

нологий, в частности электронной цифровой подписи, в трудовых отношениях. Автор обращает внимание на спорные моменты, которые могут привести к возникновению трудового спора между работником и работодателем в связи с использованием электронной цифровой подписи в трудовых отношениях, поскольку действующее трудовое законодательство не учитывает возможность регулирования трудовых отношений при помощи информационных технологий. В статье даны предложения по предотвращению возникновения трудовых споров при использовании работодателем электронных документов.

Ключевые слова: электронная подпись, электронная цифровая подпись, электронный документ.

Summary

Tarasenko V. S. Information Technologies in Labour Relations. — Article.

The present article covers research on possibility of information technologies application, particularly an electronic digital signature application in labour relations. The author pays attention to disputable issues, which can result in labour dispute between an employee and an employer due to the usage of an electronic digital signature in labour relations, as possibility of labour relations regulation by means of information technologies is not taken into consideration by current legislation. The article offers a number of ways on prevention of labour disputes in case electronic documents are used by employers.

Keywords: an electronic signature, an electronic digital signature, an electronic document.

УДК 349.2:331.101:316.647.82

І. В. Лагутіна

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

Усунення дискримінації у сфері праці є надзвичайно актуальним питанням. Дискримінація є порушенням прав людини, що супроводжується негативним впливом на економічний розвиток, викликає соціально-економічну нерівність.

Метою даного статті є визначення сучасних особливостей заборони дискримінації як принципу трудового права.

Основними міжнародно-правовими актами у сфері захисту від дискримінації є Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.) та Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.).

Дискримінація в конвенції № 111 визначається як «будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять; будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами» (п. 1 ст. 1).

Закріплене визначення охоплює пряму та непрямую дискримінацію та свідчить про те, що для встановлення факту дискримінації наявність умислу не є обов'язковою.

Пряма дискримінація має місце, якщо законодавство чи застосування правил, практики чи політика відкрито, безпосередньо виключає чи віддає перевагу окремим особам лише за тією причиною, що вони належать до певної групи (за віком, статтю, расою та ін.). Як приклад такої дискримінації можна назвати публікацію оголошень про вакансії, в яких вказуються вимоги до віку чи статті; встановлення як умов прийому на роботу для жінок вимоги відпрацювати протягом декількох років до вагітності. У Великій Британії, наприклад, останній звіт Комісії по забезпеченню рівних можливостей (Equal Opportunities Commission) повідомляє, що 30 тис. жінок кожен рік втрачають свою роботу з причини їх вагітності і лише 3 % з тих жінок звернулось з позовом до трибуналів по трудових спорах.

Непряма дискримінація пов'язана з правилами, які насправді мають негативні наслідки для невідповідно великої кількості представників певної групи, незалежно від того, відповідають вони вимогам даної роботи чи ні.

Приклади: організація навчальних курсів у неробочі дні, наприклад у вихідні дні, може привести до того, що зацікавлені в таких курсах особи, які не мають в силу сімейних обов'язків можливості їх відвідувати, будуть позбавлені такого права на професійну підготовку, підвищення кваліфікації, що негативно вплине на їх кар'єру; встановлення більш низької заробітної плати надомникам, ніж працівникам, які зайняті в офісах, може негативно виявитися для жінок, представників національних меншин, інвалідів, тому що, як правило, на дому зайняті жінки, інваліди, мігранти; вимоги знання певної мови, коли в цьому немає необхідності.

Принцип рівності прав і можливостей та заборона дискримінації у сфері праці закріплені у Конституції України (ч. 1 ст. 21, ст. 24), Кодексі законів про працю України (ст. ст. 21, 22). Проект Трудового кодексу України у ст. 4 передбачає заборону будь-якої дискримінації у сфері праці.

Однією з найбільш поширених форм дискримінації є гендерна нерівність у сфері зайнятості і оплати праці. Наприклад, різниця у середньому розмірі годинної базової заробітної плати між чоловіками та жінками в галузях економіки в усіх установах країн Європейського Союзу залишається високою і становить в середньому 15 %, а в деяких країнах більше 20 %. Вирішення цієї проблеми викликає необхідність розроблення інтегрованої, узгодженої політики щодо боротьби з цією формою дискримінації.

