

8. Maklakov, V.V. (1996), *Konstitutsii zarubezhnykh gosudarstv : uchebnoe posobie* [Constitution of foreign countries : textbook], BEK, Moscow, Russia.
9. Kiselev, I.Ya. (1999), *Sravnitelnoe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo : uchebnyk dlya vuzov* [Comparative and international labor law : textbook for higher educational institutions], Delo, Moscow, Russia.
10. Braginskiy, M.I. Vitryanskiy, V.V. (1997), *Dohovornoie pravo : obshchie polozheniya* [Contract Law : general thesis], Statut, Moscow, Russia.
11. Chanysheva, G.I. and Rymar, B.A. (2011), *Vydy trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Ukrayiny : monohrafiya* [Types of employment contract under the laws of Ukraine : monography], Feniks, Odesa, Ukraine.
12. Mogila, D.M. (2013), “Legal status of the head of the organization as an employee”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.05, Odesa, Ukraine.
13. Chayka, L.N. (2009), “Modern problems of employment contract in Europe in the context of the global financial crisis”, *Zhurnal zarubezhnoho zakonodatelstva i sravnitelnoho pravovedeniya*, no. 4 (19), pp. 69-71.
14. (2007), “Conclusions concerning the employment relationship : Adopted by the International Labour Conference at its 91st session in 2003”, *Mezhdunarodnaya orhanizatsiya truda : konventsii, dokumenty, materialy : sprav. posobie* [International Labour Organisation : conventions, documents, materials : reference book], Delo i Servis, Moscow, Russia, pp. 578-588.
15. Rymar, B.A. (2009), “Types of employment contract under the laws of Ukraine”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.05, Odesa national legal academy, Odesa, Ukraine.
16. “The ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization : Adopted by the International Labour Conference at its 97th session, Geneva, June 10, 2008”, *Trud za rubezhom*, 2008, no. 4, pp. 138-156.

УДК 341: 331.101.21: 316.647.82

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТИ**

Кірнз С.О., студентка

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка,  
вул. Володимирська, 60, м. Київ, Україна  
sofiyka.1994@mail.ru*

У науковій публікації здійснено аналіз чинного національного й зарубіжного трудового законодавства та практики його застосування з точки зору забезпечення рівних прав і можливостей працівників. Також досліджено питання щодо заборони дискримінації за ознаками віку та статі, що виникають у сфері реалізації права на працю.

*Ключові слова: заборона дискримінації, рівність, принцип, трудове законодавство, трудові відносини*

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ И НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ**

Кирнз С.О.

*Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, ул. Владимирская, 60, г. Киев, Украина  
sofiyka.1994@mail.ru*

В научной публикации осуществлен анализ действующего национального и зарубежного трудового законодательства и практики его применения с точки зрения обеспечения равных прав и возможностей работников. Также исследован вопрос о запрете дискриминации по признакам возраста и пола, которые возникают в сфере реализации права на труд.

*Ключевые слова: запрет дискриминации, равенство, принцип, трудовое законодательство, трудовые отношения*

**REGULATORY FRAMEWORK OF PROHIBITION OF DISCRIMINATION AT WORK:  
INTERNATIONAL AND NATIONAL LEGAL ASPECTS**

Kirnaz S.O.

*Taras Shevchenko National University of Kyiv, Volodymyrska str., 60, Kyiv, Ukraine  
sofiyka.1994@mail.ru*

Recently, the issues related to discrimination in the workplace have proliferated in international instruments in domestic and foreign legislation, law enforcement practices. The prohibition of discrimination can be among the most important principles of labour law. The article states that discrimination is a violation of human rights, accompanied by the negative impact on economic development and causing social and economic inequality. The article also provides the analysis of international labour standards, current national and foreign labour law and its application in terms of equal rights and opportunities of workers. The issue of non-discrimination on grounds of age and sex, resulting in the right to work is also investigated. It is specified that the principle of non-discrimination in the workplace is implemented by means of three groups of rules aimed primarily to ensure non-discrimination on grounds of race, ethnic origin, religion or belief, disability, age, sexual orientation, as well as ensuring equality between women and men in professional life.

