

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-40-2-148-158>

ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ.

Кучко А.В.

DISCRIMINATION IN THE LABOR SPHERE: THE PROBLEM OF THE DEFINITION OF THE CONCEPT.

Kuchko A. V.

Стаття присвячена проблемі дискримінації у сфері праці. Автор статті дослідив проблему визначення дискримінації у сфері праці, оскільки законодавство про працю України не надає легального визначення дискримінації. Наголошено, що чинне національне законодавство України не містить норм, які безпосередньо визначали б дискримінацію у сфері праці. Крім того, в теорії трудового права немає єдиної точки зору на це питання.

Аналізуючи наукову літературу, вітчизняну та зарубіжну нормативну базу, міжнародно-правові акти та рішення Європейського суду з прав людини, автор встановив та розкрив особливості дискримінації у сфері праці. На основі поглядів науковців виявлено характер дискримінації у сфері праці. З'ясовано зміст поняття «дискримінація». Сформульовано авторське визначення поняття «дискримінація у сфері праці». Наголошено на необхідності формування правового визначення дискримінації у сфері праці. Встановлено, що проблема недосконалості вітчизняного трудового законодавства існує і потребує вирішення.

Ключові слова: дискримінація, сфера праці, рівність прав і можливостей, трудові права, трудові відносини.

Постановка проблеми. Вирішення проблеми дискримінації у сфері праці є одним із головних завдань будь-якої демократичної держави, міжнародної спільноти та інших суб'єктів, що потребує акумуляції спільних зусиль у напрямку викорінення явища дискримінації. Однак сьогодні показує, що всебічна увага до означеної проблеми, сучасні умови з реформування трудового законодавства не є запорукою цілковитого її вирішення, свідченням чого є відсутність легального визначення поняття «дискримінація у сфері праці» в національному трудовому законодавстві. Невирішеність

даної проблеми зумовлює неефективність правового регулювання недопущення її прояву у сфері праці за будь-якою дискримінаційною ознакою, а також призводить до формування неоднозначних та протилежних наукових поглядів щодо бачення правової суті дискримінації у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах. Існування вказаної проблеми та неузгодженість у її вирішенні 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. Обґрунто-

ваність висловленої думки підтверджує також та обставина, що дискримінація в загальному її розумінні є тим явищем, що породжує соціально-економічну нерівність та підриває стабільність розвитку українського суспільства на засадах демократії. А відтак, наявність вказаної проблеми зумовлює необхідність її комплексного вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До проблеми вирішення деяких теоретичних та практичних аспектів дискримінації в трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах, удосконалення правового регулювання недопущення її прояву, звертались у своїх наукових працях такі науковці: О.А. Антон, Н.Б. Болотіна, О.В. Вашанова, О.Р. Дашковська, В.В. Жернаков, І.П. Жигалкін, О.О. Командиров, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Віддаючи належне науковим здобуткам вказаних дослідників з огляду на їх наукову та практичну цінність, все таки констатуємо, що на сьогодні в доктринальних джерелах єдиного змістовного бачення дискримінації у сфері праці серед науковців не вироблено. А тому, залишення даного питання поза увагою стане підґрунтям до загострення та примноження ряду негативних наслідків які, на слухну думку О.А. Антона, є очевидними: дискримінація принижує людську гідність працівників, створює напругу в трудових правовідносинах, спричинює вороже ставлення одних груп працівників до інших [1, с. 173].

Мета і завдання дослідження. Метою є вирішення проблеми визначення поняття дискримінації у сфері праці. Поставлену мету пропонується реалізувати через виконання таких завдань: 1) висвітлення та аналіз вітчизняних та зарубіжних законодавчих положень, ключових міжнародно-правових актів, дія яких спрямована на недопущення дискримінації у сфері праці; 2) узагальнення теоретико-правових підходів щодо розуміння сутності дискримінації, що склалися у право-

вій та інших галузях науки; 3) звернення до практики Європейського суду з прав людини у спорах із захисту прав осіб, які постраждали від дискримінації.

