

УДК 349.2:341.01

І. Сахарук, канд. юрид. наук, асист.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ПРИНЦИП НЕДИСКРИМІНАЦІЇ ЯК СКЛADOVA КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Статтю присвячено дослідженню змісту та механізму реалізації принципу недискримінації у сфері праці в контексті впровадження в Україні Концепції гідної праці. Проаналізовано вплив принципу недискримінації на виміри Концепції гідної праці. Досліджено складові механізму реалізації принципу недискримінації та наведено пропозиції щодо їх удосконалення на основі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду. Визначено взаємозв'язок упровадження Програм гідної праці в Україні з удосконаленням антидискримінаційного законодавства.

Ключові слова: принцип недискримінації; дискримінація; гідна праця; позитивні дії; превентивні заходи; тягар доказування; основоположні принципи; моніторинг; неурядові організації.

ВСТУП. У сучасний період правові категорії "гідна праця", "гідні умови праці" доволі часто застосовують в науковій літературі, при цьому законодавчого закріплення у вітчизняному законодавстві вони не отримали. Термін "гідна праця" вперше застосовано на Міжнародній конференції праці 1999 р. У доповіді "Гідна праця" Генеральним директором Міжнародної організації праці (МОП) визначено місію Міжнародної організації праці як покращення становища людей у сфері праці, що зумовлює необхідність знайти сталі (стійкі) можливості для гідної праці, а також сформульовано чотири стратегічні завдання в рамках реалізації гідної праці: сприяння дотриманню прав на роботі, зайнятості, соціальний захист та соціальний діалог [1]. У подальшому Міжнародна організація праці значною мірою вдосконалила вказані завдання, трансформувавши їх у чотири основні напрямки. Так, відповідно до 6-ї додаткової доповіді Генерального директора МОП "Виміри гідної праці" (березень 2008 р.), Концепція гідної праці, включає такі основні аспекти або виміри: 1) основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятості та умови праці; 3) соціальне забезпечення 4) соціальний діалог [2].

Актуальність обраної теми Принцип недопущення дискримінації (або принцип недискримінації) у сфері праці є одним із чотирьох основоположних принципів у сфері праці згідно з Декларацією МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 р., відповідно, його реалізація є частиною першого виміру Концепції гідної праці. При цьому існування нормативного підґрунтя та практики реалізації відповідних норм у сфері протидії дискримінації значною мірою впливає на стан упровадження інших вимірів гідної праці: зайнятості та умов праці, соціального забезпечення та соціального діалогу. Зокрема, при існуванні дискримінації у відносинах зайнятості та соціального забезпечення, а також при встановленні умов праці нівелюються юридичні гарантії, визначені законодавством у вказаних сферах. Тому при збереженні дискримінаційної практики будь-які правові норми, що регламентують права та гарантії їх реалізації щодо зайнятості, умов праці та соціального захисту залишаються значною мірою декларативними. Щодо соціального діалогу, то він є одним із найнеефективніших засобів забезпечення недискримінації у сфері праці, проте, може бути неефективним при дискримінації одних сторін соціального діалогу порівняно з іншими. Отже, реалізація принципу недискримінації у сфері праці відповідно до міжнародних стандартів є важливою умовою впровадження інших вимірів гідної праці в Україні, що й зумовлює актуальність обраної теми.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Принцип недопущення дискримінації належить до основоположних міжнародних стандартів у сфері праці, а його реалізація є необхідною умовою демократичного розвитку держави та забезпечення

соціальної справедливості в суспільстві. Незважаючи на це, дискримінація у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах не лише зберігається, але й розширює сферу розповсюдження, набуває нових форм. При цьому протидія дискримінації є не лише передумовою реалізації Концепції гідної праці в Україні та реформування вітчизняного трудового законодавства, але й важливим напрямком забезпечення національної безпеки. Так, відповідно до п. 4.9 Стратегії національної безпеки України, затвердженої Указом Президента від 26.05.2015 р. визначено необхідність наближення соціальних стандартів до рівня держав Центральної і Східної Європи – членів ЄС. При цьому трудові та соціальні стандарти ЄС є частиною міжнародних стандартів і значною мірою похідними від тих, що розроблені на рівні Міжнародної організації праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням питань протидії дискримінації, а також визначенням змісту принципу недискримінації займалась велика кількість науковців. Переважна більшість учених зосереджується на вивченні окремих видів дискримінації (як правило, гендерної, за ознаками раси, національності, віку, інвалідності). Комплексні дослідження у вказаній сфері здійснюють лише окремі науковці. Так, наприклад, І.К. Полховська у дисертаційній праці "Конституційний принцип рівності людини і громадянина в Україні" вивчала недискримінацію як частину принципу рівності, зміст недискримінації відповідно до Основного Закону держави, історію його виникнення та нормативного регулювання, значення для реалізації конституційних прав і свобод людини та громадянина [3]. Теоретико-правові засади принципу недопущення дискримінації у різних сферах суспільного життя дослідила Т.І. Фулей у дисертаційній роботі "Сучасні загальнолюдські принципи права та проблеми їх упровадження в Україні", приділивши значну увагу місцю принципу недискримінації в системі загальнолюдських принципів права, теоретичним аспектам їх упровадження в національну юридичну практику [4]. Історичні аспекти виникнення вказаного принципу ґрунтовно аналізувала І.І. Ларінбаєва, зокрема, із погляду діалектики рівності та рівноправності, недискримінації, співвідношення вказаних принципів між собою та в системі принципів права в цілому [5]. Міжнародним стандартом у сфері протидії дискримінації, змісту принципу недискримінації згідно із міжнародними актами та особливостям реалізації принципу недискримінації в різних галузях права присвячена дисертаційна праця О.В. Вашанової "Принцип недискримінації личности в международном праве" [6]. Юридичній відповідальності за дискримінаційні дії як у сфері праці, так і в інших сферах суспільного життя та її вдосконаленню присвячено дослідження О.І. Котляр [7].

Щодо правових норм боротьби з дискримінацією та практики їх реалізації у сфері праці, цим питанням присвячено наукові праці О.А. Антона [8], О.Я. Лаврів [9],

Н.М. Митіної [10], Д.В. Солдаткіна [11], І.М. Твердовського [12]. Так, зокрема, О.А. Антон досліджує заборону дискримінації як юридичну гарантію реалізації трудових прав у порівняльно-правовому аспекті вітчизняного та міжнародного правового регулювання [8]. О.Я. Лаврів детально вивчала принципи трудового права, відповідно, і принцип заборони дискримінації в їх системі, його зміст та шляхи вдосконалення відповідних нормативних положень [9]. Заборону дискримінації як принцип трудового права ґрунтовно дослідили у своїх дисертаційних працях також Н.М. Митіна "Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права" [10] та І.М. Твердовський "Заборона дискримінації у сфері праці" [12]. Д.В. Солдаткін досліджував питання не лише змісту принципу заборони дискримінації, але і правові засади захисту від дискримінації у трудових відносинах та відповідальності роботодавців за дискримінаційні дії [11].

