

УДК 349.2

Ю.К. Старцев,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
ОНП «Право», Спеціальність 081 Право
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
<https://orcid.org/0009-0009-8547-8882>

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЯК ЗАГРОЗА СОЦІАЛЬНІЙ СПРАВЕДЛИВОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ВІД ОГОЛОШЕНЬ ДО ЗВІЛЬНЕННЯ

Анотація. У статті досліджено вплив дискримінаційних практик на реалізацію принципу соціальної справедливості у сфері праці України. Метою статті є з'ясування як дискримінація на різних стадіях трудових відносин, а саме починаючи від оголошень, через оплату праці, і до припинення трудових відносин впливає на рівність можливостей суб'єктів трудового права та сповільнює соціальний прогрес. Під час наукового дослідження використано порівняльно-правовий та системний підходи із аналізом національного законодавства, доктринальних позицій українських науковців і окремих елементів закордонного досвіду.

У роботі узагальнено наукові підходи до розуміння дискримінації в трудових відносинах та запропоновано її узагальнене визначення як негативного явища, що проявляється у безпідставному обмеженні трудових прав за ознаками, не пов'язаними з професійними чи діловими якостями працівника. Обґрунтовано доцільність виокремлення трьох ключових стадій, на яких найбільш яскраво виявляється дискримінація: до працевлаштування (через дискримінаційні оголошення), у сфері оплати праці (зокрема у формі гендерної нерівності) та під час звільнення (за віковою ознакою). Доведено, що наявні правові норми, попри задекларовану заборону дискримінації, не забезпечують належного рівня захисту учасників трудових правовідносин.

Сформульовано пропозиції щодо підвищення стандартів до змісту оголошень, запровадження прозорих та недискримінаційних систем оплати праці із періодичними аудитами, а також посилення гарантій від дискримінації за віком при звільненні та відповідальності роботодавців. Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості їх використання для вдосконалення правозастосовної практики та подальших наукових розвідок у даному напрямку та відповідно реформування трудового законодавства України.

Ключові слова: гендерна нерівність, дискримінація, працівник, обмеження, право на працю, переваги, припинення трудових відносин, рівність трудових прав, роботодавець, соціальна справедливість, трудові відносини, трудове законодавство.



Постановка проблеми. Соціальна справедливість - один із головних та найважливіших показників демократичної держави. Що стосується трудових відносин, соціальна справедливість означає рівні можливості та доступ усіх суб'єктів трудових прав до працевлаштування, кар'єрного зросту, а також відсутність безпідставних привілеїв окремим працівникам. В Україні наявність різних видів несправедливості у сфері трудових відносин є перешкодою на шляху розвитку та соціального прогресу українського суспільства.

Порушення принципу соціальної справедливості, насамперед, пов'язане з дискримінацією у трудових відносинах, що проявляється в оголошеннях про вакансії, в оплаті праці, зокрема за гендерною ознакою, а також у діях, що передують звільненню працівників за віковою ознакою.

Попри наявність загального законодавчого визначення дискримінації, а також закріплення рівності трудових прав суб'єктів трудового права та недопущення дискримінації у сфері праці, спеціальне визначення дискримінації у трудових відносинах, з огляду на різноманітність її форм, в українському законодавстві не уніфіковане, що породжує прогалини правозастосування.

Це зумовлює наукову потребу системно обґрунтувати механізми виникнення дискримінації на різних стадіях трудових відносин, оцінити їхній вплив на соціальну справедливість і запропонувати інструменти протидії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем дискримінації у трудових відносинах займалися українські науковці, зокрема, В. Близнюк, Н. Вапнярчук, Н. Гетьманцева, О. Ярошенко, Л. Яценко та інші.

В. Близнюк та Л. Яценко у своїй науковій праці «Соціальна справедливість у сфері праці України: сучасні реалії, проблеми та протиріччя» виокремили домінанти несправедливості в українському суспільстві, а саме: низьку або непомітну дієвість соціальних ліфтів (недостатня реалізація потенціалу людей); надмірна диференціація доходів та недостатня адресність, тобто недостатня справедливість соціальної підтримки [1].