Виклад основного матеріалу. Формулювання того чи іншого поняття є одним із головних моментів будь-якого дослідження, оскільки допомагає з'ясувати глибину розуміння природи того явища, яке знаходить своє вираження у відповідному визначенні. При цьому, доступна для розуміння дефініція поняття дає можливість не тільки з'ясувати зміст дискримінації у сфері праці, а й сприяти ефективності самого процесу правового регулювання недопущення її прояву.

Розкриваючи лінгвістичний зміст «поняття» зазначимо, що цей термін є однією з форм мислення, результатом узагальнення суттєвих ознак об'єкта дійсності; розумінням чимось чого-небудь, що склалося на основі якихось відомостей, власного досвіду; сукупність поглядів на що-небудь, рівень розуміння чогось [2, с. 492].

Перейдемо до з'ясування змістовного наповнення досліджуваного поняття на законодавчому рівні та звернемо увагу на положення Конституції України, яка посідає найвище місце в національній правовій системі, а тому її положення мають найвищу юридичну силу. За словами В.О. Оніщенко, якщо уявити правові акти, які діють у державі у вигляді певного організованого та взаємопов'язаного цілого, системи, єдиного комплексу, то Конституція – це основа, стрижень і одночасно вершина всього права, фундамент його розвитку [3, с. 131]. 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. Розділ II Конституції закріплює ст. 21, якою перед-

бачено, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Поряд з цим, 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 слідує, що легітимна дефініція поняття «дискримінація у сфері праці» у вказаному нормативно-правовому акті наразі відсутня. Тобто, Конституція України не оперує досліджуваним поняттям, натомість дискримінаційне поводження та нерівне ставлення забороняє.

Схожу із положеннями Конституції України ідею рівності та недискримінації людини і громадянина в правах та свободах у різних сферах суспільного життя, зокрема і у сфері праці можна простежити звернувшись до відповідних конституційних положень зарубіжних країн. Наприклад, ст. 23 Конституції Республіки Білорусь гарантовано, що всі є рівними перед законом та мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист своїх прав та законних інтересів [5]. Водночас, ст. 32 Конституції Польщі гарантовано, що ніхто за будь-яких обставин не може зазнавати дискримінації у політичному, соціальному або економічному житті [6, с. 21].

Звертаючись до міжнародних трудових стандартів відмітимо, що вперше на міжнародному рівні визначення дискримінації у сфері праці було відображено в положеннях ратифікованої в Україні Конвенції Міжнародної

організації праці (надалі – МОП) № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. [7]. 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.

Подальша наукова розвідка дає можливість говорити, що з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини і громадянина на протипагу прояву дискримінації було прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» №5207-VI від 06.09.2012 р. [8]. Зауважимо, що відповідно до початкової редакції ст. 1 Закону №5207-VI від 06.09.2012 р., дискримінація визначалась як «рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини і громадянина». Натомість, таке визначення дискримінації не було позбавлено свого недоліку в тлумаченні законодавцем, оскільки визначалося лише через рішення, дії або бездіяльність, що суперечило міжнародним стан-

дартам, які характеризують дискримінацію через будь-які необґрунтовані розрізнення, недопущення або переваги, незалежно від форм їх здійснення. Подальший аналіз розвитку вітчизняних законодавчих положень дає підстави стверджувати, що підхід законодавця до тлумачення дискримінації з часом зазнав позитивних змін, адже такі зміни були внесені з урахуванням згаданих міжнародних стандартів, що відображено в останній редакції Закону №5207-VI від 30.05.2014 р., в якій дискримінація визначається вже як «ситуація, за якої особа та/або група осіб...» [9].