Moreover, the prohibition of discrimination based on gender is studied in the article. It is stated that equality between women and men is recognized as one of the key elements of the general prohibition of discrimination in labour law.

The article investigates rules of international regulations to prohibit discrimination in the workplace. In particular, the provisions of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of 1998, which declares non-discrimination in employment and occupation as one of the basic principles of legal regulation of labour relations. Additionally, the author carried out the analysis of the rules of the Draft Labour Code 1658 of 27.12.2014, and determined that unlike the current labour legislation, the Draft clearly specifies rules to prohibit discrimination in the workplace, namely, art. 3 of the Draft stipulates that any discrimination in the workplace is prohibited. It is also concluded that national legislation governing the issue of non-discrimination should include specific provisions of ILO conventions on prohibition of discrimination in employment and occupation, and to consider the provisions of United Nations declarations on the elimination of racial discrimination and all forms of discrimination against women, which will effectively influence on provision of some of the most important human rights, such as equality and non-discrimination in the workplace.

*Key words: prohibition of discrimination, equality, principle, of labour law, labour relations.*

Заборона дискримінації є одним з основних принципів трудового права. Питання, пов'язані з дискримінацією, отримують в останні роки все більш широке відображення в міжнародному трудовому праві, вітчизняному та зарубіжному законодавстві, правозастосовчій практиці. Їм приділяється все більша увага й у правовій науці, включаючи науку трудового права. Дискримінація є порушенням прав людини, що супроводжується негативним впливом на економічний розвиток та викликає соціально-економічну нерівність.

Теоретичним підґрунтям дослідження питання щодо заборони дискримінації у сфері праці послужили наукові праці таких учених-правознавців, як Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Величко, С.В. Ендонова, С.О. Иванов, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, С.С. Лукаш, Н.М. Мітіна, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Д.В. Солдаткін, М.М. Феськов, І.І. Шамшина, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інших. Однак у зв'язку з актуальністю цього питання на сучасному етапі розвитку та становлення України проблеми дискримінації у сфері реалізації права на працю потребують додаткового дослідження. Метою цієї статті є аналіз міжнародних трудових стандартів, чинного національного й зарубіжного трудового законодавства та практики його застосування з точки зору забезпечення рівних прав і можливостей працівників, а також дослідження питань щодо заборони дискримінації за ознаками віку та статі, що виникають у сфері реалізації права на працю.

Заборона дискримінації у сфері праці визнається міжнародною спільнотою та закріплена в міжнародних актах. Так, Декларація Міжнародної організації праці (далі – МОП) основоположних принципів і прав у сфері праці 1998 р. проголошує недопущення дискримінації у сфері праці та занять одним із базових принципів правового регулювання трудових відносин [1, с. 1529-1532].

Низкою міжнародних актів регулюються питання щодо заборони дискримінації у сфері праці, зокрема Конвенцією МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р., Рекомендацією № 111, а також Конвенцією МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 р. та відповідною Рекомендацією № 90 [2; 3]. Названі конвенції є фундаментальними та підлягають виконанню державами-членами МОП незалежно від ратифікації. Україна ратифікувала обидві конвенції відповідно в 1961 та 1956 рр.

Також необхідно зазначити, що важливим кроком на шляху утвердження заборони дискримінації стало ухвалення Протоколу № 12 до Європейської конвенції, який був відкритий для підписання 4 листопада 2000 р. та ратифікований Україною законом від 9 лютого 2006 р.

Зокрема, ст.1 Протоколу № 12 передбачає загальну заборону дискримінації, однак практика його застосування та тлумачення Європейським судом тільки починає формуватися.

Норми щодо заборони дискримінації містяться також і в Хартії про основні права Європейського Союзу. Так, ст.21 встановлює заборону дискримінації за ознаками статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних рис, мови, релігії або переконань, політичних чи будь-яких інших поглядів, приналежності до національних меншин, майнового положення, місця народження, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації [4].

Необхідно також додати, що принцип недискримінації у сфері праці впроваджується за допомогою трьох груп норм, які стосуються таких аспектів:

- забезпечення недискримінації за ознаками расового, етнічного походження;
- забезпечення недискримінації за ознаками релігії або переконань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації;
- забезпечення рівноправності між жінками та чоловіками в професійному житті.