Н. Вапнярчук сформулювала загальне розуміння дискримінації у сфері праці. Проаналізувала еволюцію поняття «дискримінація» та провела порівняння українського законодавства з міжнародними та європейськими стандартами у сфері протидії дискримінації [2].

Н. Гетьманцева теоретично обґрунтовує, що недопущення дискримінації є базовою умовою реалізації свободи й рівності трудових прав та узгодження українського трудового законодавства із міжнародними стандартами [3].

О. Ярошенко є одним із перших у вітчизняній науці трудового права комплексно досліджує проблему дискримінації у сфері праці та її вплив на реалізацію права на працю. Стаття підкреслює, що ефективна заборона дискримінації є необхідною передумовою перетворення права на працю з формальної декларації на реально діючий правовий механізм [4].

Зазначені науковці у своїх працях зосереджують увагу на проблемі соціальної несправедливості та дискримінації у сфері праці, досліджуючи її як соціально-економічні прояви, так і правові.

Також у наукових роботах зроблено аналіз поняття та форми дискримінації, здійснено порівняння національного законодавства із міжнародними стандартами та обґрунтовано, що недопущення дискримінації є ключовою умовою ефективної реалізації права на працю та відповідно утвердження соціальної справедливості в Україні.

Мета статті. Сформулювати наукове обґрунтування того, як дискримінаційні практики на різних стадіях трудових відносин (до працевлаштування, в оплаті праці та під час припинення трудових відносин) підривають соціальну справедливість у сфері зайнятості України, ідентифікувати їх основні форми та причини, а також узагальнити підходи до дискримінації у трудових відносинах і запропонувати напрями, здатних зменшити прояви нерівного ставлення до суб'єктів трудового права.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Одним із найважливіших чинників для розбудови стабільного та демократичного суспільства в Україні, у тому числі, для забезпечення рівних можливостей для громадян, забезпечення економічного розвитку та сприяння миру та безпеки є наявність соціальної справедливості в державі.

«Соціальна справедливість – суспільно-політична цінність суспільства яка є однією з головних умов соціального прогресу, реалізація якої супроводжується утвердженням рівності соціальних прав кожної особистості (рівність можливостей, рівне користування перевагами), скасуванням необґрунтованих привілеїв, відповідністю величини доходу людини витратам праці та капіталу, захистом соціально-економічних прав і свобод громадян» [5].

Отже, соціальна справедливість має на меті надати рівну можливість та доступ суспільству для забезпечення власних потреб та захист прав від будь-яких форм стороннього впливу.

Поняття соціальної справедливості у сфері зайнятості вдало відображено вітчизняними дослідниками, а саме як «створення державою рівних соціально-економічних умов та можливостей на ринку праці для учасників трудових відносин з метою забезпечення продуктивної зайнятості за відсутності будь-якого виду дискримінації (за статтю, віком, національністю тощо)» [6].

Наприклад, науковці як В. Близнюк та Л. Яценко у своїй науковій праці «Соціальна справедливість у сфері праці України: сучасні реалії, проблеми та протиріччя» слушно зауважують, що: «порушення принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості насамперед пов'язане з проявами дискримінації та ексклюзивією (відторгненням) на ринку праці, що є перешкодою на шляху розвитку та соціального прогресу українського суспільства» [1].

Таким чином, думки різних науковців збігаються у тому, що одним із основних негативних факторів впливу на розвиток трудових відносин, які у свою чергу, є елементом соціальної справедливості, є – дискримінація.

Поняття дискримінації визначено в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який визначає, що: «дискримінація – 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 (далі – певні ознаки), 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» [7].

Що ж стосується дискримінації, яка пов'язана із трудовими відносинами, то значна кількість українських вчених висловили власне бачення зазначеного феномену, оскільки на законодавчому рівні дане поняття незакріплене.

Наприклад, Н. Вапнярчук вважає, що «Дискримінація у сфері праці – це нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави; свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що перебиває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці» [2].

Н. Гетьманцева робить висновок, що: «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» [3, с. 59–60].

О. Ярошенко зазначав, що: «Дискримінація – це будь-які відмінності, винятки, переваги та обмеження, не пов'язані з діловими якостями працівника, якщо вони не зумовлені вимогами, властивими певному виду праці, або турботою держави про осіб, які потребують особливого захисту» [4].

