ КЗпП України як в частині переліку дискримінаційних ознак, який у ній є значно вужчим порівняно із переліком, що міститься у ст. 2⁻¹ КЗпП України, так і в питанні їх невичерпності. Адже ст. 22 КЗпП України всупереч ст. 2⁻¹ КЗпП України наводила вичерпний перелік дискримінаційних ознак. Загалом, вважаємо, що положення ст. 22 КЗпП України в редакції Закону №6/95-ВР від 19.01.1995 є такими, що не відповідають вимогам часу та суперечать змісту ст. 2⁻¹ КЗпП України.

Безсумнівно, недосконалість та суперечливість наведених положень трудового законодавства свідчила про необхідність їх змістовного покращення та узгодження між собою, що значно посилить гарантії захисту трудових прав працівників при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Відтак, враховуючи необхідність приведення ст. 22 КЗпП України у відповідність до ст. 2⁻¹ КЗпП України вбачалася необхідність внести відповідні зміни у вказану норму, що вдосконалив трудове законодавство та оптимізує правове регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі.

Примітно, що ст. 22 КЗпП України після встановлення недосконалості її змісту, в процесі дослідження зазнала позитивних законодавчих змін, про що свідчить оновлена редакція Закону №2253-ХІ від 12.05.2022, яка узгодила ст. 22 КЗпП України із змістом ст. 2⁻¹ КЗпП України.

Вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці також має бути спрямоване і на усунення численних форм дискримінації, зокрема такої принизливої та ганебної форми як сексуальні домагання на робочому місці. Наголосимо, що на початковому

етапі дисертаційного дослідження нами було звернуто увагу на різні форми дискримінації у сфері праці. Однак в межах даного підрозділу вбачаємо за необхідне продовжити змістовний зв'язок у розв'язанні порушеної проблеми та акцентувати увагу на виявлені законодавчі недоліки, що мають місце при правовому регулюванні недопущення дискримінації у формі сексуальних домагань у сфері праці, а також запропонувати шляхи їх усунення.

Так, з метою протидії вказаному явищу, положення ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» №2866-IV від 08.09.2005 покладає на роботодавця обов'язок вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі [13]. Проте наголосимо, що наведена норма права в реальному житті зазнає нищівної критики, оскільки суттєвим її недоліком є відсутність чітко визначених заходів, які повинні вживатися роботодавцем у вказаному напрямку, а відповідна судова практика та результати раніше висвітлених у даній роботі соціологічних досліджень свідчать про те, що саме роботодавці виступають одними із суб'єктів посягань на людську гідність працівника або особи, яка має намір працевлаштуватися.

Враховуючи вказане, можемо стверджувати, що комплексний та системний підхід до розроблення нових та якісного покращення існуючих положень національного законодавства у напрямку протидії дискримінації за ознакою статі через викорінення сексуальних домагань та насильства на робочому місці є визначальним елементом у сприянні жінкам та чоловікам займатися гідною працею.

Розвиваючи нашу думку в напрямку удосконалення законодавчих положень в частині розуміння змісту сексуальних домагань як форми дискримінації за ознакою статі, вважаємо, що наведену у ст. 1 Закону №2866-IV від 08.09.2005 дефініцію поняття «сексуальні домагання» необхідно змінити та доповнити новим змістом, виклавши вказану статтю в такій редакції: «сексуальні домагання – це дії сексуального характеру, виражені

вербально (погрози, залякування, непристойні зауваження та жарти, коментарі, плітки сексуального характеру тощо), невербально (непристойні жести, пози, міміка тощо) або фізично (небажані доторкання, поплескування, обмацування тощо), що принижують, ображають або іншим чином зачіпають гідність як осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування, так і осіб, які зазнають таких дій у відносинах, що не пов'язані з наявністю будь-яких підпорядкувань».

В межах даного підрозділу дослідження вважаємо за доцільне більш детально звернути увагу на раніше згадану та вкрай важливу для подальшого нового наукового осмислення проблему, що пов'язана із стереотипними уявленнями про роль чоловіків та жінок у сфері праці, які обтяжливо присутні у масовій свідомості українського суспільства та є тим усталеним підґрунтям, що породжує стійкі дискримінаційні перешкоди та практики на шляху до повноцінної реалізації чоловіками та жінками своїх трудових прав та можливостей.

Стереотип слід розуміти як поширену, узагальнену та закоренілу суспільну думку, переконання або ставлення щодо функціональної ролі, яку виконують/мають виконувати чи дотримуватися чіткої моделі поведінки, представники певної соціально-демографічної групи; сфери діяльності, в якій члени певної групи людей традиційно мають бути представлені тощо. Тобто, основою стереотипів у даному випадку є хибні упередження щодо віку, статі, іншої дискримінаційної ознаки, які не відповідають об'єктивній реальності, що склалася на відповідному історичному етапі розвитку певного суспільства та держави.

Вважаємо, що негативний характер дискримінаційних стереотипів за ознакою статі у сфері праці полягає у тому, що такі порушують трудові права та обмежують можливості в максимальній реалізації трудового потенціалу; стають на заваді бажанню представників жіночої та чоловічої статі втілити в життя економічні, соціальні та інші можливості, брати участь у рівному розподілі суспільних благ; проявляються в будь-яких аспектах трудових та

тісно пов'язаних із ними відносин (працевлаштування, кар'єрне зростання, оплата праці тощо), що вказує на їх багатоаспектність та значну поширеність.

Відповідно до ст. 5 Конвенції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» на держави-сторони покладено обов'язок вживати усіх відповідних заходів з метою, зокрема змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викорінення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок [14].

Якщо звернутися до аналізу змісту Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» №5207-VI від 06.09.2012 р. на предмет правового регулювання недопущення стереотипів взагалі, та за ознакою статі у сфері праці зокрема, то доводиться констатувати, що будь-яке нормативне згадування вказаної проблеми у аналізованому законі відсутнє.

Натомість за наслідками аналізу Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» №2866-IV від 08.09.2005 р. [13] щодо зазначеної проблеми, можемо цілком впевнено стверджувати про наявність лише деяких законодавчих положень, які досить поверхнево торкаються проблеми стереотипів. На наш погляд, вказане не може вважатися тим рівнем нормативного забезпечення недопущення виникнення стереотипів, як того вимагають реалії сьогодення. Так, ст. 1 Закону містить визначення поняття насильство за ознакою статі, яке увібрало у себе поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків. Окрім того, з ст. 21 розділу V «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти та в засобах масової інформації» вбачається, що на навчальні заклади покладено обов'язок, зокрема забезпечувати підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка та спрямованих на формування

ненасильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, поваги до людської гідності та статевої недоторканості.

Безумовно, не можемо заперечувати проти важливості закріплення на законодавчому рівні обов'язку навчальних закладів із забезпечення підготовки та видання підручників, навчальних посібників та іншої навчальної літератури, яка не буде за своїм змістовним навантаженням формувати в осіб, що користуються відповідною літературою, стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка у будь-якій сфері суспільного життя. На наше переконання, нормативне закріплення означеного обов'язку сприятиме формуванню у студентів, школярів, майбутніх працівників та роботодавців цілісного світогляду, що наповнений низкою людських чеснот, зокрема терпимість, толерантність та повага до гідності людини незалежно від статі. Проте відмітимо, що розділ IV Закону «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері» в контексті вирішення проблеми стереотипів у зазначеній сфері законодавець взагалі оминув своєю увагою, що викликає зауваження.