Невирішені частини загальної проблеми, яким присвячується ця стаття. Незважаючи на наявність значної кількості дослідників, що вивчали питання протидії дискримінації та змісту відповідного принципу, у правовій доктрині загалом та в доктрині трудового права, зокрема, здійснюються переважно дослідження окремих видів дискримінації, крім того, домінуючим у науковій літературі залишається визначення принципу заборони дискримінації, на відміну від міжнародної практики, де нормативно та доктринально визначеним є принцип недопущення дискримінації, який є ширшим за своїм змістом. Крім того, в Україні відсутня послідовна державна політика щодо запобігання дискримінації у сфері праці. Так, незважаючи на існування нормативно-правової бази для боротьби з дискримінацією, не визначено механізм реалізації відповідних правових норм, зокрема стосовно оскарження дискримінаційних дій, захисту порушених трудових прав, відповідальності роботодавців, які здійснюють дискримінаційну практику. По суті нормативна заборона дискримінації у сфері праці значною мірою залишається декларативною.

Метою статті є дослідження змісту та механізму впровадження принципу недискримінації у сфері праці, пошук шляхів підвищення ефективності його реалізації в контексті Концепції гідної праці в Україні.

Предметом дослідження є сукупність норм права, в яких закріплено принцип недискримінації у сфері праці в цілому та як складової Концепції гідної праці, зокрема. **Об'єктом дослідження** є принцип недискримінації як складова Концепції гідної праці.

Методологія дослідження. Методологічною основою роботи є сукупність загальних і спеціальних методів наукового пізнання, які використано з урахуванням поставленої мети дослідження, його об'єкта та предмета. Основним серед них є діалектичний метод, використання якого дозволило розглянути основні аспекти реалізації принципу недискримінації в їх розвитку. За допомогою формально-логічного методу сформульовано зміст принципу недискримінації у сфері праці. Системно-структурний метод дозволив визначити місце принципу недискримінації в механізмі впровадження Концепції гідної праці. Догматичний метод у поєднанні з порівняльно-правовим склали методологічну основу для аналізу та зіставлення норм національного трудового законодавства, положень проекту Трудового кодексу України, зарубіжного законодавства щодо визначення змісту принципу недискримінації, що сприяло виявленню недоліків та формуванню пропозицій щодо вдосконалення правових норм із погляду їх відповідності міжнародним стандартам та направленості на викорінення дискримінаційної практики.

Основні результати. Найпоширенішою позицією в доктрині права є розуміння принципів права як основних начал, керівних положень, відповідно до яких має здійснюватись правове регулювання і які визначають зміст права, а принципів трудового права як основних, керівних положень, які виражають сутність трудового права, тобто системи норм, що регламентує трудові відносини та відносини, що тісно пов'язані із трудовими. Принцип недопущення дискримінації належить як до загально-правових принципів, оскільки знайшов своє відображення у ст. 24 Конституції України, так і до галузевих принципів трудового права, що мають свою специфіку у сфері регулювання праці, при цьому, як вказано вище, є одним із чотирьох основоположних принципів міжнародного трудового права.

Дискусії щодо формулювання назви принципу. Якщо стосовно необхідності виділення окремого принципу трудового права, направлено на унеможливлення дискримінації, практично відсутні розбіжності серед науковців, то формулювання його назви залишається дискусійним. Відсутність єдиної термінології для визначення принципу, спрямованого на викорінення всіх форм дискримінації, зумовлює існування різних підходів до тлумачення його змісту, що негативно впливає на правозастосовну практику. З огляду на це, актуальним є формулювання на основі правових норм та наукових підходів назви вказаного принципу, зміст якого найповніше відображатиме комплекс необхідних заходів для боротьби з дискримінацією у сфері праці.

Відповідно до міжнародних стандартів основні засади, направлені на боротьбу з дискримінацією, визначаються як принцип недопущення дискримінації у сфері праці та занять. У ряді міжнародно-правових актів застосовано одночасно і термін "принцип недискримінації" (non-discrimination). Наведені поняття можна використувати як рівнозначні, оскільки недискримінація означає виключення будь-яких дискримінаційних дій, тобто недопущення дискримінації. Уперше на міжнародному рівні недопущення дискримінації саме як принцип сформульовано у преамбулі Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. Надалі цей принцип відображено в інших міжнародних документах, зокрема Зауваженнях загального порядку № 18 Комітету ООН із прав людини 1989 р., Копенгагенській декларації про соціальний розвиток 1995 р., Декларації МОП основоположних принципів та прав у сфері праці 1998 р. тощо. На регіональному рівні принцип недискримінації формулюється у преамбулі Протоколу № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 2000 р., ст. 21 Хартії основних прав ЄС 2000 р.

Відповідно до міжнародних стандартів, принцип недопущення дискримінації знайшов відображення і в національному законодавстві, зокрема ст. 2 Закону "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", ст. 3 Закону "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків". У Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) не закріплено недискримінацію як принцип, хоча його зміст відображено у ст. 2-1 КЗпП. Згідно зі ст. 2 Проекту Трудового кодексу України (у редакції від 24.07.2017 р.) (далі – проект ТК) до основних засад правового регулювання трудових відносин належить і принцип заборони дискримінації у сфері праці (у початковій редакції проекту принцип сформульовано відповідно до міжнародних стандартів як принцип недопущення дискримінації у сфері праці).

Незважаючи на існування нормативного підґрунтя щодо формулювання назви принципу як недопущення дискримінації, у наукових дослідженнях трудового права цей підхід не знайшов однозначної підтримки. Тільки

окремі науковці, зокрема О.В. Вашанова [6], Н.М. Митіна [10], І.К. Полховська [3], І.Т. Фулей [4] застосовують назву "принцип недопущення дискримінації". Більш поширеною залишається думка щодо визначення принципу як "заборони дискримінації у сфері праці". Таку позицію, зокрема, підтримують О.А. Антон [8], О.Я. Лаврів [9], Д.В. Солдаткін [11], І.М. Твердовський [12] та ін.

Розглянемо співвідношення понять "недопущення дискримінації" і "заборона дискримінації" у сфері праці. Згідно із тлумачним словником **забороняти** означає не дозволяти робити що-небудь [13, с. 44], а **недопущення** розуміється як створення перешкоди, неможливості для здійснення, появи чого-небудь [13, с. 836]. Отже, поняття "недопущення" має ширший зміст та включає в себе як заборону на здійснення певних дій, так і інші заходи, направлені на неможливість для їх існування. З огляду на це, щодо дискримінації у сфері праці застосування у назві принципу поняття "заборона" замість "недопущення" значно звужує зміст відповідного принципу. Заборона дискримінації означає нормативне встановлення неможливості здійснення певних дискримінаційних дій, тоді як її недопущення передбачає також створення перешкод для таких дій та необхідність викорінювання дискримінації зі сфери праці. Тому зміст принципу недискримінації включає не лише заборону дискримінації, але й превентивні заходи щодо попередження дискримінаційних дій.