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» №2866-IV від 08.09.2005 р. [10]. Означений Закон є здобутком для українського права, адже ставить за мету досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Повертаючись до положень ст. 42 Конституції України [4] зазначимо, 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 материнст-

вом; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Вказані конституційні засади рівності прав жінки і чоловіка стали підґрунтям для змістовного розуміння та тлумачення законодавцем дискримінації за ознакою статі, легітимне визначення якої може бути взято за основу для розуміння змісту дискримінації за статевою ознакою і у сфері праці. Відповідно до ст. 1 Закону №2866-IV від 08.09.2005 р., 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» [10].

Звертаючись безпосередньо до галузевого законодавства відмітимо, що Законом 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 р., Кодекс законів про працю України (надалі – КЗпП України) доповнено статтею 2⁻¹, якою передбачено заборону будь-якої дискримінації у сфері праці за ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [11]. Зі змісту ст. 2⁻¹ КЗпП України вбачається заборона порушення принципу рівності прав і можливостей, а також пряме або непряме обмеження прав працівників з дискримінаційних підстав. Закріплюючи ст. 22 КЗпП України, законодавець вказує на недо-

пустимість будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від ряду дискримінаційних ознак.

Аналіз наведених норм трудового законодавства у їх сукупності дає можливість констатувати, що положення КЗпП України, аналогічно положенням Конституції України, не містять в собі терміну «дискримінація у сфері праці». З цього приводу наголосимо, що трудове законодавство деяких зарубіжних країн все-таки містить легальне визначення досліджуваного поняття. Наприклад, ст. 14 Трудового кодексу Республіки Білорусь на відміну від КЗпП України наводить визначення дискримінації, тобто обмеження у трудових правах чи отримання будь-яких переваг залежно від статі, раси, національного і соціального походження, мови, релігійних або політичних переконань, участі або неучасті у профспілках чи інших громадських об'єднаннях, майнового чи службового становища, віку, місця проживання, недоліків фізичного або психічного характеру, які не перешкоджають виконанню відповідних трудових обов'язків, інших обставин, що пов'язані діловими якостями й не обумовлені специфікою трудової функції працівника, що забороняється [12].

Беручи до уваги сучасні умови реформування трудового законодавства, вважаємо за доцільне провести аналіз і відповідних норм проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [13] на предмет наявності положень недопущення дискримінації. Зокрема, ст. 2 цього проекту серед основних засад правового регулювання трудових відносин зазначені 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 проекту. Водно-

час позитивним моментом у цій статті проекту є уточнення змісту дискримінації за ознакою статі. Однак в цілому, недоліком проекту, так само як і діючої редакції КЗпП України, залишається відсутність легітимного визначення дискримінації у сфері праці.

Справедливо відмітити, що повне та всебічне дослідження дискримінації у сфері праці буде мати місце лише тоді, коли науковий пошук набуде нової спрямованості у напрямку аналізу не лише законодавчих положень, а й наукових надбань, адже українське суспільство володіє значним потенціалом наукової думки, яка набирає все нових обертів у пошуку істини.

Першочергово, звернемося до ряду тлумачних словників та з'ясуємо наведені в них дефініції досліджуваного поняття. В одному із словників вказується, що дискримінація (лат. *discriminatio* – відмінність, поділ, франц. *discriminatioin* – відмінність) означає зменшення (фактично або юридично) прав якоїсь групи громадян з мотивів їх національності, раси, полу, віросповідання тощо; обмеження права, позбавлення рівноправ'я [14, с. 290]. Варто відмітити, що перелік дискримінаційних ознак в наведеному визначенні є виправдано відкритим, адже дискримінації може зазнати особа або група осіб за будь-якою іншою дискримінаційною ознакою, окрім тих, що окреслюються. Таке розуміння дискримінації виключає можливість обмеження права на захист від дискримінації у сфері праці за ознакою віку, стану здоров'я тощо. Словник гендерних термінів визначає дискримінацію у сфері праці як тривалу нерівність статусів індивідів на підставі статі, етнічної належності, віку, політичних переконань та інших культурних відмінностей, що виявляється, зокрема, в неоднаковій винагороді однаково продуктивних груп; у практиці найму; підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання [15]. Наведене визначення, на нашу думку, не позбавлено свого

позитивного значення в аспекті окреслення сфер поширення дискримінації у царині праці, які на практиці визнаються найбільш сприятливими для виникнення дискримінації.

