

Коротка А.О.

**ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ  
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ  
(ОКРЕМІ ПИТАННЯ)**

**Анотація.** У статті досліджуються питання заборони дискримінації у сфері реалізації права на працю. Проаналізувавши чинне українське законодавство з цієї проблеми автор пропонує зміни до нього, що, на його думку, вдосконалив механізм реалізації права на працю.

**Ключові слова:** право на працю, дискримінація, необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

**Аннотация.** В статье исследуются вопросы запрета дискриминации в сфере реализации права на труд. Проанализировав действующее украинское законодательство по этой проблеме автор предлагает изменения к нему, что, по его мнению, усовершенствует механизм реализации права на труд.

**Ключевые слова:** право на труд, дискриминация, необоснованный отказ в приеме на работу.

**Abstract.** The article deals with the prohibition of discrimination in the right to work. Analyzing the current Ukrainian legislation on this issue by offering amendments, which, in his opinion, will improve the mechanism of the right to work.

**Key words:** the right to work, discrimination, unjustified refusal to hire.

Бурхливий соціально-економічний розвиток змушує нас все частіше замислюватися над питаннями безробіття. Адже нинішній, порівняно високий, відсоток безробіття<sup>1</sup> дозволяє роботодавцю займати панівне положення на ринку праці і висувати вимоги при прийомі на роботу, що суперечать законодавству та моральним засадам суспільства. Таким чином, означене веде до дискримінації громадян у сфері праці.

Дослідженням проблем дискримінації у сфері реалізації права на працю займалися: О.А. Антон, Н.Б. Болотіна, М.В. Венедиктова, О.В. Гаврилюк, О.І. Процевський, В. Пузирний, О. Ярошенко. Але у зв'язку із гостротою і актуальністю, на сучасному етапі розвитку та становлення України, проблеми дискримінації у сфері реалізації права на працю потребують додаткового дослідження.

Метою даної статті є дослідження окремих проблем дискримінації за ознаками віку та статі, що виникають у сфері реалізації права на працю.

Звісно, рядом міжнародних актів: Загальною декларацією прав людини (1948), Конвенцією ООН Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (1979), Конвенцією МОП Про дискримінацію у галузі праці і занять (1958) закріплені загальні принципи рівноправності жінки й чоловіка, у тому числі і в аспекті реалізації права на

<sup>1</sup> Як повідомляє Державна служба статистики України на 1 січня 2012 року в Державній службі зайнятості було зареєстровано 520,9 тис. безробітних, з яких 398,4 тис. осіб отримують допомогу по безробіттю

працю. Так, ст. 1 Конвенції МОП Про дискримінацію у галузі праці і занять (1958) визначено, що дискримінація – це а) «будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціальної належності, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поводження у сфері праці та занять»; б) «будь-яка інша відмінність, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поводження у сфері праці та занять» [1].

У національному законодавстві також знаходять відображення вказані принципи: стаття 24 Конституції України проголошує: «рівність прав жінки й чоловіка забезпечується наданням рівних з чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї» [2]. Але роботодавці нерідко не дотримуються як міжнародних нормативно-правових актів, так і законодавства України при прийомі на роботу.

8 вересня 2005 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у якому ч. 3 ст. 17 закріплено: «Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей» [3].

Одразу виникає питання, що має на увазі законодавець під поняттям «специфічної роботи». Беручи до уваги закріплення у ч. 3 ст. 17, на мій погляд, можна дійти висновку, що специфічна робота – це вид трудової діяльності, яка може виконуватися виключно особами певної статі або віку у зв'язку із об'єктивно існуючими особливостями умов, характеру роботи, тощо. Отже, саме особливості роботи є підґрунтям для висування вимог щодо певної статі або віку. Але, на жаль, вимоги роботодавців ґрунтуються не на цих об'єктивних особливостях, а на власних суб'єктивних поглядах.

Найпопулярніший спосіб пошуку роботи у наш час – через всесвітню мережу Інтернет, і якщо взяти для прикладу професію юриста, яка є дуже популярною на сьогоднішній день, і яка не є специфічною роботою, то відкриваючи сайт із переліком вакантних місць на посаду юриста, одразу звертаєш увагу на об'яву: «Вакантне місце юриста. Вимоги: чоловіча стать, вік до 40 років» або «Вакантне місце юриста. Вимоги: жіноча стать, вік до 30 років» [4].

Прикрим є той факт, що роботодавці не дотримуються законодавства про працю, а саме Кодексу законів про працю у якому в ч. 3 ст. 22 встановлено умови обмеження при прийомі на роботу. Зокрема вимоги щодо віку, які можуть застосовуватися виключно у випадках, передбачених законодавством (наприклад, для неповнолітніх), і ні в якому разі до осіб, які бажають реалізувати право на працю, закріплене Конституцією, і на яких не поширюється встановлене законодавством обмеження щодо віку при прийомі на роботу.