Таким чином, слід дійти висновку про те, що законодавець вочевидь обрав вибірковий та поверхневий підхід до правового регулювання важливої для вирішення проблеми дискримінаційних стереотипів. Не дивлячись на те, що чинне законодавство України за наслідками проведеного нами аналізу характеризується як недискримінаційне, все таки існує реальна необхідність його вдосконалення у відповідній частині. Звідси вбачаємо за доцільне запропонувати внести доповнення до ст. 17 розділу IV Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» №2866-IV від 08.09.2005 р. та розширити коло обов'язків роботодавця вказавши, що роботодавець зобов'язаний вживати заходів з метою недопущення виникнення стереотипів, що перешкоджають забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також всіляко сприяти їх засудженню.

Додатково зауважимо, що внесення законодавчих змін та доповнень з метою більш ефективного правового регулювання суспільних відносин у

царині праці в аспекті недопущення дискримінації за ознакою статі буде виправданим, якщо цей процес супроводжуватиметься одночасними змінами у свідомості людей, моделях їх поведінки та ставленні до оточуючих. Інакше кажучи, участь у боротьбі з дискримінацією за ознакою статі у царині праці має приймати не лише держава, а й кожна пересічна людина, що свідчитиме про об'єднання спільних зусиль у досягненні єдиної мети – недопущення дискримінації за ознакою статі в будь-яких аспектах трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах. Для цього необхідно навчитися усім без винятку членам суспільства проявляти повагу один до одного, бути толерантним, мати чітке розуміння того, що кожна людина незалежно від статі заслуговує без будь-якої дискримінації на рівну з іншими реалізацію своїх трудових прав та можливостей.

Також важливо позбутися нав'язливих стереотипів щодо ролі та місця чоловіків і жінок у сфері праці, так само як і не допускати їх зміцнення, примноження та поширення завдяки критичному мисленню, здоровому глузду та засудженню. У такому разі вбачатимуться сподівання на кращі зміни та якісно нові зрушення у вирішенні порушеної проблеми для України в найближчому майбутньому.

З наведеного вище слід зробити висновок, що процес вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці має бути безперервним, динамічним та в повній мірі охоплювати різні грані розвитку трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Завдяки цьому можуть вбачатися подальші перспективи якісного вдосконалення відповідної нормативно-правової бази та, як наслідок, належного правового забезпечення недопущення дискримінації чоловіків і жінок в царині праці на достатньо високому рівні.

Спираючись на низку наукових здобутків, нормативно-правового матеріалу, емпіричних даних, які було проаналізовано, висвітлено та узагальнено в межах проведеного дослідження вважаємо, що одними із

ключових напрямів вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі мають бути наступні:

1) поступове внесення нових змін та доповнень до положень чинного законодавства, що регламентує суспільні відносини у сфері запобігання та протидії дискримінації з урахуванням передового досвіду зарубіжних країн, міжнародно-правових стандартів та практики ЄСПЛ з метою його оновлення, наближення до висвітлених в дисертаційній роботі стандартів та практики. Досягнення вказаного сприятиме реальному, а не декларативному, без практичного результату, забезпеченню рівних можливостей щодо реалізації кожним без винятку своїх трудових прав і можливостей, досягнення паритетного становища жінок і чоловіків в різних сферах життєдіяльності;

2) проведення на постійній основі низки навчань, інформаційно-просвітницьких заходів, круглих столів, відкритих лекцій та семінарів тощо з залученням широкого кола осіб з метою попередження виникнення дискримінації у сфері праці, засудження дискримінаційної поведінки та зменшення кількості випадків, які свідчать про дискримінацію; підвищення рівня правової обізнаності та культури представників обох статей з питань запобігання та протидії дискримінації; подолання усталених дискримінаційних стереотипів, що заважають ефективному забезпеченню паритетного становища чоловіків та жінок, реалізації ними прав та можливостей на засадах рівності.

3) посилення юридичної відповідальності за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації та притягнення винних осіб за дискримінацію в будь-яких трудо-правових аспектах, що пов'язані із працевлаштуванням, оплатою праці, кар'єрним зростанням, припиненням трудових правовідносин тощо.

На завершення даного дослідження висловлюємо сподівання, що держава та суспільство не залишать поза своєю увагою окреслені вище напрями, а позитивні результати не змусять себе довго чекати та вже найближчим часом завдяки об'єднаним зусиллям вбачатиметься підвищення

рівня загального добробуту людей чоловічої та жіночої статі, безперешкодна реалізація ними своїх трудових прав та можливостей. Тобто, вбачатимуться всім та кожному із нас необхідні та очікувані зрушення в питанні вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у царині праці.

Висновки до розділу 3

1. Наголошено, що прогресивний зарубіжний досвід вирішення будь-яких проблемних питань, що пов'язані із правовим регулюванням недопущення дискримінації у сфері праці є цінним взірцем та своєрідним каталізатором розвитку національного законодавства, утвердження та зміцнення загальнолюдських цінностей, гармонізації правового регулювання суспільних відносин, який неодмінно має враховуватися Україною на шляху до подальших якісно нових соціально-правових змін у суспільстві та державі, а також укріплення своїх позицій як демократичної держави серед цивілізованих країн світу.

2. За наслідками проведеного аналізу зарубіжного досвіду правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі встановлено наявність загальних законодавчих положень, які закріплюють принцип недопущення дискримінації, передбачають рівність прав та можливостей кожного незалежно від дискримінаційних ознак, а також відповідний обов'язок роботодавця забезпечувати рівні права та можливості без будь-якої дискримінації у питаннях працевлаштування, оплати праці, кар'єрного зростання, звільнення з посади тощо. Поряд із цим, з'ясовано, що законодавство зарубіжних країн вирізняється наявністю спеціальних законодавчих положень, які передбачають державні гарантії щодо надання рівних прав і можливостей особам різної статі в різних сферах суспільного життя, захисту чоловіків і жінок від дискримінації за ознакою статі,

утвердження прогресивних демократичних правовідносин між чоловіками і жінками на ринку праці.

3. Запропоновано для запозичення позитивний зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці та вказано на важливість його застосування в Україні.

4. Визначено, що юридична відповідальність за дискримінацію за ознакою статі у сфері праці є явищем правової дійсності, яке за своїм змістом полягає у застосуванні до особи, яка вчинила діяння, що містить у собі ознаки правопорушення, визначеного законодавцем виду відповідальності та міри державно-правового примусу, в якій виражається осуд правопорушника. Крім того, обов'язок правопорушника зазнати законодавчо визначених, невідворотних, негативних наслідків за порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

5. З'ясовано, що положення процесуального закону України передбачають рівність та недопущення дискримінації чоловіків та жінок при вирішенні трудових спорів та притягненні правопорушників до юридичної відповідальності, що проявляється у рівному та без будь-якої дискримінації доступі до правосуддя; однаковій реалізації учасниками процесу своїх процесуальних прав та однаковому виконанні ними процесуальних обов'язків; відсутності під час розгляду трудових спорів будь-яких переваг чи привілеїв в учасників процесу залежно від ознаки статі.