В подальшому бачимо, що на сторінках наукових джерел зустрічається досить поширений теоретико-правовий підхід до тлумачення дискримінації як такої, що порушує права та законні інтереси людини. Наприклад, І.І. Ларінбаєв тлумачить дискримінацію як спосіб нехтування прав людини і громадянських свобод, що принижує людську гідність [16, с. 10]. Обґрунтованість такого підходу до розуміння змісту дискримінації не викликає будь-яких сумнівів та заслуговує на підтримку. При цьому вважаємо, що наслідком дискримінації є не лише порушення прав та законних інтересів людини, а й порушення засад рівності в правах та можливостях, що знаходить своє вираження в різному поведженні без об'єктивного та розумного на те обґрунтування. Така думка виходить з того, що рівність трудових прав та можливостей – це одна із основних вимог та засад встановлення загальнолюдської справедливості в суспільстві, що може мати місце лише за умови відсутності дискримінації у сфері праці. З цього приводу відзначимо думку С.П. Погребняка, який розглядаючи дискримінацію з точки зору відхилення від засад рівності наголошує, що дискримінація полягає у відхиленні від стандарту загальної рівності, наданні суб'єктам, виходячи з будь-яких відмінностей, різного захисту з боку закону чи суду, запровадженні різних прав, свобод і обов'язків за ознаками раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних та інших переконань, етнічного та соціального походження, майнового та іншого стану [17, с. 24].

Водночас подальший аналіз доктринального розуміння змісту дискримінації дає можливість дійти висновку, що бачення дис-

кримінації з точки зору порушення засад рівності не є єдиним, оскільки існують і де-що інші теоретико-правові підходи щодо визначення дискримінації, які органічно доповнюють попередньо вказані тлумачення та зводяться до наступного.

Через наявність винятків або переваг розглядає дискримінацію І.О. Кресіна, яка тлумачить дискримінацію як будь-яку форму підпорядкування або негативного ставлення до окремих осіб або груп, засновану на характеристиках, що є неприйнятними. Дискримінація означає виняток або перевагу, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав [18, с. 5]. Разом з тим, О.Р. Дашковська підкреслює, що під дискримінацією слід розуміти обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за різними ознаками [19, с. 219]. Узагальнює попередньо вказані наукові погляди О.О. Командиров, за словами якого розрізнення, заборони, обмеження та переваги для того, щоб бути дискримінаційними, ґрунтуються на обставинах і причинах, не пов'язаних з діловими якостями особи та тягнуть за собою применшення, обмеження її прав і свобод [20, с. 27]. Доповнюючи таку позицію автора правовим обґрунтуванням відмітимо, що ст. 2 згаданої Конвенції МОП № 111 [7] передбачено, що будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається. Аналіз наведеного міжнародного стандарту вказує на те, що не буде вважатися дискримінацією розрізнення, що пов'язані з діловими якостями працівника та змістом праці. Аналогічної позиції дотримується О.М. Ярошенко, визначаючи дискримінацію як будь-які відмінності, винятки, переваги та обмеження, не пов'язані з діловими якостями працівника, якщо вони не обумовлені властивому даному виду праці вимогами або турботою держави про осіб, які потребують осо-

близького соціального та правового захисту [21, с.55].

Видається справедливою думка про те, що дискримінацію також доцільно розглядати як багатоаспектне та неоднозначне явище, яке має не тільки негативне забарвлення, а також включає в себе і позитивний аспект. З цього приводу О.Ю. Гузь слушно зауважує, що сутність дискримінації повинна включати також її позитивну складову – сукупність властивостей і якостей, що дозволяють конкретній субстанції не тільки існувати, а й розвиватися. При дослідженні багатьох явищ, пов'язаних саме з дискримінацією, необхідно досліджувати дві сторони предмета – позитивну та негативну [22, с. 167-168].