Поширеними проявами гендерної дискримінації на ринку праці є оголошення про вакансії. Такі оголошення з вказанням бажаної статі працівника з'являються в газетах, журналах, інтернет-виданнях з працевлаштування так само, як і в приватних рекрутингових агенціях і державних центрах зайнятості. Деякі оголошення вакансій стосуються робіт, які, за законодавством України, можуть виконувати лише чоловіки, однак більшість оголошень з вказанням бажаної статі працівника є порушенням закону. Такі оголошення явно

дискримінують як жінок, так і чоловіків, оскільки вони зменшують рівність можливостей на ринку праці.

Слід зазначити, що 24 квітня 2009 р. Міжнародне бюро праці та Європейський Союз започаткували в Україні новий Проект «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» [1], головна мета якого полягатиме у зміцненні потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні гендерній рівності та розширенню можливостей жінок у світі праці шляхом розробки, впровадження і моніторингу гендерно-чутливої політики та програм зайнятості.

Проект започатковано з метою забезпечення в Україні виконання національного законодавства та міжнародних зобов'язань щодо рівності чоловіків і жінок у трудовій сфері. Серед учасників заходу — організації, що активно працюють у сфері праці та зайнятості: міністерства і державні інституції, роботодавці, профспілки.

У рамках Проекту передбачено проведення заходів для підвищення рівня обізнаності, поширення інформації та надання підтримки у розробленні та впровадженні ініціатив і документів, ухвалених з урахуванням місцевих особливостей. Діяльність Проекту буде націлена на накопичення українськими партнерами отриманого передового досвіду з питань розробки та впровадження гендерно-чутливої політики.

Цілями Проекту є: 1) зміцнення потенціалу урядових структур та соціальних партнерів задля сприяння впровадженню, виконанню та моніторингу відповідних міжнародних зобов'язань та національного законодавства, політики і програм, націлених на забезпечення рівності жінок і чоловіків та розширення можливостей і підсилення ролі жінок у світі праці; 2) покращення можливостей інститутів ринку праці та соціальних партнерів у розробленні та впровадженні гендерно-чутливої політики, програм та послуг на ринку праці; 3) розбудова спроможності інспекції праці та професійних спілок щодо ефективного моніторингу процесу забезпечення гендерної рівності на робочому місці та відновлення прав у разі їх порушення; 4) сприяння розвитку економічного середовища, зокрема, шляхом просування підприємництва жінок.

Однак провідна роль при реалізації цього проекту повинна належати соціальним партнерам, які шляхом проведення колективних переговорів при укладенні колективних договорів та угод здатні сприяти усуненню дискримінаційної практики.

З 22 по 25 червня 2009 р. у Києві проводилося навчання з гендерного аудиту у рамках проекту Європейського Союзу та Міжнародного бюро праці «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», участь у якому взяли і фахівці ФПУ.

Нинішній проект триватиме 30 місяців, передбачає накопичення інформації про стан реалізації в Україні гендерного законодавства у сфері зайнятості. Зокрема у Федерації профспілок України буде створено телефонну лінію для жінок, які хочуть отримати юридичну допомогу у разі порушення їхніх прав на робочому місці. Наразі в Україні немає такої телефонної лінії. Після отримання результатів оцінки група національних та міжнародних експертів розробить рекомендації щодо підвищення ефективності діяльності у забезпеченні

рівності. Розроблені рекомендації будуть передані до навчальних центрів об'єднань профспілок для включення їх у навчальні плани. У рамках Проекту «Рівність чоловіків і жінок у сфері праці» планується проведення тренінгів для профспілкових тренерів з ґендерних питань, які залучатимуться до проведення регулярних ґендерних навчань для представників профспілок України. У рамках Проекту будуть організовані одноденні тренінги у 27 регіонах України. Щонайменше 20 професійних організацій візьмуть участь у кожному з них. Загалом 540 представників профспілок пройдуть навчання в усіх регіонах України [2].

Основною формою захисту від дискримінації у сфері праці є судовий захист. 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.

Слід відмітити, розробка поняття дискримінації є важливою для практиків, тому що безпосередньо визначає діяльність сторін з доказування, предмет доказування у справах про дискримінацію.

Предмет доказування у справі визначається на підставі норми права, яка підлягає застосуванню. Отже, предмет доказування буде відрізнятися у справах проти дискримінації залежно від трудового права, яке захищається, вимог, що висуваються, а також норм права, які гарантують відповідне право.

У справах позовного виробництва працівники іноді висувають вимоги про стягнення матеріальної шкоди та (чи) компенсації моральної шкоди у зв'язку з порушенням роботодавцем права на рівне ставлення. Частіше висуваються вимоги про поновлення порушених трудових прав чи визнання дій роботодавця незаконними (наприклад, позови про поновлення на роботі чи позови про визнання звільнення незаконним).