За результатами соціопитування, яке провів Харківський інститут соціальних досліджень у рамках проекту «Масштаби трудової дискримінації людей старшого

віку» за підтримки програми Міжнародного фонду «Відродження», кожен третій українець віком 45-59 років стикався з проявами трудової дискримінації. При цьому тільки 9,7% з опитаних респондентів намагалися боротися за свої трудові права [5].

Працівники віком від 45 до 60 років, маючи багатий життєвий та фаховий досвід, високу кваліфікацію, нерідко опиняються «за бортом» ринку праці саме через свій вік. Людям, старшим за 45 років, сьогодні складно працевлаштуватися на нормально оплачувану роботу. Їм здебільшого пропонують вакансії продавців, сторожів, вахтерів, прибиральниць. Проблема не в їхній низькій конкурентоспроможності у порівнянні з молоддю, а здебільшого, у стереотипах ставлення роботодавців до літніх людей.

До причин, з яких роботодавці відмовляють у працевлаштуванні особам старшого віку, можна віднести те, що «тими, хто має досвід роботи, важче керувати маніпулятивними методами, нав'язувати безглузді прояви корпоративної лояльності. Досить часто бажання не наймати певну категорію осіб викликане персональними фобіями керівника і позбавлене наукового обґрунтування. Або ж, навпаки, роботодавець вважає, що особа передпенсійного віку не може належним чином виконувати свої трудові функції, вона пасивна у трудовому процесі, не бажає навчатися, частіше хворітиме, ніж молодий співробітник».

За даними медіа групи «Об'єктив», вперше, в Україні харків'янин відстоює в суді право на працю саме через дискримінацію за віком. Громадянина, який бажав працевлаштуватися – 54 роки. В центрі занятості він отримав направлення на роботу у видавництво на вакантну посаду комірника. У видавництві йому відмовили у прийнятті на роботу і у направленні зробили відмітку « обмеження за віком до 30 років». На думку цього громадянина це є незаконним відповідно до ст. 22 Кодексу законів про працю, адже розцінюється ним як необґрунтована відмова при прийомі на роботу, оскільки на дану посаду вікові обмеження законодавством не встановлено. Дана особа подала позовну заяву до суду із вимогою моральної компенсації. Збитки оцінили у розмірі 12 тисяч гривень, мотивуючи це тим, що «після того, як тобі сказали, що ти вже старий і не можеш взагалі розраховувати, що тебе кудись візьмуть, навіть комірником, людина відчуває моральну травму, шок. Він не хоче більше шукати роботу» [6].

Постановою Пленуму Верховного суду України №9 від 06.11.1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» п. 6 встановлено, що відповідно до ч. 2 ст. 232 Кодексу законів про працю, суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів, зокрема, осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбачених ст. 22 КЗпП. При обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує власника або уповноваженого ним органа укласти трудовий договір з особою, якій було відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП і також, якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться відповідно до правил ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові [7].

Але постанови Пленуму Верховного суду не є частиною законодавства України, і особа, право на працю якої порушено, самостійно, без допомоги кваліфікованого юриста, не може захистити своє порушене право. Як намагання вирішити дану прогалину у законодавстві до Верховної Ради України був запропонований законопроект від 07.10.2010 «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні», але ці спроби виявилися марними і він був не прийнятий Верховною Радою України 5 липня 2011 року [8].

На жаль, випадки відмови у прийомі на роботу через надання переваги одній із статей або через встановлення вікового цензу стають все більш поширеними, а відповідальності за таке порушення законодавства про працю не встановлено і для подальшого попередження та запобігання порушення реалізації права на працю пропоную:

1. Доповнити ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ч. 5, яка стане логічним продовженням ч. 3 ст. 17, що встановлює заборону роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей. А саме: «У випадку доведення необґрунтованої відмови у прийомі на роботу до роботодавців застосовуються заходи дисциплінарної, матеріальної, адміністративної відповідальності. Роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір з особою, якій було відмовлено у прийомі на роботу з причини дискримінації за ознакою статі».

2. Доповнити ст. 22 КЗпП ч. 4 такого змісту: «У випадку необґрунтованої відмови у прийомі на роботу до роботодавців застосовуються заходи дисциплінарної, матеріальної, адміністративної відповідальності. Роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір з особою, якій було необґрунтовано відмовлено у прийомі на роботу.

Обов'язок доведення необґрунтованої відмови у прийомі на роботу покладається на особу, якій було відмовлено у прийомі на роботу».

#### Література

1. Конвенція МОП Про дискримінацію у галузі праці і занять, прийнята 1958 р.;
2. Конституція України// Відомості верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141;
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 року // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>;
4. Миський сайт з працевлаштування, база вакансій і резюме // <http://rabotakharkov.com/>;
5. Газета «Ехо з регіону» // <http://exo.in.ua/?page=new&id=175116>. <http://www.objectiv.tv/031211/63706.html>;
6. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного суду України №9 від 06.11.1992 року // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>;
7. Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні: Проект Закону України // [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JF5KO00I.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF5KO00I.html).