Отже, аналізуючи різні погляди та думки різних науковців можна дійти висновку, що дискримінація в трудових відносинах – це негативне явище, за яким, особа не враховуючи професійні чи ділові якості, за певними ознаками, у тому числі, але не виключно, раса, походження, місце проживання, колір шкіри, вік, стан здоров'я, зовнішній вигляд зазнає безпідставних обмежень під час користування трудовими правами або під час реалізації трудової функції, що призводить до порушення рівності суб'єктів трудового права.

Усі зазначенні визначення узгоджуються із положеннями статті 2-1 КЗпП України, яка передбачає рівність трудових прав громадян України та недопущення дискримінації у сфері праці [8].

З метою виявлення чинників, які можуть впливати на дискримінацію у сфері трудових відносин існує необхідність аналізу та відповідно виокремлення підстав, що спонукає роботодавців допускати дискримінацію в залежності від стадії трудових відносин.

У даній статті дискримінацію під час трудових відносин поділено на 3 стадії, а саме:

- 1) до працевлаштування;
- 2) щодо оплати праці;
- 3) щодо припинення трудових відносин.

Дослідженнями проблем дискримінації на 1 стадії, тобто до працевлаштування, займались А. Бурка та М. Боднарук, які у своїй праці «Правове регулювання протидії дискримінації в рекламі про вакансії: національний та зарубіжний досвід» зазначили, що: «Незважаючи на те, що в національному законодавстві існує пряма, загальна заборона на використання у рекламі тверджень та/або зображень, які є дискримінаційними, так і безпосередньо висування вимог дискримінаційного характеру за ознаками раси, кольору шкіри, статі, віку, стану здоров'я, сексуальної орієнтації тощо у рекламі про наявні вакансії, останні (дискримінаційні оголошення про роботу) і надалі продовжують залишатися «невід'ємним атрибутом» процесу працевлаштування.

Варто зазначити, що дискримінація працівників/кандидатів в оголошеннях про роботу поширена не лише в Україні. Кожна країна в тій чи іншій мірі зустрічається із таким видом дискримінації, як наслідок на законодавчому рівні встановлюються вимоги щодо оголошень про роботу, а саме: до їхнього змісту, місця публікації; детально прописуються випадки, коли переваги за тими чи іншими ознаками все ж таки допускаються; відповідальність роботодавців за порушення законодавства» [9].

Дана наукова робота обґрунтовано вказує на проблематику дискримінації вже на етапі ознайомлення із оголошеннями про наявні вакансії, що вказує на порушення рівності майбутніх працівників і відповідно зменшує бажання осіб відкликатись на такі вакансії.

Останніми роками державою вживаються заходи з метою зменшення дискримінації, шляхом внесення змін до законодавства, що вказує на позитивну тенденцію, але все одно зберігається дискримінація на даній стадії.

Наукові дослідження вказують, що досвід іноземних держав, свідчить про те, щоб мінімізувати ризики дискримінації до працевлаштування необхідно висувати більш детальні вимоги до оголошень про працевлаштування, і у разі

наявності підстав для відступу від антидискримінаційних вимог про такі підстави, зазначати в оголошеннях.

Такий досвід є позитивним і застосовним для нашої країни, оскільки детальні вимоги до оголошень і пояснення відступу від антидискримінаційних вимог зможуть мінімізувати ризики дискримінації вже на етапі до працевлаштування.

Щодо дискримінації в частині оплати праці, суттєву її частину становить гендерна нерівність.

Зокрема, Н. Турло та О. Літвін у своїй праці «Гендерна нерівність в оплаті праці: сучасні тенденції» дійшли висновку, що: «Гендерна нерівність в оплаті праці залишається однією з актуальних соціально-економічних проблем як у світі, так і в Україні. Незважаючи на численні законодавчі ініціативи та міжнародні зобов'язання, розрив у заробітній платі між жінками та чоловіками продовжує існувати, що зумовлено комплексом соціальних, економічних, культурних та історичних чинників.

Світовий досвід свідчить, що подолання цього явища можливе лише за умови комплексного підходу. Важливими складовими такої стратегії є забезпечення прозорості системи оплати праці, посилення державного контролю, створення рівних можливостей для професійного зростання жінок, а також подолання гендерних стереотипів у суспільстві» [10].