Підґрунтям для такого висновку є норми міжнародного та національного законодавства. Так, Резолюція Генеральної Асамблеї ООН (522В IV) від 4.02.1952 р. встановила, що попередження дискримінації і захист меншин являють собою два найважливі види конструктивних робіт ООН. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації 2008 р. передбачає необхідність ліквідації дискримінації щодо праці та зайнятості, а ст. 14 Конвенції МОП № 117 визнає необхідність скасування будь-якої дискримінації щодо працівників. Конвенція МОП № 111 зобов'язує держави проводити національну політику, спрямовану на заохочення, рівності можливостей та поведінки стосовно праці й занять із метою викорінювання будь-якої дискримінації (ст. 2), а Рекомендація № 111 визначає, що заходи, які повинні проводити держави з метою недопущення дискримінації, мають бути направлені на розуміння і визнання громадськістю антидискримінаційних засад та виправлення будь-якої практики, яка суперечить цим засадам (п. 4). У Зауваженнях загального порядку № 18 наголошується, що Комітет ООН із прав людини повинен отримувати інформацію не лише про законодавчі положення щодо заборони дискримінації, але й щодо заходів, спрямованих на скорочення або ліквідацію такої дискримінації.

Закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" також передбачає, що поряд із законодавчою заборонаю дискримінації має здійснюватись інформаційно-роз'яснювальна робота та просвітницькі заходи; проводиться моніторинг щодо результатів забезпечення рівних прав та можливостей (ст. 11). Виховання і пропаганда серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері визначено як один із напрямів державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації Законом "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні".

Отже, відповідно до міжнародно-правових стандартів, заборона дискримінації є лише одним з елементів антидискримінаційної політики, якого недостатньо для викорінювання дискримінації як явища. Окремі міжнарод-

но-правові акти, які направлені на боротьбу з дискримінацією, наприклад, Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. (ч. V, ст. Е), Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (ст. 14), застосовують і поняття "заборона дискримінації". Однак цей термін тут вживається в аспекті заборони здійснення дискримінаційних дій, а не визначення принципу права.

Погоджуємось із позицією Н.М. Митіної про те, що використання поняття "недопущення дискримінації" відображає новий рівень вимог у питанні боротьби з дискримінацією [10, с. 61]. Адже у сучасних умовах недостатньо проголосити на законодавчому рівні заборону вчиняти будь-які дискримінаційні дії роботодавцями. Необхідно застосовувати також інші правові засоби, які дозволять попереджати дискримінаційні прояви та сприятимуть викорінюванню прихованих форм дискримінації. Тому вважаємо, що недопущення дискримінації у сфері праці є принципом трудового права, тоді як заборона дискримінації – лише одним із правових засобів реалізації вказаного принципу.

Зміст принципу недискримінації у сфері праці. Щодо сутності принципу недискримінації, на думку Т.І. Фулей, у найзагальнішому сенсі він полягає в тому, що до осіб, які перебувають у подібних ситуаціях, не може бути застосовано різного (відмінного, неоднакового) підходу [4, с. 90]. При цьому зазначимо, що в сучасних умовах сутність недискримінації полягає також у тому, що до осіб, які перебувають в різних ситуаціях, не може бути застосовано однаковий підхід. Детальніше сутність принципу недопущення дискримінації визначає О.В. Вашанова, на думку якої принцип полягає в забороні розрізнення у правовому становищі людей – володіння ними неоднаковим обсягом прав і свобод, – за умови, що таке розрізнення: а) ґрунтується на природних чи соціальних ознаках людей – стать, раса, релігія та ін., що не впливають на користування конкретним правом, б) направлене на порушення правової рівності, тобто гарантованої державою рівної можливості здійснення однакового обсягу прав і свобод людини [6, с. 6]. Одночасно до змісту принципу недискримінації відносимо необхідність здійснення позитивних дій щодо окремих категорій працівників та превентивних заходів, направлених на запобігання дискримінації.

Щодо сфери дії принципу недопущення дискримінації у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах зазначимо таке: оскільки він є галузевим принципом, то стосується всіх суспільних відносин, що входять у предмет трудового права. З огляду на це, такий принцип поширюється на трудові відносини, які виникають у результаті укладення та виконання трудового договору (у тому числі відносини щодо встановлення умов праці, оплати праці, просування по службі), а також на відносини, тісно пов'язані із трудовими. Тобто, норми кожного інституту трудового права повинні відповідати аналізованому принципу. Крім того, принцип недискримінації поширюється не лише на працівників, що вже працюють за трудовим договором, але й на інших осіб, які можуть реалізувати своє право на працю – із моменту виникнення у них трудової правосуб'єктності (зокрема, на осіб, які шукають роботу). Також, оскільки жоден нормативний акт не встановлює вичерпного переліку антидискримінаційних ознак, за якими заборонено проводити розрізнення, то цей принцип слід вважати універсальним, тому що він опосередковано поширюється на будь-які відмінності, які не пов'язані з діловими якостями особи, навіть не регламентовані законодавством.

Метою принципу недопущення дискримінації у сфері праці можна назвати забезпечення неможливості впливу статі, віку, стану здоров'я, способу життя чи інших

ознак, не пов'язаних із діловими якостями особи, на рівність її трудових прав та можливостей порівняно з іншими особами, які реалізують своє право на працю. Слід погодитись також із І.І. Ларінбаєвою щодо питання про те, що принцип недискримінації виконує методологічну функцію, тобто показує, яким способом можна досягнути дотримання прав людини [5, с. 13].

Механізм реалізації принципу недопущення дискримінації включає такі елементи: 1) заборона проведення відмінностей між особами за антидискримінаційними ознаками, не пов'язаними з діловими якостями та змістом праці; 2) упровадження тимчасових позитивних дій із метою забезпечення рівності можливостей для окремих соціальних груп; 3) наявність ефективної системи моніторингу для виявлення дискримінаційної практики, у тому числі прихованої; 4) забезпечення дієвих правових засобів захисту та відновлення прав жертв дискримінації; 5) застосування превентивних заходів із метою запобігання дискримінації та подолання упереджень і стереотипів щодо окремих груп осіб; 6) установлення юридичної відповідальності за дискримінаційні дії [14, с. 6]. Проаналізуємо вказані елементи з погляду їх нормативного закріплення та практики реалізації.