До предмета доказування по справах про захист проти дискримінації у сфері праці включаються такі факти. По-перше, позивач повинен володіти характеристикою, яка стала підставою для дискримінації (наприклад, позивач є членом професійної спілки). По-друге, це факт існування групи осіб, у порівнянні з якою до позивача було виявлено нерівне ставлення. При доказуванні цього факту певні труднощі для позивача можуть викликати необхідність знайти групу, стосовно якої суду буде продемонстровано нерівне ставлення.

До юридичного складу виявлення дискримінації у трудових справах включаються факт трудових правовідносин, тобто укладення трудового договору, та факт дії чи бездіяльності роботодавця, що спричинило нерівне ставлення до позивача.

У справах про захист від дискримінації при прийнятті на роботу позивач може зіткнутися з трудностю доказування цих обставин, якщо його прийняття на роботу не було належним чином оформлено.

Після того, як позивач доказав факт правопорушення, тягар доказування переноситься на правопорушника. Саме він повинен доказувати відсутність своєї вини у правопорушенні. Презумція вини правопорушника надає шанс позивачу на отримання реального судового захисту.

Немалий досвід у боротьбі проти дискримінації накопичен в Європейському Союзі. Питання доказування розглядаються в Директиві 2006/54/ЄС про реалізацію принципу рівних можливостей чоловіків та жінок та рівного до них ставлення у сфері праці та занять, Директиві 2000/78/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення до людей не залежно від раси чи етнічного походження і Директиві 2000/78/ЄС про встановлення основних правил про рівність у сфері праці та зайнятості. Ні в одному з названих актів не вказується на необхідність доказування зв'язку між дискримінацією та наявністю особою характеристики у дискримінуємої особи.

Справи про дискримінацію є дуже специфічними і складними. Тому не завжди особа, яка постраждала від дискримінації, може самостійно ефективно захистити свої права в суді. В багатьох випадках потерпілі потребують правової допомоги. Наприклад, щодо: складання і подання до суду позовів та інших документів; виконання процесуальних та інших дій, передбачених законодавством України; проведення експертизи, збирання доказів тощо; отримання консультацій про свої права та способи їх захисту.

Дискримінація може мати місце на будь-якій стадії розвитку трудових правовідносин, зокрема: при прийнятті на роботу; при встановленні умов трудового договору, особливо, оплати праці; при виплаті премій; при притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності; при переведеннях та відстороненні від роботи працівника; при просуванні по службі; при звільненні та в інших випадках.

Фактично сьогодні в Україні жертви дискримінації можуть отримати правову допомогу при зверненні до суду, тільки скориставшись послугами юристів або звернувшись до неурядових правозахисних організацій (що не завжди легко зробити через обмежені можливості таких організацій). Отримати таку допомогу в органах влади практично неможливо (винятком є інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини).

Для побудови ефективної системи протидії дискримінації, національне законодавство повинно надавати жертвам дискримінації спеціальні можливості, що полегшують доведення випадків дискримінації. Без цього жертви дискримінації практично позбавлені шансів на успіх у суді. Адже специфіка дискримінації полягає у тому, що докази дискримінаційних дій, як правило, знаходяться в руках тих, хто їх вчиняє.

Тому існує потреба впроваджувати спеціальні засоби, які б сприяли подоланню цієї перешкоди. Одним з таких засобів, як показує практика країн Європи, може бути надання суду можливості перекласти тягар доведення вини на відповідача.

Отже, дискримінацію можна визначити, перш за все, як порушення принципу рівності, як його протилежність. Дискримінація — це заборонена диференціація. Це ствердження є вірним стосовно нормативного регулювання суспільних відносин та допомагає знаходити дискримінаційні норми, які містяться чи в законодавстві, чи в локальних нормативно-правових актах, чи в колективних договорах та угодах. Однак стосовно індивідуального правового регулювання

(накази, розпорядження роботодавця про звільнення, застосування дисциплінарного стягнення та ін.) це твердження виявляється малокорисним. Між тим роботодавець, як правило, дискримінує своїми правозастосовчими діями: звільняє профспілкових діячів із-за активної профспілкової діяльності, не приймає на роботу жінку у зв'язку з її вагітністю.