Нерівність оплати праці між жінками та чоловіками є системною проблемою суспільства України, а тому за відсутності об'єктивних та пов'язаних із роботою підстав, такі дії мають бути визначені як дискримінація. Такі, негативні дії можуть виражатись у непрозорій оплаті праці, без чітко встановлених окладів, у непрозорій преміальній системі тощо.

У зв'язку із чим, з метою зменшення такого негативного явища як гендерна нерівність в оплаті праці, можливо запровадити ефективні механізми, які дозволять на усіх етапах трудових відносин забезпечити прозорість оплати праці усіх працівників (у тому числі, через запровадження певних періодичних аудитів щодо з'ясування причин розбіжності у виплаті заробітної плати за гендерною ознакою).

Щодо останньої стадії – припинення трудових відносин вона може проявлятися вже безпосередньо під час трудових відносин, зокрема за віковою ознакою.

Зокрема, В. Волинець у своїй праці зазначає, що: «Виокремлення прояву дискримінації у сфері праці є цілком зрозумілим, адже саме на сьогоднішній день проблема дискримінації літніх людей є особливо актуальною як для більшості «старіючих» європейських держав, так і для всього світу» [11].

Вираження такої форми дискримінації може полягати у тому, що до категорії працівників у певному «літньому» віці можуть відноситись уперед-

жено, а саме створювати умови, щоб такі працівники звільнялись, тобто робити більші навантаження, залучення до інтенсивних робіт, що беззаперечно призведе до бажання звільнитись.

У свою чергу, виявлення такого виду дискримінації є вкрай складним та потребує комплексного підходу, оскільки потребує вивчення системності таких звільнень, підстав звільнення, оцінки порушень трудового законодавства з боку обох сторін тощо.

За таких підстав, з метою зменшення дискримінації під час звільнення за віковою ознакою пропонується запровадити певні механізми такі як, обов'язок роботодавця надати письмовий висновок щодо можливого звільнення працівника із обґрунтуванням причини, і у випадку наявності декількох таких висновків ставити питання про звільнення, що сприятиме додатковим тягарем для недобросовісного роботодавця, а також посилення санкцій за вікову дискримінацію, щоб звільнення стало економічно не вигідним.

Такі види дискримінації є системними, вони взаємопов'язані між собою, вони можуть виникати як самостійно, так і декілька видів одночасно, які будуть підсилювати один одного.

Отже, запобігання, виявлення та подолання дискримінації у трудових відносинах у всіх її проявах є актуальною проблемою сьогодення, більш того, формальне відображення рівності працівників не лише створює відтік кваліфікованих кадрів за межі країни, але й призводить до того, що соціальна справедливість залишається лише на папері та відповідно ускладнює та уповільнює економічний розвиток нашої держави у складний період свого існування.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Дискримінація у трудових відносинах є один із ключових елементів загрози соціальної справедливості. Таке негативне явище може виявлятися вже на етапі оголошень про працевлаштування, а у подальшому під час оплати праці, у тому числі, через гендерну відмінність, і тривати до моменту звільнення.

Наявні правові норми створюють основу для запобігання дискримінації у трудових відносинах, а доктринальні підходи українських науковців допомагають заповнювати прогалини, які не охоплюються нормативно-правовим регулюванням, а тому відповідні наукові підходи потребують імплементації у правозастосування, зокрема, підвищення стандартів і доступності оголошень; прозорі та недискримінаційні системи оплати праці із періодичним аудитом; запровадження дієвих гарантій від дискримінації за віком при звільненні, включно з обов'язком роботодавця належно обґрунтовувати підстави припинення трудових відносин та посиленням санкцій за відповідні порушення.

Отже, подолання дискримінації у сфері праці є не лише питанням дотримання прав людини, але й необхідною умовою досягнення соціальної справедливості та сталого розвитку України.

Перспективними напрямками подальших досліджень у даній проблематиці є аналіз судової практики із означених питань; розробка превентивного контролю за дискримінацією в оголошеннях; оцінка ефективності заходів щодо забезпечення прозорості оплати праці; напрацювання гарантій для вразливих груп працівників; дослідження впливу дискримінації у сфері праці на економічний розвиток держави.