6. Обґрунтовано необхідність внесення змін до ст. 24¹ Закону України «Про рекламу» № 271/96-ВР від 03.07.1996, якими доповнити зазначену норму окремою частиною, що передбачатиме заборону розповсюджувачу реклами вчиняти дії, що спрямовані на розповсюдження дискримінаційної реклами про вакансії (прийом на роботу). Крім того, передбачити обов'язок розповсюджувача реклами про вакансії (прийом на роботу) вживати превентивні заходи задля недопущення дискримінації у сфері праці шляхом змістовного інформування рекламодавця про необхідність неухильного

дотримання вимог законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

7. Обґрунтовано доцільність змінити визначену у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» №2866-IV від 08.09.2005 дефініцію поняття «сексуальні домагання» виклавши в такій редакції: «сексуальні домагання – це дії сексуального характеру, виражені вербально (погрози, залякування, непристойні зауваження та жарти, коментарі, плітки сексуального характеру тощо), невербально (непристойні жести, пози, міміка тощо) або фізично (небажані доторкання, поплескування, обмацування тощо), що принижують, ображають або іншим чином зачіпають гідність як осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування, так і осіб, які зазнають таких дій у відносинах, що не пов'язані з наявністю будь-яких підпорядкувань».

8. З'ясовано, що законодавець обрав вибірковий та поверхневий підхід до правового регулювання та вирішення на законодавчому рівні проблеми дискримінаційних стереотипів. Запропоновано доповнити ст. 17 розділу IV Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» №2866-IV від 08.09.2005 р. в частині розширення кола обов'язків роботодавця вказавши, що роботодавець зобов'язаний вживати заходи щодо недопущення виникнення стереотипів, що перешкоджають забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також всіляко сприяти їх засудженню.

9. Визначено та аргументовано, що одними із ключових напрямів вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі мають бути наступні:

1) поступове внесення нових змін та доповнень до положень чинного законодавства, що регламентує суспільні відносини у сфері запобігання та протидії дискримінації з урахуванням передового досвіду зарубіжних країн, міжнародно-правових стандартів та практики ЄСПЛ з метою його оновлення, наближення до висвітлених стандартів та практики. Досягнення вказаного

сприятиме реальному, а не декларативному без практичного результату забезпеченню рівних можливостей щодо реалізації кожним своїх трудових прав і свобод, досягнення паритетного становища жінок і чоловіків в різних сферах життєдіяльності;

2) проведення на постійній основі низки навчань, інформаційно-просвітницьких заходів, круглих столів, відкритих лекцій та семінарів з залученням широкого кола осіб з метою попередження виникнення дискримінації у сфері праці, засудження дискримінаційної поведінки та зменшення кількості випадків, які свідчать про дискримінацію; підвищення рівня правової обізнаності та культури представників обох статей з питань запобігання та протидії дискримінації; подолання усталених дискримінаційних стереотипів, що заважають ефективному забезпеченню паритетного становища чоловіків та жінок, реалізації ними прав та можливостей на засадах рівності.

3) посилення юридичної відповідальності за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації та притягнення винних осіб за дискримінацію в будь-яких трудо-правових аспектах, що пов'язані із працевлаштуванням, оплатою праці, кар'єрним зростанням, припиненням трудових правовідносин тощо.

ВИСНОВКИ

У дисертації проведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення складного наукового завдання, розкрити сутність та особливості правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі та, спираючись на теоретичне узагальнення наукових здобутків вітчизняних та зарубіжних вчених, аналіз чинного законодавства України, міжнародних нормативно-правових актів, опрацювати можливості вдосконалення відповідного законодавства. Основні з них такі:.

1. Визначено, що дискримінація у сфері праці – це ситуація, за якої особа або група осіб, виділена за ознаками 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, зазнає будь-яких необґрунтованих розрізень, обмежень, винятків або заборон у визнанні, користуванні або реалізації гарантованих Конституцією і законами України трудових прав та свобод на засадах рівності. Встановлено, що дискримінація у сфері праці характеризується наступними правовими ознаками: 1) ґрунтується на дискримінаційних ознаках, які характеризують особу або певну групу осіб з погляду етнічного походження, стану здоров'я, приналежності до певної соціальної групи, громадянства тощо; 2) виявляється у вигляді встановлення будь-яких відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон стосовно особи або групи осіб; 3) відмінності, розрізнення, обмеження, винятки або заборони мають необґрунтований, свавільний та упереджений

характер, з огляду на що переслідують неправомірну мету, яка не має об'єктивного та розумного обґрунтування; 4) правовий наслідок дискримінаційного поведіння зводиться до порушення передбачених Конституцією та законами України трудових прав та свобод або до обмеження у їх визнанні, реалізації чи користуванні усіма членами суспільства на засадах рівності; 5) тягне за собою юридичну відповідальність відповідно до положень чинного законодавства внаслідок вчинення стосовно особи або групи осіб дискримінаційного правопорушення. Охарактеризовано законодавчо закріплені форми дискримінації: пряма та непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації та утиск. Звернуто увагу на інші форми дискримінації, а саме: сексуальні домагання, насильство за ознакою статі, мобінг та змістовно їх охарактеризовано.

2. Сформульовано наукове бачення принципів трудового права, як виражених у трудовому законодавстві основоположних, загальноновизнаних, вихідних засад та відправних ідей, що характеризують зміст, відображають сутність та визначають спрямованість, а також подальші тенденції розвитку правових норм трудового права, як галузі права задля досягнення їх внутрішньої єдності та узгодженості у правовому регулюванні трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Визначаючи місце принципу недопущення дискримінації у сфері праці в системі принципів трудового права, висловлено та аргументовано думку щодо необхідності віднесення даного принципу до галузевого принципу трудового права, що зумовлено правовою сутністю самого явища дискримінації у сфері праці, яке проникає у різні аспекти виникнення та розвитку трудових та тісно пов'язаних з ними відносин (працевлаштування, кар'єрного зростання, оплати праці, припинення трудових правовідносин тощо).

3. Встановлено наявність міжнародно-правових стандартів недопущення дискримінації у царині праці під час аналізу низки міжнародно-правових актів та висвітлено їх зміст. Виявлено неузгодженість ст. 1

Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять №111 від 25.06.1958 із ст. 1 Закону №5207-VI від 30.05.2014 р., ст. 2⁻¹ КЗпП України та ст. 3 проекту ТК України в частині переліку дискримінаційних ознак та відсутності поряд із переліком дискримінаційних ознак вказівки на інші обставини (ознаки), що можуть стати підґрунтям дискримінації.

4. З'ясовано, що законодавство України має низку закріплених правових засад недопущення дискримінації за ознакою статі при реалізації права на працю та працевлаштування, що включає в себе: 1) правовий захист від дискримінації у сфері зайнятості, який поширюється ще на етап пошуку роботи та ознайомлення з актуальними вакансіями на ринку праці; 2) правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, який передбачає обов'язок роботодавця на вимогу особи повідомляти про причини відмови у письмовій формі; 3) заборону вимагати від особи незалежно від статі відомості та документи, подання яких при укладенні трудового договору не передбачено законодавством.