Нормативна заборона дискримінації. Відповідно до ст. 24 Конституції України 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, а частина 2 ст. 43 Основного Закону гарантує рівні можливості для громадян у виборі професії та роду трудової діяльності. Зазначені конституційні норми є основою недопущення дискримінації у всіх сферах суспільного життя, однак вони повинні бути частково змінені в аспекті гарантування рівності та недискримінації також іноземцям та особам без громадянства відповідно до міжнародних стандартів.

КЗпП лише частково гарантує захист від дискримінації, установлюючи заборону прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (ст. 2-1), та недопустимість будь-якого обмеження при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ст. 22). Недоліком вказаних норм Кодексу є вичерпний перелік антидискримінаційних ознак, що суперечить міжнародним стандартам, зокрема, Конвенції МОП № 111 "Про дискримінацію в галузі праці та занять".

Більш ґрунтовний підхід до визначення принципу недискримінації містить проект ТК № 1658. Так, у ст. 2 проекту серед принципів правового регулювання трудових відносин визначено заборону дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дис-

кримінації (редакція від 24.07.2017). У первинній редакції проекту вказаний принцип сформульовано відповідно до міжнародних стандартів як недопущення дискримінації у сфері праці, в останній редакції назву принципу змінено, що, як вказано вище, звужує зміст цього принципу порівняно з міжнародними стандартами. Крім того, формулювання вказаного принципу у проекті ТК є надто широким. Зокрема, забезпечення права для жертв дискримінації звернення до суду та відшкодування шкоди відноситься до змісту принципу недискримінації, це є один із способів реалізації вказаного принципу, однак, не єдиним. Цей висновок підтверджується і в ст. 3 проекту, що деталізує зміст принципу заборони дискримінації.

Комплексним антидискримінаційним актом є Закон "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" від 6.09.2012 р., проте, він містить лише загальні положення щодо боротьби з дискримінацією та не визначає особливостей реалізації принципу недискримінації у сфері праці. Існують також спеціальні норми, що забороняють дискримінацію за окремими ознаками:

- статі (Закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"),

- національною ознакою (Закон "Про національну меншину" від 25.06.1992 р., ст. 18),

- належністю до професійних спілок (Закон "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15.09.1999 р., ст. 5), а також щодо окремих груп відносно у сфері праці: зайнятості (Закон "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 р., ст. 5, 11), оплати праці (Закон "Про оплату праці" від 24.03.1995 р., ст. 1). Щодо просування по службі нормативна заборона дискримінації на сьогодні відсутня, відповідні положення містяться лише у проекті ТК, ст. 21 якого визначає право на рівні можливості та рівне ставлення до працівників при вирішенні питання щодо професійного зростання.

Отже, у цілому національне законодавство містить нормативне підґрунтя для реалізації принципу недискримінації, хоча окремі норми потребують удосконалення з урахуванням міжнародних стандартів. Значним кроком у питанні нормативної заборони дискримінації стало б прийняття нового Трудового кодексу. Так, проект ТК містить значно більше положень, що передбачають протидію дискримінації у сфері праці, права осіб, що зазнали дискримінації тощо.

Позитивні дії. Наступним елементом механізму реалізації принципу недопущення дискримінації є впровадження тимчасових позитивних дій із метою забезпечення рівності можливостей для окремих соціальних груп. Відповідно до ст. 1 Закону "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" позитивні дії – 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 реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України. У науковій літературі часто зустрічається позиція щодо обґрунтування таких спеціальних заходів концепцією "позитивної дискримінації". Не поділяємо таку позицію, оскільки дискримінація завжди має негативні наслідки для окремої особи у вигляді обмеження або позбавлення її прав, порушення рівності. Тому надавати явищу дискримінації позитивного значення видається недоцільним.

Позитивні дії впроваджуються та реалізуються з метою усунення фактичної нерівності між певними категоріями осіб, особливо якщо вони зазнавали утисків у суспільстві впродовж тривалого періоду. Щодо сфери праці, як зазначає Н.М. Митіна, такі заходи направлені

на розширення доступу членів недостатньо представлених груп населення до робочих місць, освіти, професійної підготовки тощо. Вони полягають у наданні ряду переваг, а також використанні системи квотування, тобто виділення певної кількості робочих місць, представникам цільових груп – особам, які за віком, статтю, соціальним походженням, через неволодіння мовою та через інші обставини не можуть користуватися усіма правами людини нарівні з іншими особами, оскільки виникає ситуація, коли рівні права не надають рівних можливостей дискримінованій групі [10, с. 15].

Позитивні дії слід відмежовувати від диференціації у правовому регулюванні праці. Адже спеціальні норми, які виражають диференціацію, приймають у зв'язку з існуванням об'єктивних відмінностей між окремими групами осіб, тоді як у межах політики позитивних дій, такі норми впроваджуються з метою усунення дисбалансу між можливостями окремих категорій працівників на рівних умовах реалізовувати трудові права. Вони завжди носять тимчасовий характер і повинні діяти до відновлення фактичної рівності відповідної групи, інше може призвести до дискримінації вже "непільгових" груп працівників.

В останні роки в аспекті позитивних дій з'явилась негативна тенденція – значна кількість спеціальних норм для певних груп осіб (зокрема жінок, інвалідів, молоді) не забезпечує для них рівності можливостей, а навпаки сприяє дискримінації. Частково це пов'язано з тим, що в багатьох випадках роботодавцям економічно не вигідно приймати на роботу такі групи працівників. Одночасно ця ситуація пояснюється теорією "двох класів", відповідно до якої, як зазначає О.В. Вашанова, вигоду від позитивних дій отримують лише найуспішніші представники цільової групи, інші ж піддаються ще більшій дискримінації, у зв'язку із чим усередині цільової групи відбувається розшарування [6, с. 71–72]. Тому при встановленні переваг у межах цільової групи необхідно враховувати думку особи, брати до уваги інші чинники, тобто застосовувати індивідуальний підхід.

На основі аналізу міжнародних стандартів можна виділити такі критерії застосування позитивних дій, які повинні отримати нормативне закріплення: 1) використовуються тільки до досягнення фактичної рівності щодо певних цільових груп; 2) мають носити тимчасовий характер; 3) не можуть суперечити сутності конкретного права (так, при прийомі на роботу в першу чергу повинні братись до уваги професійні якості особи, а не приналежність до цільової групи, і, навпаки, при виборах до парламенту основним критерієм має бути представництво різних груп населення); 4) при застосуванні позитивних заходів усередині цільової групи необхідно застосовувати індивідуальний підхід, тобто надавати особливі гарантії на основі потреб особи, а не у зв'язку із приналежністю до відповідної категорії.