Для усунення дискримінації у сфері праці необхідним є створення спеціалізованого органу з питань дискримінації. Зокрема, відповідно до Закону України від 8 вересня 2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який визначив систему органів, установ та організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також їх повноваження. Згідно з цим Законом в Україні функціонує спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Однак його не можна розглядати як дієвий інструмент протидії дискримінації за ознакою статі. Адже його не наділено функціями, які потрібні для здійснення такої діяльності. А саме, такими функціями, як: 1) вивчення і розслідування випадків, пов'язаних з дискримінацією в різних сферах суспільних відносин, отримання доказів та інформації щодо індивідуальних скарг; 2) забезпечення допомоги і підтримки жертвам дискримінації (включаючи правову допомогу), які необхідні для захисту їх прав у державних установах і судах; 3) пошук шляхів врегулювання існуючих суперечок за індивідуальними скаргами; 4) ухвалення обов'язкових до виконання рішень щодо дискримінаційних дій; 5) застосування санкцій за порушення антидискримінаційних норм (які можуть включати виплату компенсацій постраждалій особі). Це є однією з головних причин, що стримують впровадження в Україні міжнародних стандартів у сфері протидії дискримінації.

Література

1. EU and ILO launch project on gender equality in the workplace. — Режим доступу : http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/gender/gender_project_launch.pdf
2. Гепдерлий аудит. — Режим доступу : <http://www.fpu.ua/activity/43fa0c7da5c3a/20090625-009>.

Анотація

Лагутіна І. В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. — Стаття. Стаття розкриває питання по усуненню дискримінації у сфері праці. На підставі аналізу спеціальної літератури, чинного законодавства та практики його застосування, міжнародних трудових стандартів та позитивного досвіду правотворчої діяльності зарубіжних країн впроваджує пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення законодавства проти дискримінації, а також відмічається провідна роль соціальних партнерів, які здатні шляхом проведення колективних переговорів при укладенні колективних договорів та угод сприяти усуненню дискримінаційної практики.

Ключові слова: пряма дискримінація, непряма дискримінація, гендерна нерівність, судовий захист.

Аннотация

Лагутіна И. В. Запрет дискриминации в сфере работы как принцип трудового права. — Статья. Статья раскрывает вопросы по устранению дискриминации в сфере труда. На основании анализа специальной литературы, действующего законодательства и практики его применения, меж-

дународних трудових стандартів і позитивного зарубіжного законодавчого досвіду внесені пропозиції і рекомендації по удосконаленню законодавства по боротьбі з дискримінацією, а також відзначається роль соціальних партнерів, способних шляхом колективних переговорів при укладанні колективних договорів і угодах усунути дискримінаційну практику.

Ключевые слова: пряма дискримінація, косвенна дискримінація, гендерне паритетство, судовий захист.

Summary

Lagutina I. V. Prohibition of Discrimination in Labour Sphere as a Principle of Labour Law. — Article.

The article is devoted to examination the problem of combating discrimination at work. On the basis of the analyzed special literature, legislation in force and practice of its application, international labour standards and positive legislative experience of foreign countries, specific proposals and recommendations on the improvement of legislation against discrimination, as well as equipping the social partners to be more effective in making equality a reality at the workplace.

Keywords: direct discrimination, indirect discrimination, gender inequality, judicial protection.

УДК 342.734:341.123

Є. В. Краснов

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА В АКТАХ ООН

Серед проголошених ООН основних прав людини — комплекс трудових прав, закріплених головним чином у двох актах: у Загальній декларації прав людини і у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права.

10 грудня 1948 р. Генеральна Асамблея ООН схвалила Загальну декларацію прав людини у вигляді резолюції [1]. Згідно з преамбулою Загальної декларації прав людини основою свободи, справедливості та загального миру є визнання гідності, притаманної усім членам людської родини, їх рівних та невід'ємних прав [2].

Загальна декларація прав людини вперше на міжнародному рівні закріпила перелік громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав. Декларація була прийнята у формі резолюції і тому носить рекомендаційний характер. Вона не передбачає правових зобов'язань, оскільки не підлягає ратифікації, і рекомендує державам враховувати її та прагнути «...забезпечити, шляхом ... поступових заходів... загальне й ефективне визнання та дотримання» її положень. Декларація містить універсальні стандарти прав людини, хоча деякі автори й ставлять під сумнів універсальність у сучасних умовах концепції прав людини, закладеної в її основу [3]. Незважаючи на те, що цей акт не має обов'язкової сили, він визнаний усіма демократичними правовими державами. У цей час Декларація є одним з основних джерел права, широко використовується багатьма державами при розробці положень конституцій та законів, що стосуються прав людини. Не менше 90 конституцій, прийнятих після 1948 р., містять перелік основних прав, які відтворюють положен-