5. Акцентовано увагу, що законодавство України включає в себе нормативну базу, яка закріплює право кожного працівника на кар'єрне просування, а також передбачає наявність як загальних правових засад, що регламентують питання просування будь-якого працівника по роботі які, тим самим, забезпечують єдність правового регулювання вказаних відносин, так і окремих, спеціальних положень, що регулюють професійну діяльність та пов'язане із нею право на кар'єрне зростання певної категорії працівників.

6. Аргументовано, що дискримінація при звільненні з посади є тим явищем, яке в умовах сьогодення існує, своїм проявом дестабілізує трудові правовідносини, порушує право на працю та отримання винагороди за працю як джерела для повноцінної життєдіяльності, призводить до виникнення трудових спорів, вирішення яких доводиться до суду. Важливою гарантією дотримання прав та законних інтересів працівників при звільненні їх з посади є те, що таке звільнення можливе виключно з дотриманням умов та за наявності підстав, що передбачені трудовим законодавством та нормативно-

правовими актами, які за своїм правовим змістом мають спеціальний характер по відношенню до припинення трудових правовідносин із окремою категорією працівників.

7. Проведений аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі у таких країнах, як: Киргизія, Армения, Казахстан, Молдова, Таджикистан, Литва, Франція, Швеція, Швейцарія, Польща, Італія тощо вказує на наявність загальних законодавчих положень, які закріплюють принцип недопущення дискримінації, передбачають рівність прав та можливостей кожного незалежно від дискримінаційних ознак, закріплюють відповідний обов'язок роботодавця забезпечувати рівні права та можливості без будь-якої дискримінації у питаннях працевлаштування, оплати праці, кар'єрного зростання, звільнення з посади тощо. Поряд із цим, з'ясовано, що законодавство зарубіжних країн вирізняється наявністю спеціальних законодавчих положень, які передбачають державні гарантії забезпечення рівних прав і можливостей осіб різної статі в різних сферах суспільного життя, захисту чоловіків і жінок від дискримінації за ознакою статі, утвердження прогресивних демократичних правовідносин між чоловіками і жінками на ринку праці.

Запропоновано для запозичення та застосування в Україні позитивний зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці щодо: 1) визначення та закріплення на законодавчому рівні поняття дискримінації у сфері праці, що значно оптимізує правову регламентацію трудових та тісно пов'язаних із ними відносин з питань недопущення дискримінації, на прикладі Арменії; 2) окреслення та закріплення на законодавчому рівні принципи правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, серед яких виділити принцип недопущення дискримінації, на прикладі Киргизії, Таджикистану, Литви; 3) передбачення обов'язку роботодавця на вимогу особи незалежно від статі, якій відмовлено у прийнятті на роботу, просуванні

по роботі повідомляти про причини відмови у письмовій формі із визначенням строку такого повідомлення з огляду на досвід Швеції; 4) конкретизації та розширення у КЗпП України коло обов'язків роботодавця в аспекті недопущення дискримінації, сексуальних домагань, забезпечення рівності прав та можливостей осіб незалежно від статі, на прикладі Молдови, Литви.

8. Визначено, що юридична відповідальність за дискримінацію за ознакою статі у сфері праці є явищем правової дійсності, яке за своїм змістом полягає у застосуванні до особи, яка вчинила діяння, що містить у собі ознаки правопорушення, визначеного законодавцем виду відповідальності та міри державно-правового примусу, в якій виражається осуд правопорушника. Крім того, в обов'язку правопорушника зазнати законодавчо визначених, невідворотних, негативних наслідків за порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

9. Визначено та аргументовано, що одними із ключових напрямів вдосконалення правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі мають бути наступні:

1) поступове внесення нових змін та доповнень до положень чинного законодавства, що регламентує суспільні відносини у сфері запобігання та протидії дискримінації з урахуванням передового досвіду зарубіжних країн, міжнародно-правових стандартів та практики ЄСПЛ з метою його оновлення, наближення до висвітлених нами стандартів та практики. Досягнення вказаного сприятиме реальному, а не декларативному без практичного результату забезпеченню рівних можливостей щодо реалізації кожним своїх трудових прав і свобод, досягнення паритетного становища жінок і чоловіків в різних сферах життєдіяльності;

2) проведення на постійній основі низки навчань, інформаційно-просвітницьких заходів, круглих столів, відкритих лекцій та семінарів тощо з залученням широкого кола осіб з метою попередження виникнення

дискримінації у сфері праці, засудження дискримінаційної поведінки та зменшення кількості випадків, які свідчать про дискримінацію; підвищення рівня правової обізнаності та культури представників обох статей з питань запобігання та протидії дискримінації; подолання усталених дискримінаційних стереотипів, що заважають ефективному забезпеченню паритетного становища чоловіків та жінок, реалізації ними прав та можливостей на засадах рівності.

3) посилення юридичної відповідальності за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації та притягнення винних осіб за дискримінацію в будь-яких трудо-правових аспектах, що пов'язані із працевлаштуванням, оплатою праці, кар'єрним зростанням, припиненням трудових правовідносин тощо.

10. З метою вдосконалення законодавства у сфері правового регулювання недопущення дискримінації у трудових правовідносинах:

обґрунтовано необхідність внесення змін до ст. 24¹ Закону України «Про рекламу» № 270/96-ВР від 03.07.1996, якими доповнити зазначену норму окремою частиною, що передбачатиме заборону розповсюджувачу реклами вчиняти дії, що спрямовані на розповсюдження дискримінаційної реклами про вакансії (прийом на роботу). Крім того, передбачити обов'язок розповсюджувача реклами про вакансії (прийом на роботу) вживати превентивні заходи задля недопущення дискримінації у сфері праці шляхом змістовного інформування рекламодавця про необхідність неухильного дотримання вимог законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

аргументовано доцільність змінити визначену у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» №2866-IV від 08.09.2005 дефініцію поняття «сексуальні домагання» та запропоновано викласти в такій редакції: «сексуальні домагання – це дії сексуального характеру, виражені вербально (погрози, залякування, непристойні зауваження та жарти, коментарі, плітки сексуального характеру тощо),

невербально (непрстойні жести, пози, міміка тощо) або фізично (небажані доторкання, поплескування, обмацування тощо), що принижують, ображають або іншим чином зачіпають гідність як осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування, так і осіб, які зазнають таких дій у відносинах, що не пов'язані з наявністю будь-яких підпорядкувань»;

запропоновано доповнити ст. 17 розділу IV Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» №2866-IV від 08.09.2005 р. в частині розширення кола обов'язків роботодавця вказавши, що роботодавець зобов'язаний вживати заходів з метою недопущення виникнення стереотипів, що перешкоджають забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також всіляко сприяти їх засудженню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антон О. А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство. *Університетські наукові записки*. 2006. № 1 (17). С. 173–180.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с
3. Юридична енциклопедія : в 6 т. / [редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін.]. Київ : Укр. енцикл., 1999. Т. 2. Д–Й. 744 с.
4. Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Конституція Італійської Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). Київ : Москаленко О. М., 2018. 62 с.
6. Конституція Французької Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). Київ : Москаленко О. М., 2018. 56 с.
7. Конституція Польської Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). Київ: Москаленко О. М., 2018. 84 с.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
9. Проект Трудового кодексу України (доопрацьований) від 27.12.2014 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 10.01.2023).
10. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 5207-VI від 06.09.2012. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
11. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 рр)*. Женева, 1999. Т. 1. С. 648–651.
12. Енгель та інші проти Нідерландів (Engel and Others v. The Netherlands): рішення ЄСПЛ від 08.06.1976, заява №5100/71. URL:

[https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22itemid%22:\[%22001-57479%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22itemid%22:[%22001-57479%22]}) (дата звернення: 12.01.2022)

13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV від 08.09.2005. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. №52. Ст. 561.

14. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. *Бюлетень законодавства та юридичної практики України*. 1997. №5. Ст. 24.

15. Янковець І. В. Дискримінація та інституційний механізм її подолання в Україні : дис. ... д-ра філос. : 081. Одеса, 2020. 300 с.

16. Мхитарян А. М. Адміністративно-правові засоби протидії дискримінації за ознакою інвалідності в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 201 с.

17. Бащук О. Р. Адміністративно-правові засади протидії проявів дискримінації дільничними офіцерами поліції в Україні : дис. ... д-ра філос. : 081. Київ, 2022. 220 с.

18. Гетьманцева Н.Д. Недопущення дискримінації як невід’ємна умова для утвердження свободи і рівності трудових прав. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.)* за ред. О.М. Ярошенка. Харків: ФОП Панов А.Н., 2018. С. 54–60.

19. Бачинська О. І. Позитивні дії держави як засіб реалізації принципу недискримінації. *Право і суспільство*. 2018. №4. С. 8–13.

20. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навч. посіб. Київ, 2011. 248 с.

21. Мігалуш А. О. Дискримінація: комплексне дослідження крізь призму інвалідності. *Журнал Габітус*. 2017. Вип. 3. С. 18–23.

22. *Willis v. the United Kingdom*, Application №. 36042/97. para. 48; ECHR 2002-IV, Judgement of 11 June 2002. para 39 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_170 (дата звернення: 22.01.2022)

23. Равлінко З. П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2016. 201 с.
24. Жигалкін І.П. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. №26. С. 193-198.
25. Кучко А. В. До проблеми окреслення ознак дискримінації у сфері праці. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. №4 (91). С. 69-78.
26. Кучко А. В. Дискримінація у сфері праці: проблема визначення поняття. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. №2 (40). С. 148-158.
27. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ. Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
28. Кучко А. В. Пряма та непряма форми дискримінації у сфері праці: поняття та шляхи недопущення їх прояву. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства: матер. XIII Всеукр. наук.-практ. конф. аспірантів, студентів, молодих науковців (10-11 грудня 2020 р., м. Сєвєродонецьк)*. Частина 1 / За ред. проф. Розовського Б. Г. Сєвєродонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. С. 35-39.
29. Капліна Г.А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. № 29. 2014. С. 58-67.
30. Д.Тінін., В. Тимофєєв. Психологічні аспекти гендерної політики в секторі безпеки України: співвідношення маскуліності та фемінізму. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. №1. 2022. С. 393-398.
31. Великий тлумачний словник української мови (з дод. і допов.) / уклад. і головн. ред.. В.Т. Бусел. Київ. Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
32. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

33. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 03.05.1996. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.
34. Кучко А.В. Сексуальні домагання, як форма гендерної дискримінації у сфері праці. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених* : тези доп. учасників наук.-практ. конф. з нагоди святкування Дня науки (м. Харків, 15 трав. 2020 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2020. С. 170-175.
35. Кімел М.С. Гендероване суспільство. К.: Сфера, 2003. 490 с.
36. Англо-український та українсько-англійський словник. 2-е вид., випр. та доп. К., 2006. 632 с.
37. Тінін Д.Г. Поняття та сутність мобінгу, шляхи його подолання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. №1. 2021. С. 171-176.
38. В Україні 40% офісних працівників потерпають від несправедливої критики на роботі. *Тиждень.ua*. URL: <http://tyzhden.ua/News/83021> (дата звернення: 15.02.2022).
39. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
40. Зайчук О. В. Принципи права в контексті розвитку загальної теорії держави і права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 22-28.
41. Старчук О. В. Щодо поняття принципів права. *Часопис Київського університету права*. 2012. №2. С. 40–43.
42. Чанишева Г. І. Основні принципи правового регулювання трудових відносин за проектом Трудового кодексу України. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 8–17.
43. Мельник К. Щодо розуміння єдності трудового права. *Юридична Україна*. 2010. № 3. С. 79–83.

44. Губська О.А. Проблеми правового регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 415 с.
45. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці. Конвенції Міжнародної організації праці. К. : Віпол, 1999. 40 с
46. Трудовой кодекс Литовской Республики от 04.06.2002 № IX–926 URL:<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63971/101510/F2026843503/LTU63971%2520RUS.pdf> (дата звернення 01.02.2021).
47. Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 г. №ЗР-124. *Официальные ведомости Республики Армения*. 2004. №69 (368). Ст.1385.
48. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 г. №414-V ЗРК. *Казахстанская правда*. 2015. №226.
49. Трудовой кодекс Республики Молдова: утв. Законом Респ. Молдова от 28.03.2003 г. №154. *Офиц. Монитор Респ. Молдова*. 2003. № 159-162.
50. Філософія права: слов. / Бачинін В.А., Журавський В.С., Панов М.І. К. : Ін Юре, 2009. 408 с.
51. Рішення КСУ № 9-рп/2012 від 12.04.2012 р. у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 Конституції України (справа про рівність сторін судового процесу). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-12> (дата звернення 02.02.2021)
52. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Сєверодонецьк, 2016. 449 с.
53. Світовенко Д. В. Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України : дис. ... д-ра філософ.: 081. Київ, 2023. 248 с.
54. Костіна Т., Булах І. Поняття справедливості та його значення для гендерної психології. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. 2020. Вип. 12 (57). С. 65-78.

55. Сахарук І. С. Рівність прав та можливостей працівників як правова основа концепції гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Вип. 6. Том. 4. С. 63-67.

56. Бачинська О. М. І. Співвідношення принципів недискримінації та рівності у праві. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 9. С. 165-168.

57. Рішення Конституційного Суду України № 14-рп/2004 від 7 липня 2004 р. у справі № 1-14/2004 за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другої частини першої статті 39 Закону України "Про вищу освіту" (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04> (дата звернення 04.02.2021).

58. Середа О.Г., Жернаков В.В. Свобода у сфері праці: проблеми розуміння й правового забезпечення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. №6. С. 189-193.

59. Войтенко О.О. Заборона примусової праці – принцип правового регулювання трудових відносин: дис... канд. юрид. наук; 12.00.05. Харків. 2020. 211 с.

60. Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю від 28 червня 1930 р. № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136 (дата звернення: 02.02.2021).

61. Конвенція №105 «Про скасування примусової праці»: рат. 05.10.2000. *Офіційний вісник України*. 2000. №44. Ст. 1879.

62. Великий тлумачний словник сучасної української мови. 250 000 слів / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ, Ірпінь: ВТФ "Перун", 2005. 1728 с.

63. Словник української мови: в 11 тт. / за ред. І. К. Білодіда. Київ: Наукова думка, 1970-1980. Т. 2., 1971. 550 с.