Моніторинг дискримінаційної практики. Щодо наступного елемента механізму реалізації принципу недискримінації – наявності ефективної системи моніторингу для виявлення дискримінаційної практики, у тому числі прихованої, слід відзначити, що така система в Україні фактично відсутня. При цьому у Глобальній доповіді МОП, представленій відповідно до механізму реалізації Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці "Рівність у сфері праці – виклик зберігається" 2011 р., зазначається, що одним із найстійкіших бар'єрів на шляху ліквідації дискримінації у сфері праці є відсутність оновленої інформації та статистичних даних про різні ознаки дискримінації та їх взаємодії. Нездатність збирати точні дані знижує ефективність національних, регіональних і міжнародних дій

щодо забезпечення рівності у сфері праці. Збільшення обсягу точної інформації внесе значний вклад у більш глибоке розуміння розриву, що існує між законами про боротьбу з дискримінацією та їх ефективним застосуванням [15, с. 80].

До 2012 р. необхідність моніторингу дискримінаційних проявів на національному ринку праці законодавчо не встановлювалась, а тому здійснювалась лише правозахисними організаціями. У Законі "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" 2012 р. передбачено, що в рамках антидискримінаційної державної політики важливе значення має створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації (ст. 7). Відповідно до Закону, моніторинг щодо дотримання принципу недискримінації здійснює Уповноважений із прав людини (ст. 10) та громадські організації (ст. 13). Проте для виявлення реальних масштабів дискримінації, зокрема у сфері праці, необхідне залучення до процесу збору відповідних даних також інших органів. Тому вважаємо, що необхідно передбачити серед повноважень Міністерства соціальної політики та/або Державної служби України з питань праці проведення моніторингу щодо дискримінаційних проявів на ринку праці. Сприяття у проведенні моніторингу, надавати потрібні дані та інформацію в межах своїх повноважень повинні Державна служба зайнятості, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування. Крім того, пропонується зобов'язати Державну службу статистики України у збірниках, пов'язаних зі сферою праці, відображати інформацію, яка буде стосуватись різних категорій працівників, що дозволить виявити масштаби окремих видів дискримінації. Адже сьогодні, відповідно до ст. 5 Закону "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", цей орган забезпечує збирання, опрацювання, аналіз та поширення статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статтями. Аналогічну норму стосовно найпоширеніших антидискримінаційних ознак пропонується передбачити в Законі "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні".

Попередження дискримінації. Застосування превентивних заходів із метою запобігання дискримінації та подолання упереджень і стереотипів щодо окремих груп осіб є наступною складовою механізму реалізації принципу недискримінації у сфері праці. Відповідно до ст. 7 Закону "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", виховання і пропаганду серед населення поваги до осіб незалежно від їх певних ознак визнано одним з основних напрямків державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації. Проте механізм реалізації вказаної норми не визначено ні аналізованим законом, ні підзаконними актами.

Вважаємо, що з метою підвищення рівня правової культури, боротьби з будь-якими проявами нетерпимості першочергове значення має інформаційно-просвітницька діяльність, направлена на пропагування в суспільстві необхідності толерантності, рівного поводження з усіма особами незалежно від статі, віку, раси, стану здоров'я та інших ознак. Для цього необхідно організувати роботу з підготовки та розповсюдження відповідної літератури (за прикладом посібників, які розробляються в рамках МОП); видання збірок нормативних актів щодо заборони дискримінації у сфері праці (включаючи міжнародне законодавство); здійснення кампаній інформування громадськості, спрямованих на те, щоб забезпечити утвердження рівності у сфері праці, запобігти проявам дискримінації. До просвітницької діяльності необхідно залучати суб'єктів соціального партнерства, правозахисні організації, засоби масової

інформації. Інформаційна політика в суспільстві повинна сформувати толерантне ставлення до кожного незалежно від його особливостей та груп, до яких він належить, що дозволить мінімізувати дискримінаційну практику у сфері праці.

Одночасно з інформаційно-просвітницькою роботою необхідно запровадити на державному рівні навчальні та освітні програми з толерантності та протидії дискримінації. Так, у рамках МОП існує Учбовий центр, який розробляє такі програми з питань недискримінації для національних органів влади, організацій роботодавців, працівників, інших сторін, котрі займаються питаннями рівності у сфері праці [15, с. 81].

У сучасний період важливу роль в аспекті попередження та запобігання дискримінаційним проявам відіграє діяльність неурядових організацій (далі – НУО), у тому числі правозахисних. Як зазначається в Аналітичному звіті "Дискримінація в Україні – проблеми й перспективи їх подолання" 2012 р., найуспішнішим видом діяльності НУО є постійний та детальний моніторинг випадків, пов'язаних із цими проблемами. Певною мірою виконання такої ролі організаціями громадянського суспільства компенсує брак постійного моніторингу з боку відповідальних державних органів [16, с. 14].

Правові засоби захисту від дискримінації. У доповіді МОП 2011 р. зазначено, що ліквідація дискримінації буде ілюзорною, якщо процедури розгляду скарг і механізми вирішення спорів виявляються неадекватними [15, с. 81]. У ст. 7 Закону "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" одним з елементів державної антидискримінаційної політики визначено забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації. При цьому КЗпП, як і проект ТК, не містить окремого розділу, присвяченого захисту трудових прав. Звичайно, указана прогалина потребує виправлення.

Судова практика у справах щодо захисту від дискримінації у сфері праці в Україні фактично відсутня. Аналіз низки рішень судів загальної юрисдикції за даними Єдиного державного реєстру судових рішень засвідчив, що позови подаються у зв'язку з порушенням конкретних трудових прав працівників, які рідко пов'язуються з дискримінаційними мотивами. Суди при розгляді справи виходять із необхідності захисту трудових прав, регламентованих національним законодавством, до якого право на недискримінацію не належить. У ст. 15 Закону "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" лише вказано, що особа має право на відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації. Тільки у проекті ТК (ст. 3) закріплено право осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Таке положення є позитивним, проте необхідно встановити можливість звернення за захистом і до інших юрисдикційних органів для жертв дискримінації. Крім того, з огляду на те, що перспективи прийняття нового Трудового кодексу не зрозумілі, вважаємо необхідним на сьогодні відповідне положення внести до ст. 15 Закону "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", а також ст. 2-1 КЗпП.

У цілому, відсутність у національному законодавстві права на захист від дискримінації не повинно бути перешкодою для судів установлювати наявність дискримінаційних дій, враховуючи закріплення цього положення міжнародно-правовими актами, які ратифіковані Україною. Проте в цьому випадку важливою є саме ін-

формаційно-просвітницька діяльність із метою роз'яснення відповідного права працівникам.

Як зазначено у Глобальній доповіді МОП праці "Рівність у сфері праці: виклик зберігається" 2011 р., успішні судові позови щодо дискримінації, навіть якщо їх налічується незначна кількість, можуть стати рушійною силою для вагоміших змін при їх достатньому пропагуванні [15]. Жерти дискримінації звичайно не наголошують на дискримінаційних мотивах порушення їх трудових прав, розуміючи складність доведення факту дискримінації. Тому пропонується надати судам можливість виходити за межі позовних вимог і вказувати у рішенні про наявність дискримінації, навіть якщо це не було предметом позову особи, яка зазнала дискримінаційного поводження. При цьому як позитивний момент відзначимо закріплення в новій редакції Цивільного процесуального кодексу України розподіл тягаря доказування у справах про дискримінацію між позивачем (працівником) та відповідачем (роботодавцем). Так, відповідно до ст. 81 у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.