В Україні політика позитивної дискримінації реалізується через застосування державою так званих «позитивних дій». Нормативна дефініція вказаної категорії знайшла своє відображення в п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» №5207-VI від 06 вересня 2012 р. [8], як «спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обгрунтовану 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». З аналізу наведеного визначення можемо висловити думку про те, що негативна дискримінація має місце тоді, коли особа зазнає неправомірного, необгрунтованого та упередженого ставлення до себе, що призводить до обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами. В свою чергу, позитивна дискримінація проявляється в тому, що розрізнення має місце при наявній нерівності в суспільстві, однак така нерівність є обгрунтованою, що відповідає істинній меті у її існуванні – забезпечення фактичної рівності між різними категоріями осіб, яка зумовлена дисбалансом між доступними

для них можливостями реалізувати рівні права. Тобто мова йде про спеціальні тимчасові заходи з боку держави, які виконують функцію правової компенсації та спрямовані на ліквідацію наслідків соціальної нерівності через розширення доступу членів недостатньо представлених та вразливих груп населення (жінок, неповнолітніх, осіб з інвалідністю тощо) до працевлаштування, професійної підготовки тощо.

Вищевказане розуміння природи позитивної дискримінації знайшло свою підтримку в науковому середовищі, зокрема Г.С. Журавльова справедливо стверджує, що особливість позитивної дискримінації є забезпечення зрівнювання можливостей певних категорій осіб відповідно до засад поваги до гідності особи, гарантій рівності, соціальної справедливості. Для цього використовується арсенал соціальної правової держави, яка покликана забезпечити вільний розвиток індивіда в демократичному суспільстві за допомогою адекватних засобів, що становить собою позитивну дискримінацію, спрямовану на захист слабшого з метою забезпечення балансу інтересів у неоднорідному суспільстві та вільного розвитку індивіда [23, с. 47].

Враховуючи викладене вважаємо, що дискримінація у сфері праці є негативним, неправомірним явищем лише за умови, коли особа або група осіб зазнає на підставі будь-якої дискримінаційної ознаки відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон, які мають необгрунтований, свавільний та упереджений характер та, тим самим, переслідують неправомірну мету, яка позбавлена свого об'єктивного та розумного обгрунтування.

З метою формування всебічного уявлення про дискримінацію відмітимо, що явище дискримінації є предметом наукових розвідок та плідних дискусій не лише серед правників, а й серед фахівців у галузі психології, соціології, філософії тощо.

Розглядаючи дискримінацію з точки зору гендерної психології, М.Г. Ткалич відзначає, що 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 [24, с. 216]. При цьому, до різновидів дискримінації у професійній сфері науковець справедливо відносить дискримінацію: в оплаті праці; при наймі на роботу; при скороченні персоналу; при просуванні кар'єрними сходами; у підвищенні кваліфікації.

Досліджуючи феномен дискримінації з соціологічної точки зору, А.О. Мігалуш вказує на наявність взаємозв'язку між дискримінацією і пригніченням та доводить, що останні можуть існувати на трьох окремих, але взаємозалежних рівнях – індивідуальному, інституційному та культурному. На індивідуальному рівні дискримінація/пригнічення проявляється в першу чергу як упереджена, ґрунтована на стереотипах (а в юридичному сенсі – ще й протизаконна) дія конкретної людини або юридичної особи щодо іншої людини або групи людей [25, с. 21].

Також для з'ясування сутності дискримінації у сфері праці важливе значення має практика Європейського Суду з прав людини (надалі – ЄСПЛ). Саме поняття дискримінації, яке використовується на сьогоднішній день ЄСПЛ у своїй практиці, було сформульовано у рішенні по справі «Вілліс проти Сполученого Королівства» від 11.06.2002 р., в якому Суд наголосив, що дискримінація означає поведження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування, у відносно схожих ситуаціях [26]. Таке саме бачення суті дискримінації ЄСПЛ висловив згодом у рішенні по справі «Стаммер проти Австрії» від 07.07.2011 р., в якій Суд розглядає дискримінацію як будь-

яке відмінне ставлення з особами, що перебувають в однаковій ситуації, коли таке поведження ґрунтується на певній ознаці людини та не має об'єктивного виправдання [27].