64. Сидоренко А. С. До питання диференціації правового регулювання праці. *Право і суспільство*. 2015. №3. Ч. 2. С. 104-107.

65. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 184 с.

66. Коваленко О., Шабанов Р. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. №6. С. 128-135.

67. Сичова В. В. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: тісна співпраця та міцний взаємозв'язок. Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2014. С.184-186.

68. Гарбузюк К. Г. Єдність та диференціація правового регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції України. *Юридична наука*. 2020. №12 (114). С. 58-64.

69. Кучко А. В. Принцип недопущення дискримінації як засада утвердження рівності, справедливості та свободи у сфері праці. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад.: О.М. Ярошенко, Н.Г. Орлова, О.В. Соловійов; Харків: Право, 2020. С. 373-376.

70. Жигалкін І.П. Принципи права: теоретичний нарис на прикладі трудового права. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 3. С. 104-106.

71. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 4-е вид. Київ: Віктар, 2006. С.96.

72. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

73. Н.П. Долгіх, В.П. Марущак. Трудове право: навч. посіб. Одеса: ОРІДУ НАДУ. 2011. 252 с.

74. Ярошенко О.М. Щодо окремих питань виконання міжнародних договорів про працю. *Право і безпека*. 2005. №4. С.34-36.
75. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2003. 725 с.
76. Бойко М.Д. Особливості прийняття на роботу по-новому. *Кадри. Проекти і перспективи*. 2016. №1. С. 9–22.
77. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / укл. і гол. редактор В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2007. 1736 с.
78. Юридична енциклопедія: в 6 т. / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ: Укр. енцикл., 2003. Т. 3: К-М. 792 с.
79. Добрянський С. Актуальні проблеми загальної теорії прав людини: дис. канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2002. 180 с.
80. Тищенко К. С. Міжнародні стандарти прав людини: поняття та класифікація. *Молодий вчений*. № 12 (52). 2017. С. 328–331.
81. Грекова М. М., Греков Є.А. Міжнародні трудові стандарти у сфері захисту прав жінок. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. №3 (28). Том 1. С. 151-155.
82. Добош З. А. Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №7. С. 190-193.
83. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків., 2002. 418 с.
84. Лях Н. В. Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності в діяльності поліції. *Нове українське право*. 2021. Вип. 6. С. 255-260.
85. Кучко А.В. Щодо питання міжнародно-правових стандартів забезпечення недопущення дискримінації у царині праці. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 94-річчю з дня народження члена- кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової

академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. С. 150.

86. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2005. 39 с.

87. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса. 2008. 22 с.

88. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Ген. Асамблеї ООН від 10 груд. 1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

89. Про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 270

90. Про міжнародні договори України : Закон України №1906-IV від 29.06.2004. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. №50. Ст. 540.

91. Феськов М. М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України : питання адаптації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. 2002. 19 с.

92. Сидоренко Н. С. Європейська соціальна хартія: регіональний міжнародно-правовий механізм захисту соціальних та економічних прав людини (позиція України) : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.11. Київ. 2003. 17 с.

93. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 *Вісник Конституційного Суду України*. 2006. №3. С. 69-74

94. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права / Прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 19 грудня 1996 р. *Права людини, міжнародні договори України, декларації, документи*. Київ. 1992. С. 25-31.

95. Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 07.11.1967 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_386#Text (дата звернення: 28.05.2022)

96. Дашковська О. Гендерна рівноправність в історичному ракурсі. *Вісник Академії правових наук України*. 2002. № 4 (31). С. 178-185.
97. Костюк В. Л. Роль Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці у міжнародно-правовому регулюванні трудової правосуб'єктності. *Публічне право*. 2012. №4. С. 151-157.
98. Білоус О. Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 20 с.
99. Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 23.06.1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення 01.09.2021).
100. Буроменський М. В. Міжнародне право : навч. посіб. / Київ : Юрінком Інтер, 2006. 336 с.
101. Марфобудінова Л. І. Еволюція уявлень про роль жінки у соціально-політичному житті: огляд основних концепцій. *Epistemological studies in Philosophy, Social and Political Sciences*. 2019. №2(1). С. 95-104.
102. Великий енциклопедичний юридичний словник / за заг. ред. Ю.С. Шемшученка. 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ: Юридична думка, 2012. 1020 с.
103. Сокуренко В. В. Поняття адміністративно-правового регулювання у сфері оборони. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2014. №2. С.177-182.
104. Ваньчук І. Д. Поняття й сутнісні ознаки правового регулювання суспільних відносин: сучасний погляд. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2015. Вип. 32. С. 7–10.
105. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. Бусел В.Т. Ірпінь, 2007. 1736 с.
106. Про зайнятість населення : Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2013 р. № 24. Ст. 243.

107. Кучко А. В. Особливості правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні. *Право і безпека*. 2021. №2 (81). С. 160-168.

108. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. №6. С. 101-104.

109. Справа за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України “Про державну службу”, статті 42 Закону України “Про дипломатичну службу” (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування): Рішення Конституційного Суду України від 16.10.2007 р. №8-рп/2007. *Офіційний вісник України*. 2007. №80. Ст. 2979.

110. Гетьманцева Н. Д. Забезпечення реалізації права на працю і захист громадян від безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 84-89.

111. Про рекламу: Закон України № 270/96-ВР від 03.07.1996р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №39. Ст. 181.

112. Ковалевич С.П., Хоружа І.Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. *Молодий вчений*. 2017. №5.1(45). С. 54-57.

113. Жернаков В. В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд. *Предпринимательство, хозяйство и право*. 2000. №7. С. 68-71.

114. Журавльова Г.С. Принцип рівності та заборони дискримінації у конституційному праві : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2018. 36 с.

115. Про охорону праці: Закон України №2695-ХІІ від 14.10.1992. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. ст. 668.

116. Про державну службу: Закону України №889-VIII від 10.12.2015. *Відомості Верховної Ради*. 2016. №4. ст. 4

117. Дубиніна М.І. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. №3. С. 24-27.
118. Андріїв В.М. Сутність та особливості трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право*. 2011. Вип. 16. С. 220-222.
119. Іншин М.І. Вектори ідеологічних змін у сучасному трудовому праві. *Приватне та публічне право*. 2017. №3. С. 63-67.
120. Юридична енциклопедія : в 6 т. Т. 3 / редкол. Ю.М. Шемшученко та ін. К. : Юрид. думка, 2001. 768 с.
121. Шевченко Н.Ф., Швігл О.В. Аналіз поняття «кар'єра» в теорії зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. №4(11). С. 105-111.
122. Березовська Л. І., Тангел А. А. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України : Збірник наукових праць*. Київ : НУОУ, 2015. № 1(44). С. 21–27.
123. Борисенко О. М. Кар'єра як процес професійного становлення та розвитку індивіда. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2015. №2. С. 23–32.
124. Коломієць Л. І., Макарук Л. Ю. Психологічні особливості кар'єрного зростання молодих фахівців. *Психологія особистості*. 2022. №41. С. 141-145.
125. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник. К. : Кондор, 2003. 296 с.
126. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія та практика: навч. посібник. К. : Атіка, 2003. 160 с.
127. Міельчарек А. Поняття кар'єри та професійного успіху в системі соціологічних категорій. *Наукові праці МАУП*. Київ, 2013. Вип. 2(37). С. 117–122.
128. Окіс О.Я. Професійний розвиток державних службовців центральних органів виконавчої влади як фактор стабілізації державної служби України: автореф. дис...канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Київ, 2009. 20 с.