Нарівні із судовим вважаємо необхідним вдосконалювати й адміністративний захист від дискримінації у сфері праці. Так, відповідно до ст. 22 Закону "Про рівні права та можливості жінок і чоловіків" визначено можливість адміністративного оскарження дискримінації за ознакою статі. На виконання цього положення Наказом Міністерства соціальної політики України від 8.06.2012 р. створено Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі. Проте оцінити діяльність Експертної ради складно, оскільки інформація про її роботу відсутня.

Стосовно дискримінації за іншими ознаками адміністративний захист взагалі не регламентовано, у тому числі і Законом "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні". Законом лише визначено повноваження органів влади загальної компетенції щодо захисту від дискримінації – Верховної Ради, Уповноваженого з прав людини та Кабінету Міністрів. Водночас, необхідною є регламентація повноважень і спеціальних органів в аспекті протидії дискримінації. При цьому створення окремого державного органу, який би займався протидією дискримінації і надавав допомогу жертвам таких дій видається недоцільним, хоча така пропозиція висловлюється в науці [напр. 7, с. 9]. Для адміністративного захисту від дискримінації успішно можна використовувати вже існуючі органи влади, деталізуючи їх функції в аспекті антидискримінаційної діяльності. Так, основним органом у цій сфері вважаємо за доцільне визначити Міністерство соціальної політики, яке, відповідно до Положення, затвердженого Указом Президента від 6.04.2011 р., є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин. Цим Положенням віднесено до завдань Міністерства формування і реалізація державної політики із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (пп. 11 п. 3). Пропонується внести зміни до цієї норми, визначивши завданням Міністерства забезпечення рівності прав та можливостей і протидію дискримінації у сфері праці. Також необхідно внести зміни до пп. 68 п. 4 Положення, передбачивши, що Міністерство веде облік та узагальнює випадки дискримінації не лише за ознакою статі, але й за будь-якими антидискримінаційними ознаками.

Звичайно, Міністерство соціальної політики може виконувати лише загальні повноваження в аспекті протидії дискримінації. Спеціальним органом у цій сфері, на нашу думку, повинна стати Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці), яка, відповідно до Положення, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 р. є центральним органом виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики, у тому числі, із питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення тощо. Як показує досвід США, де створено Комісію з рівних умов зайнятості, що виконує квазісудові функції, її діяльність дозволяє значною мірою розвантажити суди загальної юрисдикції [17, с. 113]. Тому для вдосконалення інституційної системи протидії дискримінації у сфері праці доцільним видається створення при Держпраці спеціалізованого підрозділу. На основі аналізу зарубіжного досвіду до основних напрямів діяльності цього підрозділу можна віднести: а) збір та узагальнення інформації про факти дискримінації у сфері праці та відповідних засобів протидії їй, публікація на основі цих даних періодичних звітів; б) контроль за діяльністю роботодавців, органів влади та місцевого самоврядування у цій сфері; в) інформаційно-роз'яснювальна діяльність стосовно дискримінаційних дій та засобів захисту від них; г) забезпечення надання правової допомоги жертвам дискримінації; г) проведення антидискримінаційної експертизи законодавства, внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

Юридична відповідальність за дискримінаційні дії. Однією з важливих причин, яка сприяє поширенню дискримінації, у тому числі у сфері праці, є фактична відсутність в національному законодавстві конкретизації відповідальності роботодавця за порушення антидискримінаційного законодавства. Так, у КЗпП існують лише загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення законодавства про працю (ст. 45, 237, 237-1, 265 КЗпП). Ці норми не виключають можливості їх застосування у випадках установлення факту дискримінації за будь-якою ознакою, оскільки її заборона є складовою законодавства про працю, що його власник або уповноважений ним орган, згідно зі ст. 141 КЗпП, зобов'язані дотримуватись. Проте видається необхідним деталізувати відповідальність за порушення антидискримінаційного законодавства, оскільки останнє призводить до нехтування не лише правовими нормами, але і принципами трудового права.

Ст. 24 Закону "Про рівні права та можливості жінок і чоловіків" передбачає таке: особи, які винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну і кримінальну відповідальність. Однак, норма названого Закону є відсилочною та не визначає конкретних санкцій. Крім того, оскільки адміністративне законодавство не встановлює відповідальності саме за дискримінацію, відповідні норми значною мірою є декларативними і не можуть забезпечити належний захист від дискримінації за ознакою статі. У Законі "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" застосовано аналогічний підхід (ст. 16).

Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КпАП) не містить положень, які б установлювали відповідальність за дискримінаційні дії чи порушення принципу рівності. Навіть ст. 41 Кодексу, що передбачає адміністративну відповідальність за порушення законодавства про працю та охорону праці, не може бути застосована, оскільки передбачає обмежену кіль-

кість складів проступків, які жодним чином не пов'язані з дискримінаційними діями. Тому, і у випадку встановлення факту дискримінації, до роботодавця не можуть бути застосовані адміністративні санкції. Пропонуємо у КпАП передбачити окрему статтю 41-4, котра встановлюватиме штрафні санкції за вчинення дискримінаційних дій. Ця стаття має поширюватись на всіх роботодавців, як юридичних так і фізичних осіб.

Щодо кримінальної відповідальності за дискримінацію, то ст. 172 Кримінального кодексу України (далі – КК України) передбачає відповідальність за "незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю". Особистими мотивами можна вважати й дискримінаційні мотиви, проте пропонується внести зміни до цієї статті, передбачивши як ознаку цього складу злочину здійснення його саме за дискримінаційними мотивами. Стосовно штрафу за вказаний вид злочину пропонується встановити його розмір залежно від мінімальної заробітної плати, а не неоподаткованого мінімуму. Стаття 161 КК України передбачає відповідальність за порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії. Однак диспозиція цієї норми – "...пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками" – визначає значно ширший перелік дискримінаційних ознак, ніж раса, національна належність або релігійні переконання, що містяться в назві статті. Крім того, не будь-яке порушення принципу рівності слід вважати кримінально-карним діянням оскільки бувають правомірні і законні відступи від рівноправності. Тому пропонується змінити назву ст. 161 на "Здійснення дискримінаційних дій". Крім того, вважаємо за доцільне виокремити із цієї статті як окремі склад злочину такий, що пов'язаний із розпалюванням національної, расової чи релігійної ворожнечі, залишивши у ст. 161 лише склад злочину, пов'язаний із дискримінацією.