Висновки.

Таким чином, враховуючи викладене, вважаємо, 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 спільці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх трудових 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.

Наголосимо, що подальші дослідження у даному напрямку повинні бути зосереджені на необхідності закріплення дефініції поняття «дискримінація у сфері праці» на законодавчому рівні з огляду на сучасні реформаційні зміни, що зазнає національне трудове законодавство задля приведення його до демократичних засад розвитку українського суспільства. Адже переконані, що досягнення вказаного значно оптимізує правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці та, вочевидь, полегшить ідентифікацію

випадків, які слід кваліфікувати як дискримінацію у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах.

Література:

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 української мови / за заг. ред. Т. В. Ковальової. Харків : Фоліо, 2005. 767 с.
3. Оніщенко О.В. Конституція України як основне джерело конституційного права України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. К., 2005. 215 с.
4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Конституция Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 1994 г. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. URL: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus/> (дата звернення: 23.11.2020).
6. Конституція Польської Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). В.М. Шаповал. К.: Москаленко О.М., 2018. 84 с.
7. Про дискримінацію в галузі праці та заняття : Конвенція МОП від 25.06.1958 р., №111. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: в 2 т. Т. I (1919–1964). Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. С. 648–651.
8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 412.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації : Закон України від 13.05.2014 р., №1263-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. №27. Ст. 915.
10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. №52. Ст. 561.
11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
12. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. №263-3. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. URL: <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/kodeksyrespubliki-belarus/> (дата звернення 23.11.2020).
13. Проект Трудового кодексу України: від 27.12.2014 р. № 1658. База даних «Законодавство України». Верховна рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 23.11.2020).
14. Новейший словарь иностранных слов и выражений / отв. Ю. Г. Хацкевич. Минск : Харвест, 2001. 976 с.
15. Словарь гендерных терминов / за заг. ред. А. А. Денисової. М., 2002. 256 с.
16. Ларинбаев И. И. Диалектика равноправия и дискриминации: теоретический аспект. Право и государство: теория и практика. 2006. № 1. С. 10-18. 20.
17. Погребняк С.П. Роль принципу недискримінації в загальній концепції рівності. Вісник Академії правових наук України. 2007. № 3 (50). С. 23-34.
18. Запобігання дискримінації в Україні в контексті європейської інтеграції: монографія / Кресіна І.О., Вітман К.М., Горбатенко В.П. та ін.. К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2015. 384 с.
19. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі: деякі загальнотеоретичні аспекти. Вісник Академії правових наук України. 2005. №3 (42). С. 219–226.
20. Командиров А. А. Конституционный принцип запрета дискриминации в сфере труда в РФ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Саратов, 2011. 174 с.
21. Ярошенко О. М. Щодо дискримінації в реалізації права на працю. Право України. 2000. №7. С. 53-55.
22. Гузь О.Ю. Дискримінація як форма порушення прав людини. Форум права. 2012. № 2. С. 166-169.
23. Журавльова Г.С. Принцип соціальної держави та природа позитивної дискримінації. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. №44, Т. 1. С. 43-47.
24. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навч. посіб. / М.Г. Ткалич. К.: Академвидав, 2011. 248 с.
25. Мігалуш А. О. Дискримінація: комплексне дослідження крізь призму інвалідності. Журнал Габітус. 2017. Вип. 3. С. 18–23.
26. Вільліс проти Сполученого Королівства (Willis v. the United Kingdom) : рішення ЄСПЛ від 11.06.2002, заява №36042/97. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_170. (дата звернення 23.11.2020)

27. Стаммер проти Австрії (Stummer v. Austria): рішення ЄСПЛ від 07.07.2011, заява №37452/02. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-105575> (дата звернення 23.11.2020).