129. Кошова Т.В. Професійний розвиток державних службовців на засадах самотренінгу: автореф. дис...канд. наук з держ. упр.:25.00.03. Дніпропетровськ, 2004. 20 с.
130. Шваб Л.І. Мотиваційні аспекти відтворення, розвитку та використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств. *Вісник ЖДТУ*. №2 (52). 2010. С. 303-306.
131. Кучко А.В. Правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при кар'єрному зростанні у царині праці: стан розвитку та перспективи покращення. *Наше право*. 2021. №3. С. 135-142.
132. Конституція Королівства Іспанії від 06.12.1978. URL: <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://legalns.com/download/books/cons/spain.pdf> (дата звернення 20.04.2021).
133. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / За ред. В. І. Прокопенко. Харків, 2003. 832 с.
134. Проект Трудового кодексу України від 24 липня 2017 р. № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 20.04.2021).
135. Про професійний розвиток працівників: Закон України №4312-VI від 12.01.2012 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39, ст. 462
136. Андрусак І. Гендерний аспект у професійній діяльності та гендерна нерівність на ринку праці. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2018. №902(19). С. 26-30.
137. Кімвел М. С. Гендероване суспільство. Київ, 2003. 490 с.
138. Усанова Л. А., Нестеренко М. М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. *Філософські обрії*. 2015. №33. С. 98–106.
139. Кулачек О. І. Гендерна паритетність у державному управлінні: становлення та тенденції розвитку в Україні : дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Київ, 2003. 225 с.
140. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. Київ : Компанія ВАІТЕ, 2011. 32 с.

141. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / за ред. Ю. І. Саєнка. Київ, 2007. 143 с.

142. Крилова І. Г. Соціально-вікові особливості участі жінок на ринку праці України. *Вісник аграрних наук Причорномор'я*. 2014. №1. С. 42–48.

143. Людський розвиток в Україні: механізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Держком. стат. України, 2010. 496 с.

144. Мовчан А. О. Утиск прав при прийнятті на роботу: національне законодавство та міжнародний досвід. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. №1. С. 177-187.

145. Кузніченко О.В. Деякі питання щодо гендерного аспекту в роботі Національної поліції. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матер. VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річ. кафедри труд. та господ. права ХНУВС (м. Харків, 03 лист. 2017 р.)*; за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2017. С. 216-220.

146. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право: посібник для підготовки до державного іспиту. Вид. 3-тє, переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 194 с.

147. Жовнір Т.Л. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 8. С. 74-77.

148. Мельник К.Ю. Підстави припинення трудових правовідносин із суддями. *Право і безпека*. 2009. № 3. С. 74-77.

149. Глазько С.М. Класифікація підстав припинення трудового договору з працівниками. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2005. № 29. С. 286-292.

150. Антоненко О.А. Правова природа поняття розірвання трудового договору з ініціативи працівника. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2022. №1-2. С. 219-223.

151. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 80-84.

152. Прогонюк Л.Ю. Відмінності припинення трудового договору від поняття його призупинення в період дії воєнного стану: актуальні аспекти. *Вісник ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка*. 2023. №1 (101). С. 226-237

153. Шурина О. А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2016. 215 с.

154. Глазко С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 Харків, 2005. 20 с.

155. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін. 2018. 776 с.

156. Пархоменко-Куцевіл О.І. Державні посади як базова складова інституту державної служби України: понятійно-категоріальний апарат. *Актуальні проблеми державного управління*. 2010. №1. С. 260-269.

157. Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжна- родною організацією праці. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1223-1229.

158. Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ : Закону України № 1972-XII від 12.12.1991 р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1992, № 11, ст.152.

159. Мельник К.Ю. Підстави припинення трудових правовідносин із суддями. *Право і безпека*. 2009. №3. С. 74-77.

160. Шершень Ю.С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Форум права*. 2011. № 3. С. 877-881.

161. Швець В.О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин: теорія та практика: монографія. Харків: Факт, 2020. 456 с.

162. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 року). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 278-280.

163. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Видання друге, стереотипне. Харків: Консум, 2000. 480 с.

164. Рішення Вінницького міського суду Вінницької області від 03.12.2020 у справі №127/11619/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93343422> (дата звернення 22.06.2021)

165. Постанова Вінницького апеляційного суду від 16.02.2021 р. у справі №127/11619/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95023219> (дата звернення 22.06.2021)

166. Овсянко Д.С. Оптимізація та удосконалення адаптації національного законодавства про відповідальність до законодавства Європейського Союзу. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2016. Вип. 2. С. 286–298.

167. Дашковська О. Р. Значення принципу гендерної рівності в механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина (міжнародно-правовий аспект). *Вісник Академії правових наук України*. 2009. № 1 (56). С. 78–86.

168. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: утв. Законом Кыргызской Респ. от 04.08.2004 г. No 106. *Ведом. Жогорку Кенеша Кыргызской Респ.* 2006. №4. Ст. 392.

169. Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 г. №ЗР-124. *Официальные ведомости Республики Армения*. 2004. №69 (368). Ст.1385.

170. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23.07.2016 г. №1329. URL: https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=87595&openfulltext=yes (дата звернення: 15.08.2021)

171. Code du travail (version consolidée au 1er juin 2019). URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/text/515268> (дата звернення 18.08.2021)

172. О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин: Закон Кыргызской Республики №184 от 04.08.2008 г. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202398?cl=ru-ru> (дата звернення: 01.08.2021)

173. О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин: Закон Республики Узбекистан от 02.09.2019 №ЗРУ-562. URL: <https://lex.uz/ru/docs/4494873> (дата звернення: 01.08.2021).

174. О равных возможностях женщин и мужчин: Закон Литовской Республики №VIII-947 от 01.12.1998. URL: https://www.legislationline.org/download/id/8180/file/Lithuania_law_equal_opportunities_man_woman_1998_am2016_ru.pdf (дата звернення: 01.08.2021).

175. Бурейчак Т., Марценюк Т. Скандинавська утопія? Гендерна рівність і трудові, репродуктивні ресурси у Швеції. *Соціальна політика і гендерна рівність*. 2013. №6. С. 189–194.

176. Diskrimineringslag, t.o.m. SFS 2008:567. URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> (дата звернення 15.08.2021)

177. Черняхівська В. В. Гендерна політика в системі державного управління: Україна та європейський досвід : дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.01. Київ, 2017. 257 с.

178. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon): Zákon č. 198/2009 Sb. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198> (дата звернення: 15.08.2021).

179. Грень Н.М. Дискримінація за віком: правовий аспект: дис. ... д-ра юрид. наук.: 12.00.01. Львів. 2023. 395. с.