Міжнародна співпраця щодо недискримінації в контексті Концепції гідної праці. Важливе значення для реалізації принципу недискримінації в Україні має міжнародна співпраця, зокрема, з Міжнародною організацією праці. Так, окрім прийняття міжнародних трудових стандартів, вона активно сприяє реалізації проектів у рамках Концепції гідної праці у країнах – членах МОП. Зокрема, у 2009 р. упроваджено постійний проект МОП/ЄС "Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці", що з 2011 р. реалізується і в нашій державі під загальною назвою "Профіль гідної праці в Україні" [18]. Мета проекту – критично оцінювати прогрес, що відбувається в Україні, у контексті реалізації вимірів гідної праці та самостійно вирішувати завдання через необхідні політичні рішення, у тому числі, внесення змін до законодавства. При цьому профіль містить 11 тематичних сфер, серед яких в аспекті протидії дискримінації найважливішими є зайнятість, поєднання трудових та сімейних обов'язків, безпека праці. Важливе значення має визначення у профілі правових індикаторів (усього у проекті їх 21), які відображують статистичні дані, що дозволять відслідковувати прогрес у впровадженні Концепції гідної праці в законодавство та правозастосовну практику. Серед таких індикаторів визначено, зокрема, такі: мінімальна заробітна плата, тривалість відпустки по догляду за дитиною (у тому числі, батьківської відпустки), рівні можливості та рівне ставлення тощо.

Окрім проведення моніторингу та оцінки прогресу щодо основних вимірів гідної праці, важливе значення має тісна співпраця України з Міжнародною організацією праці при впровадженні Програм гідної праці, які "спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів та соціальних партнерів" [19, с. 2]. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки є вже п'ятою програмою, що реалізується в Україні за підтримки Міжнародної організації праці. Серед пріоритетів діючої Програми передбачено: 1) сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання; 2) сприяння ефективному соціальному діалогу; 3) покращення соціального захисту й умов праці. Важливе значення Програми полягає в тому, що вона як розробляється, так і впроваджується за участю не лише органів влади, але й інших соціальних партнерів, а також Міжнародної організації праці. Крім того, визначаючи пріоритети реалізації Концепції гідної праці на період 2016–2019 рр., Програмою передбачено й очікувані (конкретні) кінцеві результати по кожному із пріоритетів, а також систему моніторингу, що дозволить визначити ефективність програми після її завершення.

Висновки. Принцип недискримінації у сфері праці є одним із чотирьох основоположних принципів у сфері праці згідно з Декларацією МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 р., відповідно, його реалізація є частиною першого виміру Концепції гідної праці "основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти". Існування нормативного підґрунтя та практики реалізації відповідних норм у сфері протидії дискримінації значною мірою впливає на стан упровадження інших вимірів гідної праці: зайнятості та умов праці, соціального забезпечення та соціального діалогу, з огляду на що, реалізація Концепції гідної праці в Україні має першочергове значення. Недопущення дискримінації у сфері праці є принципом трудового права, тоді як заборона дискримінації – лише одним із правових засобів реалізації вказаного принципу. Механізм реалізації принципу недискримінації у сфері праці містить такі елементи: 1) заборона дискримінації; 2) упровадження позитивних дій; 3) моніторинг дискримінаційної практики, у тому числі прихованої; 4) забезпечення дієвих правових засобів захисту та відновлення прав жертв дискримінації; 5) застосування превентивних заходів із метою запобігання дискримінації; 6) установлення юридичної відповідальності за дискримінаційні дії. Тому лише комплексний підхід до протидії дискримінації дозволить мінімізувати дискримінаційні прояви у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах.

Нормативно-правове регулювання заборони дискримінації є початковим етапом протидії дискримінаційним проявам. В Україні створено належну антидискримінаційну нормативно-правову базу, яка потребує вдосконалення і зведення до міжнародних стандартів у частині визначення механізму дій відповідних норм, у першу чергу щодо захисту жертв дискримінації та встановлення юридичної відповідальності у цій сфері. Важливе значення має і вдосконалення законодавства щодо встановлення позитивних дій із метою усунення фактичної нерівності між певними категоріями осіб, особливо якщо останні зазнавали дискримінації в суспільстві впродовж тривалого періоду. При цьому надмірна кількість пільг та переваг для окремих груп працівників, які існують в рамках здійснення позитивних дій та диференціації, може призводити до дискримінаційного результату, оскільки робить їх ще менш конкурентоспроможними на ринку праці. Тому необ-

хідно поєднувати позитивні дії із заходами економічного заохочення роботодавця.

Держава повинна здійснювати заходи, направлені на попередження дискримінації та своєчасне виявлення дискримінаційної практики. Превентивні заходи в рамках антидискримінаційної політики направлені на підвищення правової культури населення з метою подолання упереджень і стереотипів, які існують у суспільстві. Інформаційно-роз'яснювальна робота має сформувати толерантне ставлення до кожної особи незалежно від будь-яких ознак. Необхідно впровадити систему постійного моніторингу проявів дискримінації у сфері праці, що дозволить визначити ефективність реалізації законодавства щодо заборони дискримінації та своєчасно вносити корективи в антидискримінаційну державну політику.

Основною формою захисту від дискримінації є судовий захист. Однак, потребують удосконалення адміністративні методи захисту, зокрема, шляхом упровадження процедури адміністративного оскарження працівниками, що зазнали дискримінації, незаконних дій роботодавців. Також на часі створення в системі Державної служби України за питань праці спеціалізованого підрозділу, який здійснюватиме контроль за дотриманням антидискримінаційного законодавства та моніторинг для виявлення дискримінаційної практики, а також розглядатиме скарги на дискримінацію з боку роботодавців. Пропонується також передбачити в КУАП склад адміністративного проступку та санкції у вигляді штрафу, що повинен застосовуватись і до юридичних осіб, та внести зміни до ст. 161, 172 КК України для посилення кримінальної відповідальності за дискримінаційні дії.

В Україні закладено правові основи реалізації Концепції гідної праці, у тому числі шляхом виконання проекту "Профіль гідної праці в Україні" та програм гідної праці МОП. Однак, першочергове значення має імплементація основних вимірів Концепції гідної праці, у тому числі принципу недискримінації, у національну правову систему. Трудове законодавство України на сучасному етапі перебуває на стадії реформування, черговий проєкт оновленого кодифікованого акту – Трудового кодексу України № 1658 – прийнято Верховною Радою України у першому читанні 5.11.2015 р. Новий Трудовий кодекс має відображати, у першу чергу, основні напрямки Концепції гідної праці, оскільки гідна праця на сьогодні є основою розвитку трудового законодавства як на рівні МОП, так і на рівні розвинутих країн світу.