Заборона дискримінації за ознаками расового чи етнічного походження регламентується Директивою 2000/43/ЄС щодо імплементації принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності та Директивою 2000/78/ЄС, що встановлює загальні рамки рівноправного поведіння у сфері зайнятості та професійної діяльності.

Обидва документи застосовують однакові підходи до заборони дискримінації та встановлюють заборону як прямої, так і опосередкованої дискримінації (ст.2) [5].

Директива 2000/78/ЄС уперше закріпила в трудовому праві Європейського Союзу (далі – ЄС) заборону дискримінації за ознакою віку. Реалізація цієї заборони була розтлумачена Судом ЄС (справа C-144/04 Mangold v. Rudiger Helm (2005)).

Директива 2000/78/ЄС стала також першим документом ЄС, який заборонив дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації. Включенню сексуальної орієнтації як однієї з ознак, за якими забороняється дискримінація, сприяло рішення Суду ЄС у справі Grant (C-249/96 Grant v South-West Trains Ltd. (1998)), у якому Суд ЄС визнав, що дискримінація за сексуальною ознакою не входить до змісту дискримінації за ознакою статі. Закріплення заборони дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації стало прогресивним кроком у гарантуванні захисту від дискримінації.

Однак необхідно додати, що ця заборона має обмежений характер. Директива застосовується тільки до трудової сфери, на інші важливі галузі життя її дія не поширюється, зокрема на такі сфери, як охорона здоров'я, освіта чи надання житла. Водночас Директива 2000/43/ЄС у цих сферах дискримінацію за расовою та етнічною приналежністю забороняє [6].

Щодо заборони дискримінації за гендерною ознакою в науці зазначається, що рівність жінок та чоловіків визнається одним з основних елементів загальної заборони дискримінації в праві ЄС. Закріпленню цього принципу приділено увагу в установчих документах ЄС, починаючи з Римського договору про заснування Європейського економічного співтовариства, у якому визнавався принцип рівної оплати за рівну працю жінкам та чоловікам. Однак принцип рівноправності жінок упродовж тривалого часу фактично обмежувався сферою працевлаштування та мав декларативний характер. Держави не розглядали заборону дискримінації за ознакою статі як норму прямої дії, тому вона не підлягала й судовому захисту. Ситуація змінилася в 1970-х рр. завдяки практиці Суду ЄС, зокрема в справах Defrenne (80/70 Defrenne v Belgium (1971), 149/77 Defrenne v Sabena (1978), 43/75 1976) та інших пізніше прийнятих рішеннях (170/84 Bilka-Kaufhaus (1986), C-13/94 Cornwall County Council (1996)), C-50/96 Deutsche Telekom AG v Lilli Schreder (2000)). Суд ЄС встановив, що заборона статевої дискримінації є одним із фундаментальних прав людини та захищається Європейським Співтовариством. Таке тлумачення знайшло своє відображення в Амстердамському договорі, де було закріплено рівність жінок та чоловіків як загальний принцип та мету ЄС [7]. Поступово було розширено і компетенцію ЄС у цій сфері. Таким чином, принцип рівності жінок та чоловіків розвивався протягом багатьох років не лише за допомогою законодавства ЄС, а й завдяки практиці Суду ЄС.

Щодо закріплення норм в національному законодавстві стосовно заборони дискримінації у сфері праці необхідно зазначити, що ст. 24 Конституції України визнає рівність громадян перед законом та забороняє обмеження чи привілеї за ознаками кольору шкіри, політичних, релігійних чи інших переконань, майнового стану, статі, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [8].

Зазначеному питанню присвячена також стаття в Законі України «Про зайнятість населення», яка передбачає право особи на соціальний захист від проявів дискримінацій у трудовій сфері [9]. Принцип рівності та відсутності дискримінації також гарантується нещодавно ухваленим законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та ратифікованою парламентом міжнародною конвенцією «Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації».