180. Кучко А.В. Зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі: огляд та можливості його впровадження в Україні. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. №4. С.110-116.
181. Гегель Г.В.Ф. Основи філософії права/ пер. з нім. Р. Осадчук, М. Кушнір. Київ: Юніверс, 2000. 336 с.
182. Чупельченко Т.О. Соціальна відповідальність: поняття та сутність. *Вісник НТУУ «КПІ» Політологія. Соціологія. Право*. 2010. №1 (5). С. 137-142.
183. Аристотель. Нікомахова етика / пер. В. Ставнюка. Київ: Аквілон-Плюс, 2002. 480 с.
184. Данильян О. Г., Тараненко В. М. Філософія: підручник. Харків: Право, 2010. 312 с.
185. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 2 : Філософія права / голова редкол.: С. І. Максимов. Харків: Право, 2017. 1128 с.
186. Н. Загребельна. Юридична відповідальність з позиції справедливості та дієвості: сучасні реалії та поняття. *Copernicus. Political and Legal Studies*. 2022. Vol. 1, Issue 4. С. 63-73.
187. Гаврилюк В.В. Відповідальність: політико-філософські, юридичні, моральні аспекти. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Випуск 28. 2020. С. 67-75.
188. Каленіченко Л.І. Юридична відповідальність: поняття, ознаки. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2020. №1 (67) том 1. С. 12-17.
189. Черкасов О.В.. Проблеми єдності та диференціації відповідальності у трудовому праві України : монографія. Харків : Право, 2019. 240 с.
190. Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія. Харків : НікаНова, 2016. 420 с.
-

191. Теорія держави і права : навчальний посібник / С. К. Бостан, С. Д. Гусарев, Н. М. Пархоменко та ін. Київ : ВЦ «Академія», 2013. 348 с.
192. Грищенко Р. До характеристики принципів дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Підприємництво, господарство і право*. №12. 2019. С. 135-139.
193. Мотрич А.І. Особливості правового регулювання праці жінок в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. Вип. 9-2 (2). С. 24-26.
194. Косяченко К. Цивільно-правова відповідальність: теоретичні аспекти та підстави виникнення. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. №1. 2022. С. 60-63.
195. Колпаков В. К. Адміністративна відповідальність (адміністративно-деліктне право) : навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 256 с.
196. Цивільний кодекс України № 435-IV від 16.01.2003 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44.
197. Кодекс України про адміністративні правопорушення: введений в дію Постановою Верховної Ради Української РСР від 07.12.1984 р. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. Додаток до № 51. Ст. 122.
198. Кримінальний кодекс України № 2341-III від 05.04.2001 р.. *Відомості Верховної Ради України*. 2001, № 25-26, ст.131.
199. Менів Л.Д., Білоусюк В.В. Регулювання проблеми дискримінації у сфері праці на прикладі законодавства Франції. *Юридичний електронний науковий журнал*. №2. 2019. С. 104-107.
200. Про судоустрій і статус суддів: Закон України № 1402-VIII від 02.06.2016 р. *Офіційний вісник України*. 2016. №56.
201. Цивільний процесуальний кодекс України №1618-IV від 18.03.2004 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2004, № 40-41, 42, ст. 492.
-

202. Кодекс адміністративного судочинства України №2747-IV від 06.07.2005 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2005, №35-36, № 37, ст.446

203. Кримінальний процесуальний кодекс України №4651-VI від 18.04.2010. *Відомості Верховної Ради України*. 2013, № 9-10, № 11-12, № 13, ст. 88.

204. Бердичівський міськрайонний суд Житомирської області рішення від 08.04.2020 у справі №274/6766/19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL:<https://reustr.court.gov.ua/Review/88697605> (дата звернення 12.12.2022)

205. Житомирський апеляційний суд постанова від 05.08.2020 у справі №274/6766/19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL:<https://reustr.court.gov.ua/Review/90820207> (дата звернення 12.12.2021)

206. Верховний Суд у складі колегії судді Першої судової палати Касаційного цивільного суду постанова від 11.05.2021 у справі №274/6766/19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL:<https://reustr.court.gov.ua/Review/96856432> (дата звернення 12.12.2022)

207. Ярошенко О. М. Зміст принципу рівності прав і можливостей працівників: теоретичний нарис. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук. практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2014. С. 49–56.*

208. Павленко Б.О., Кіяшко Ю.М., Левченко В.В. Шляхи вдосконалення механізмів протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки й оборони. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка*. 2021. Вип. 1 (93). С. 166-175.

209. Олішевський О. В. Класифікація заходів протидії расовій чи національній дискримінації. *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2020. № 1 (22). С. 123-130.

210. Черноус О. В. Сучасні проблеми жінок у сфері трудових правовідносин. *Право і Безпека*. 2012. №3. С. 289-292.

211. Сахарук І. С. Юридичні гарантії забезпечення рівності та недискримінації працівників за ознаками віку. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали Міжнар. наук.- практ. конф. (м. Київ, 20 квітня 2018 року) / за ред. М.І. Іншина, І.С. Сахарук. Київ: ЦПЄСП, 2018. С. 154-158.*

212. Пушкіна О.В. Проблеми дискримінації жінок на ринку праці: тези доповідей на III International Scientific and Practical Conference «Theoretical and Empirical scientific research: concept and trends» (28 December 2021) Volume 1. *Збірник наукових праць ЛЮГОΣ. 2021. С. 114-115.*

213. Грень Н. Порушення конституційного права на працю як прояв дискримінації за віком. *Юридичний вісник. №2. 2021. С. 92-97.*

ДОДАТКИ

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дослідження:

1. Кучко А. В. Дискримінація у сфері праці: проблема визначення поняття. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. №2 (40). С. 148-158.

2. Кучко А. В. До проблеми окреслення ознак дискримінації у сфері праці. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. №4 (91). С. 69-78.

3. Кучко А. В. Особливості правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні. *Право і безпека*. 2021. №2 (81). С. 160-168.

4. Кучко А. В. Правові засади недопущення дискримінації за ознакою статі при кар'єрному зростанні у царині праці: стан розвитку та перспективи покращення. *Наше право*. 2021. №3. С. 135-142.

5. Кучко А. В. Зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі: огляд та можливості його впровадження в Україні. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. №4. С.110-116.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Кучко А. В. До проблемних питань недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі та можливих шляхів їх вирішення. *25 років становлення Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ: славетна історія та горизонти майбутнього*: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 21-22 лютого 2020 року). Суми: Ельдорадо, 2020. С. 111-113.

7. Кучко А. В. Сексуальні домагання як форма гендерної дискримінації у сфері праці. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених* : тези доп. учасників наук.-практ. конф. з нагоди святкування Дня

науки (м. Харків, 15 трав. 2020 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2020. С. 170-175.

8. Кучко А. В. Принцип недопущення дискримінації як засада утвердження рівності, справедливості та свободи у сфері праці. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад.: О.М. Ярошенко, Н.Г. Орлова, О.В. Соловійов; Харків: Право, 2020. С. 373-376.

9. Кучко А. В. Пряма та непряма форми дискримінації у сфері праці: поняття та шляхи недопущення їх прояву. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матер. XIII Всеукр. наук.-практ. конф. аспірантів, студентів, молодих науковців (10-11 грудня 2020 р., м. Сєвєродонецьк). Частина 1 / За ред. проф. Розовського Б. Г. Сєвєродонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. С. 35-39.

10. Кучко А. В. Щодо питання міжнародно-правових стандартів забезпечення недопущення дискримінації у царині праці. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 94-річчю з дня народження члена- кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. С. 150-153.