References:

1. Anton O. A. Zaborona dyskryminatsiï u sferi pratsi yak yurydychna harantiia: mizhnarodno-pravovi normatyvy ta vitchyzniane trudove zakonodavstvo. Universytetski naukovy zapysky. 2006. № 1 (17). S. 173–180.

2. Velykyi tлумачnyi slovnyk ukraïnskoi movy / za zah. red. T. V. Kovalovoi Kharkiv : Folio, 2005. 767 s.

3. Onishchenko O.V. Konstytutsiia Ukrainy yak osnovne dzherelo konstytutsiinoho prava Ukrainy : dys. ... kand.. yuryd. nauk : 12.00.02. K., 2005. 215 s.

4. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1996. № 30. St. 141.

5. Konstytutsiia Respublyky Belarus: Zakon Respublyky Belarus ot 1994 h. Natsyonalnyi pravovoi Ynternet-portal Respublyky Belarus. URL: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus/> (data zvernennia: 23.11.2020)

6. Konstytutsiia Polskoi Respubliky (z peredmovoiu Volodymyra Shapoval). V.M. Shapoval. K.: Moskalenko O.M., 2018. 84 s.

7. Pro dyskryminatsiï v haluzi pratsi ta zaniat : Konventsiia MOP vid 25.06.1958 r., №111. Konventsiï ta rekomendatsiï, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiïeu pratsi: v 2 t. T. I (1919–1964). Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 1999. S. 648–651.

8. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 06.09.2012 № 5207-VI. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2013. № 32. St. 412.

9. Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukraïny shchodo zapobihannia ta protydii dyskryminatsii : Zakon Ukraïny vid 13.05.2014 r., №1263-VII. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukraïny. 2014. №27. St. 915.

10. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostey zhinok i cholovikiv: Zakon Ukraïny vid 08.09.2005 № 2866-IV. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukraïny. 2005. №52. St. 561.

11. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. 1971. Dod. do № 50. St. 375.

12. Trudovoï kodeks Respublyky Belarus ot 26.07.1999 h. №263-3. Natsyonalnyi reestr

pravovykh aktov Respublyky Belarus. URL: <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/kodeksyrespubliki-belarus/> (data zvernennia 23.11.2020).

13. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy: vid 27.12.2014 r. № 1658. Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy». Verkhovna rada Ukrainy. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (data zvernennia: 23.11.2020).

14. Noveishyi slovar ynostrannykh slov y vyrazheni / otv. Yu. H. Khatskevych. Mynsk : Kharvest, 2001. 976 s.

15. Slovar hendernykh termynov / za zah. red. A. A. Denysovoi. M., 2002. 256 s.

16. Larynbaeva Y. Y. Dyalektyka ravnopravyia y dyskryminatsii: teoretychesky aspekt. Pravo y hosudarstvo: teoriia y praktyka. 2006. № 1. S. 10-18.

17. Pohrebniak S.P. Rol pryntsyphu nedyskryminatsii v zahalnoi kontseptsii rivnosti. Visnyk Akademii pravovykh nauk Ukrainy. 2007. № 3 (50). S. 23-34.

18. Zapobihannia dyskryminatsii v Ukraini v konteksti yevropeiskoi intehratsii: monohrafiia / Kresina I.O., Vitman K.M., Horbatenko V.P. ta in.. K.: Instytut derzhavy i prava im. V.M. Koretskoho NAN Ukrainy, 2015. 384 s.

19. Dashkovska O. Dyskryminatsiia za oznakoiu stati: deiaki zahalnoteoretychni aspekty. Visnyk Akademii pravovykh nauk Ukraïny. 2005. №3 (42). S. 219–226.

20. Komandyrov A. A. Konstytutsyonnyi pryntsyph zapreta dyskryminatsii v sfere truda v RF : dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.02. Saratov, 2011. 174 s.