Також у проекті Трудового кодексу № 1658 від 27 грудня 2014 р., на відміну від чинного законодавства про працю, чітко зазначаються норми щодо заборони дискримінації у сфері праці. Так, ст.3 цього проекту визначає, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці. Також зазначається, що особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди [10].

Національне трудове законодавство містить пряму норму, яка вказує на недопустимість будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду та характеру занять, місця проживання (ст.22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України)).

В українському законодавстві діє заборона дискримінації жінок, проте норми щодо заборони щодо дискримінації за ознаками сімейного стану містяться лише в ст.184 КЗпП України, яка закріплює заборону відмовляти вагітним жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності чи наявності в них дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда [11]. З огляду на це норми національного законодавства щодо заборони дискримінації жінок дещо не відповідають міжнародному регулюванню цього питання та потребують доповнення норм із Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок та з інших міжнародно-правових актів, які містять ці заборони.

Таким чином, можна підсумувати, що в національному законодавстві, яке регулює питання щодо заборони дискримінації, необхідно передбачити також положення конвенцій МОП щодо заборони дискримінації у сфері праці та занять, а також урахувати положення актів ООН про ліквідацію расової дискримінації та всіх форм дискримінації жінок, що буде ефективно впливати на забезпечення одних із найважливіших прав людини, таких як рівність та недопущення дискримінації у сфері праці.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Декларація МОП основних принципів і прав у сфері праці: Ухвалена Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії в Женеві 18 червня 1998 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Женева, 1999. – Т. 2. – С. 1529-1532.
2. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року: Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_161)
3. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Женева, 1999. – Т. 1. – С. 648-651, 538-541.
4. Хартія про основні права Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524)
5. Директива 2000/78/ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_a65)
6. ДИРЕКТИВА № 2000/43/ЕС СОВЕТА ЕС, імплементирующая принцип равного обращения с людьми, независимо от их расового или этнического происхождения [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_a65)
7. Суд Европейских сообществ. Избранные решения / отв. ред. Л.М. Энтин. – М.: НОРМА, 2001. – 400 с.
8. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

9. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.
10. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>
11. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (за станом на 05 квітня 2015 року) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.

#### REFERENCES

1. “The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work adopted by the International Labour Conference at its 86th session in Geneva from June 18, 1998, *Konventsiiyi ta rekomendatsiyyi, ukhvaleni Mizhnarodnoyu orhanizatsiyyu pratsi. 1965-1999* [Conventions and recommendations adopted by the International Labour Organization. 1965-1999], Geneva, 1999, vol. 2, pp. 1529-1532.
2. “The ILO Convention number 111 on discrimination in employment and occupation in 1958”, available at : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_161)
3. “The ILO Convention number 100 on equal remuneration for men and women for work of equal value in 1951”, *Konventsiiyi ta rekomendatsiyyi, ukhvaleni Mizhnarodnoyu orhanizatsiyyu pratsi. 1965-1999* [Conventions and recommendations adopted by the International Labour Organization. 1965-1999], Geneva, 1999, vol. 1, pp. 648-651, 538-541.
4. “The Charter of Fundamental Rights of the European Union”, available at : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524)
5. “Directive 2000/78 / EU”, available at : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_a65)
6. “Directive № 2000/43 / EU of the Council of the EU, implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin”, available at : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_a65)
7. Entin, L.M. (editor) (2001), *Sud Evropeyskikh soobshchestv. Izbrannye resheniya* [European Court of Justice. Selected solutions], NORMA, Moscow, Russia.
8. “The Constitution of Ukraine adopted at the fifth session of the Council of 28 June 1996”, *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 1996, no. 30, art. 141.
9. “On employment : The Law of Ukraine on July 5, 2012 № 5067-VI”, *Ofitsiyniyi visnyk Ukrayiny*, 2012, no. 63, pp. 2565.
10. “Draft Labor Code of Ukraine number 1658 of 12.27.2014”, available at : <http://zakon2.rada.gov.ua>
11. “Labor Code of Ukraine on December 10, 1971 № 322-VIII (as at the April 5, 2015)”, *Vidomosti Verkhovnoyi Rady URSR*, 1971, app. to no. 50.

УДК 349.22: 331.106 (477)