Дискусія. Дослідження принципу недискримінації у сфері праці здійснювалось у рамках дисертаційної роботи "Недопущення дискримінації у сфері праці як принципу трудового права". Проте у статті та подальших наукових доробках здійснюється зміна акцентів у дослідженні недискримінації з урахуванням Концепції гідної праці. У межах статті розкрито лише одну складову першого виміру Концепції гідної праці, що пов'язаний з основоположними принципами та міжнародними стандартами у сфері праці. Потребують дослідження інші принципи, визначені на рівні Міжнародної праці як основоположні, а також інші виміри Концепції гідної праці та їх взаємозв'язок з антидискримінаційними нормами, що закріплені у вітчизняному законодавстві.

Список використаних джерел:

1. Decent work: Report of the Director-General. – 87 th Session, June 1999. – International Labour Organization . URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/reports.htm> (дата звернення 28.03.2018).
2. Measuring decent work: Report of the Director-General Sixth Supplementary Report. – 301 st Session, March 2008 . URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_091183.pdf (дата звернення 28.03.2018).

3. Полховська І. К. Конституційний принцип рівності людини і громадянина в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Полховська Інна Костянтинівна. – Х., 2006. – 191 с.
4. Фулей Т.І. Сучасні загальнолюдські принципи права та проблеми їх впровадження в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Фулей Тетяна Іванівна. – Л., 2003. – 179 с.
5. Ларинбаева И.И. Диалектика равноправия и дискриминации: теоретический аспект / И.И. Ларинбаева // Право и государство: теория и практика. – 2006. – № 1. – С. 10–18.
6. Вашанова О.В. Принцип недискриминации личности в международном праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Вашанова Оксана Вячеславовна. – М., 2004. – 232 с.
7. Котляр О.І. Дискримінація як найбільше важке порушення прав людини / О.І. Котляр // Актуальні проблеми юридичних наук у дослідженнях учених : наук.-практ. зб. – 2007. – № 60. – С. 7–10.
8. Антон О.А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство / О.А. Антон // Університетські наук. записки. – 2006. – № 1 (17). – С. 173–180.
9. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України : монографія / О. Я. Лаврів. – Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ Прикарп. нац. ун-т ім. В. Стефаника, 2008. – 216 с.
10. Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н.М. Митина. – М., 2006. – 205 с.
11. Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Солдаткин Денис Владимирович. – М., 2006. – 148 с.

12. Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Твердовський Іван Миколайович. – Луганськ, 2011. – 20 с.
13. Новый тлумачний словник української мови / уклад. В. В. Ярменко, О. М. Сліпущко. – У 4 т. Т. 2. – К. : АКОНІД, 1999. – 910 с.
14. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права / Сахарук Ірина Сергіївна: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. – К., 2012. – 22 с.
15. Рівність у сфері праці – виклик зберігається : [Глобальна доповідь МОП, представлена відповідно до механізму реалізації Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці]. – 2011. – 82 с. URL: <http://www.ilo.org>. (дата звернення 28.03.2018).
16. Дискриминация вне закона : сб. документов / отв. ред. А.Я. Капустин. – М. : Юристъ, 2003. – 384 с.
17. Исаенко А.Н. Американский опыт преодоления дискриминации в сфере занятости / А.Н. Исаенко // США, Канада : экономика, политика, культура. – 2007. – № 7. – С. 110–122.
18. Профіль гідної праці в Україні. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_154571.pdf. (дата звернення 28.03.2018).
19. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---srbudapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf. (дата звернення 28.03.2018).

Надійшла до редколегії 08.02.18

И. Сахарук, канд. юрид. наук, ассист.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, Украина

ПРИНЦИП НЕДИСКРИМИНАЦИИ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В УКРАИНЕ

Статья посвящена исследованию содержания и механизма реализации принципа недискриминации в сфере труда в контексте внедрения в Украине Концепции достойного труда. Проанализировано влияние принципа недискриминации на измерения Концепции достойного труда. Исследованы составляющие механизма реализации принципа недискриминации и приведены предложения по их совершенствованию на основе международных стандартов и зарубежного опыта. Определена взаимосвязь внедрения программ достойного труда в Украине с усовершенствованием антидискриминационного законодательства.

Ключевые слова: принцип недискриминации, дискриминация, достойный труд, положительные действия, превентивные меры, бремя доказывания, основополагающие принципы, мониторинг, неправительственные организации.

I. Sakharuk, Candidate of Law Science, Assistant

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

PRINCIPLE OF NON-DISCRIMINATION AS AN COMPONENT OF THE DECENT WORK IN UKRAINE

The article is dedicated to research the content and mechanism of implementation non-discrimination principle in employment relations in the context of decent work in Ukraine. Has been accomplished the analysis of the influence of non-discrimination principle on the dimensions of decent work. Have been established the main universal standards of non-discrimination of employment in general and in relation to particular social groups.

Keywords: non-discrimination principle, discrimination, decent work, positive actions, preventive measures, the burden of proof, fundamental principles, monitoring, non-governmental organizations.

УДК 346.54

К. Апанасенко, канд. юрид. наук, доц.

Чернігівський національний технологічний університет, Чернігів, Україна

КЛАСИФІКАЦІЯ ДОКУМЕНТІВ ДОЗВІЛЬНОГО ХАРАКТЕРУ І ПРАВ ЗА НИМИ

Автором статті розроблено систему прав, які посвідчуються документами дозвільного характеру, шляхом їх класифікації за рядом критеріїв. Ці права згруповано за змістом суб'єктивного права, правовою природою, метою відповідної дозвільної процедури, терміном дії та іншими характеристиками. Запропоновано врегулювати відносини з видачі деяких видів документів дозвільного характеру як ліцензійні відносини.

Ключові слова: дозвіл; дозвільні відносини; документ дозвільного характеру; дозвільна процедура; ліцензійні відносини.

Вступ. Більше десяти років актуальним для України питанням залишається проведення регуляторної реформи. Вимоги законодавства про необхідність отримання підприємцями ліцензій і дозволів достатньо часто у практиці господарювання, у науковій економічній та юридичній літературі оцінюються як адміністративні бар'єри для реалізації господарської діяльності. Незважаючи на суттєві зміни у дозвільному законодавстві, які відбулись за період із 2006 р., Державна регуляторна служба України, Офіс BRDO в Україні визнають необхідність подальших змін дозвільної системи у сфері господарювання, у тому числі в напрямку наступного

скорочення дозвільних документів. Однак відповідні законодавчі ініціативи можуть стати ефективними у практиці управління економікою лише за умови попереднього наукового опрацювання та уважного вивчення наявної ситуації. Важливим для цього є теоретичне конструювання системи документів дозвільного характеру, а також визначення системи прав, які засвідчуються такими документами.

У науковій літературі не проводилася класифікація прав, які надаються документами дозвільного характеру. Учені-адміністративісти пропонують дуже широкий підхід до розуміння понять "дозвіл", "дозвільні відносини у