Таким чином, комплексне опрацювання зазначених напрямів дозволить не лише виявити дискримінацію у трудових відносинах, а й запропонувати системні, науково обґрунтовані механізми її подолання, що сприятиме утвердженню соціальної справедливості у сфері праці в Україні.

Література

1. Близнюк В. В., Яценко Л.Д. Соціальна справедливість у сфері праці України: сучасні реалії, проблеми та протиріччя. Стратегічні пріоритети. 2017. № 4. С. 104–117. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spa_2017_4_14;
2. Вапнярчук Н. М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2022. Вип. 70. С. 133–138. URL: https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/11/28.pdf?utm_source=chatgpt.com;
3. Гетьманцева Н.Д. Недопущення дискримінації як невід’ємна умова для утвердження свободи і рівності трудових прав. VIII Міжнародна науково-практична конференція «Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика» (м. Харків, 5 жовтня 2018 р.). 2018 С. 54–60. URL: https://law.chnu.edu.ua/nina-hetmantseva/?utm_source=chatgpt.com;
4. Ярошенко О. Щодо дискримінації і реалізації права на працю. Право України. 2000. № 7. С. 53–55.
5. Енциклопедія державного управління: у 8 томах / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. К.: НАДУ, Т. 1. Теорія державного управління. 2011. 554 с. URL: https://ipa.karazin.ua/wp-content/uploads/2021/02/tom1_3.pdf;
6. Гнибіденко І. Ф., Нартюк О. В. Соціальна справедливість як правова засада зайнятості економічно активного населення України. Ринок праці та зайнятість населення. 2013. № 2. С. 16–20;
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>;
8. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>;
9. А. Бурка та М. Боднарук Правове регулювання протидії дискримінації в рекламі про вакансії: національний та зарубіжний досвід. URL: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/11/29.pdf?utm_source=chatgpt.com https://www.researchgate.net/publication/366048812_Legal_regulatory_anti-discrimination_in_job_advertising_national_and_foreign_experience;
10. Н. Турло та О. Літвін у своїй праці «Гендерна нерівність в оплаті праці: сучасні тенденції». URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/economics/article/view/4659/4966>;
11. В. Волинець. Правова сутність дискримінації та недискримінації у трудових відносинах. Актуальні проблеми права: теорія і практика № 2 (34), 2017. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/237/219>.

DISCRIMINATION AS A THREAT TO SOCIAL JUSTICE IN UKRAINE'S LABOR MARKET: FROM JOB ADS TO DISMISSAL

Yu. Startsev

Abstract. The article examines the impact of discriminatory practices on the implementation of the principle of social justice in the sphere of labour relations in Ukraine. The purpose of the article is to clarify how discrimination at different stages of labour relations – from job advertisements and remuneration to termination of employment – affects the equality of opportunities of the subjects of labour law and slows social progress. The research is based on comparative-legal and systemic approaches, combined with an analysis of national legislation, doctrinal positions of Ukrainian scholars, and selected elements of foreign experience.

The article summarizes scholarly approaches to understanding discrimination in labour relations and proposes a general definition of it as a negative phenomenon manifested in unjustified restrictions on labour rights on grounds unrelated to the employee's professional or business qualities. The expediency of distinguishing three key stages at which discrimination is most clearly manifested is substantiated: prior to employment (through discriminatory advertisements), in the sphere of remuneration (in particular in the form of gender inequality), and upon dismissal (on the grounds of age). It is argued that existing legal norms, despite the declared prohibition of discrimination, do not ensure an adequate level of protection for participants in labour relations.

The article formulates proposals to raise standards for the content of job advertisements, to introduce transparent and non-discriminatory pay systems accompanied by periodic audits, and to strengthen guarantees against age discrimination upon dismissal as well as employers' liability. The practical significance of the findings lies in the possibility of their use for improving law-enforcement practice and further scholarly research in this area and, accordingly, for the reform of Ukraine's labour legislation.

Keywords: gender inequality, discrimination, employee, restriction, right to work, advantages, termination of employment, equality of labour rights, employer, social justice, labour relations, labour law.