21. Iaroshenko O. M. Shchodo dyskryminatsii v realizatsii prava na pratsiu. Pravo Ukraïny. 2000. №7. S. 53-55.

22. Huz O.Iu. Dyskryminatsiia yak forma porushennia prav liudyny. Forum prava. 2012. № 2. S. 166-169.

23. Zhuravlova H.S. Pryntsyph sotsialnoi derzhavy ta pryroda pozytyvnoi dyskryminatsii. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. 2017. №44, T. 1. S. 43-47.

24. Tkalych M.H. Henderna psykholohiia: navch. posib. / M.H. Tkalych. K.: Akademvydav, 2011. 248 s.

25. Mihalush A. O. Dyskryminatsiia: kompleksne doslidzhennia kriz pryzmu invalidnosti. Zhurnal Habitus. 2017. Vyp. 3. C. 18–23.

26. Willis proty Spoluchenoho Korolivstva (Willis v. the United Kingdom) : rishennia YeSPL vid 11.06.2002, zaiava №36042/97. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_170. (data zvernennia 23.11.2020)



27. Stammer proty Avstrii (Stummer v. Austria): rishennia YeSPL vid 07.07.2011, zaiava №37452/02. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-105575> (data zvernennia 23.11.2020).

Kychko A.V. Discrimination in the labor sphere: the problem of the definition of the concept. – Article.

The article deals with the problem of discrimination in the labor sphere. The author of the article has studied the problem of determining the discrimination in the labor sphere. Attention is drawn to the fact that the labor legislation of Ukraine does not define the legal definition of discrimination.

The author has emphasized the current national legislation of Ukraine does not contain norms that would directly determine the discrimination in the labor sphere. In addition, there is no single point of view on this matter in the theory of labor law.

While analyzing scientific literature, domestic and foreign regulatory base, international legal acts and the judgments of the European Courts of Human Rights the author has established and revealed the nature of discrimination in the labor sphere. At the same time, based on the views of legal scholars, the nature of discrimination in the labor sphere has been revealed. The content of the concept of «discrimination» has been clarified. The own definition of the concept of «discrimination in the labor sphere» has been formulated. The author has emphasized the necessity of forming legal definition of discrimination in the labor sphere.

It has been established that the problem of imperfection of domestic labor legislation today exists and needs to be solved. First and foremost, it's due to the obsolete version of the current Code of Labor Laws of Ukraine. It is indicated that at present in Ukraine the Labor Code adopted in 1971 is in force and having at the moment a huge number of changes and additions. Thus, the most appropriate way of solving the problem of discrimination in labor relations is the adoption of the new Labor Code of Ukraine.

Key words: *discrimination, sphere of labor, equal rights and opportunities, labor rights, labor relations.*

Кучко А.В. Дискриминация в сфере труда: проблема определения понятия. – Статья.

Статья посвящена проблеме дискриминации в сфере труда. Автор статьи исследовал проблему определения дискриминации в сфере труда, поскольку законодательство о труде Украины не предоставляет легального определения дискриминации. Отмечено, что действующее национальное законодательство Украины не содержит норм, которые непосредственно определяли бы дискриминацию в сфере труда.

Анализируя научную литературу, отечественную и зарубежную нормативную базу, международно-правовые акты и решения Европейского суда по правам человека, автор установил и раскрыл особенности дискриминации в сфере труда. На основе взглядов нынешних ученых выявлен характер дискриминации в сфере труда. Выяснено содержание понятия «дискриминация». Сформулировано авторское определение понятия «дискриминация в сфере труда». Отмечена необходимость формирования правового определения дискриминации в сфере труда. Установлено, что проблема несовершенства отечественного трудового законодательства существует и нуждается в решении.

Ключевые слова: *дискриминация, сфера труда, равенство прав и возможностей, трудовые права, трудовые отношения.*

Авторська довідка:

Кучко Артем Валерійович – аспірант кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ. ORCID:<https://orcid.org/0000-0001-6295-058>

Стаття надійшла до редакції: 03 грудня 2020 р.