


АРТЕМ ВАЛЕРІЙОВИЧ КУЧКО,

Харківський національний університет внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0001-6295-0587>,

e-mail: akychko@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

Проведено всебічний аналіз правових засад недопущення дискримінації в реалізації права на працю. Визначено особливості правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні. Виявлено проблемні питання, пов'язані з правовим регулюванням недопущення дискримінації за статевою ознакою у працевлаштуванні. Сформульовано обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства стосовно недопущення дискримінації жінок і чоловіків на ринку праці.

Ключові слова: *дискримінація, сфера праці, правове регулювання, ознака статі, працевлаштування, право на працю.*

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Демократизація суспільства, яка розпочалася після проголошення Україною незалежності, зумовила необхідність переосмислення проблеми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків шляхом утвердження низки ефективних правових засад недопущення їх дискримінації в будь-якій сфері суспільного життя. Однією з таких сфер є сфера праці, в якій дискримінація має багато граней свого прояву і торкається різних питань, пов'язаних із працевлаштуванням, кар'єрним зростанням, звільненням з посади тощо.

Звертаючись до дослідження однієї з граней дискримінації у сфері праці відмітимо, що дискримінація у працевлаштуванні є одним із різновидів перешкод у реалізації права на працю, що порушує рівновагу на ринку праці та створює дисбаланс гармонічного розвитку трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Тому недопущення виникнення означеного бар'єру та забезпечення рівності в реалізації трудових прав і свобод кожного члена суспільства незалежно від статі є одним із важливих завдань будь-якої держави у напрямку демократичних перетворень і змін. Однак досягнення вказаного є неможливим без наявності в національному трудовому законодавстві необхідних та ефективних правових засад недопущення дискримінації, а також дієвого механізму їх реалізації, що зумовлює потребу звернення до їх ґрунтового аналізу, нового наукового осмислення та пошуку шляхів їх змістового поліпшення.

Стан дослідження проблеми

Деякі питання правового регулювання недопущення дискримінації у працевлаштуванні тією чи іншою мірою висвітлювалися в доктринальних працях такими представниками юридичної науки, як Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, І. В. Лагутіна, Н. М. Лукашева, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Тищенко, О. М. Ярошенко та інші. Не викликає сумнівів науковий внесок указаних дослідників, який має свою вагу та є цінним для розвитку науки трудового права. Однак фрагментарне звернення науковців до порушеної проблематики, важливість, актуальність, суспільна та наукова необхідність її вирішення, сучасні умови реформування трудового законодавства – все це в сукупності викликає нагальну потребу її подальшого комплексного дослідження та вирішення.

Мета і завдання дослідження

Метою дослідження є визначення особливостей правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні. Для досягнення поставленої мети визначено такі *завдання*: висвітлити і провести змістовний аналіз правових засад недопущення дискримінації в реалізації права на працю; виявити проблемні питання, пов'язані з правовим регулюванням недопущення дискримінації за статевою ознакою у працевлаштуванні, та надати за наслідками цього обґрунтовані пропозиції щодо їх вирішення.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна поданого наукового дослідження полягає в комплексному дослідженні правових засад недопущення дискримінації в реалізації права на працю та виробленні сучасного наукового погляду на вирішення різних аспектів проблеми правового регулювання недопущення дискримінації у працевлаштуванні за статевою ознакою. На цій основі сформульовано узагальнення та надано обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення процесу правового регулювання недопущення дискримінації в реалізації права на працю за ознакою статі у світлі сучасних умов з реформування трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу

До проблеми рівноправності осіб обох статей у суспільстві, зокрема до питання рівних прав чоловіків і жінок брати участь у суспільній діяльності, залучатися до виконання тих чи інших видів робіт, зверталися ще з давніх часів різні мислителі. Наприклад, давньогрецький філософ Платон свого часу доводив, що однакові природні властивості зустрічаються у живих істот обох статей, а тому за своєю природою як жінки, так і чоловіки можуть брати участь у всіх справах. Висхідна думка філософа щодо рівноправності обох статей полягала в рівному вихованні жінок і чоловіків, навчанні їх військової справи. Однак, на думку філософа, прерогатива у вихованні дітей та навчанні молоді повинна бути надана саме жінкам, натомість чоловіки повинні займатися державними справами [1, с. 214]. Дещо іншої думки дотримувався давньогрецький філософ Арістотель, який уважав, що розподіл між жінкою та чоловіком є повним, і вказував, що чоловіки мужніші та кращі за жінок, а останні є підступними і поспішними у вчинках. Саме через це філософ убачав необхідність обмеження їх свободи та контролю з боку чоловіків [1, с. 337].

Із наведених думок мислителів випливає, що роль жінки та чоловіка в тогочасній свідомості суспільства різнилася. Жінкам відводилася менша роль у вирішенні суспільно важливих питань, яку значною мірою брали на себе чоловіки як представники сильної статі. Відмітимо, що дискримінація осіб жіночої статі і тенденція до применшення їх ролі в будь-якій сфері суспільного життя є характерною рисою патріархального суспільства, в якому домінуючу роль, зокрема у трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах, відіграють чоловіки, а жінка здебільшого не розглядається як повноправний суб'єкт на ринку праці. Од-

нак сучасні вимоги часу передбачають необхідність демократичних перетворень у суспільстві шляхом утвердження правових засад, які спрямовані на досягнення паритетного становища жінки та чоловіка в реалізації трудових прав і свобод, а також поліпшення процесу правового регулювання недопущення самого прояву дискримінації.

Зазначимо, що необхідність змістового розуміння поняття «правове регулювання» під час дослідження правового регулювання недопущення дискримінації у працевлаштуванні, зокрема в гендерному вимірі, очевидна з огляду на тісний зв'язок між цими категоріями. Наявність указаної необхідності, що постала в науковому дослідженні, викликає першочергову потребу у зверненні до аналізу словникових джерел із цього питання.

Так, в одному зі словників поняття «регулювати» тлумачиться як спрямовувати розвиток, рух чого-небудь з метою впорядкувати, систематизувати [2, с. 412]. Як стверджується в юридичному словнику, правовим регулюванням є процес впливу держави на суспільні відносини за допомогою юридичних норм (норм права), який ґрунтується на предметі і методі. Предметом є визначена форма суспільних відносин, яка закріплюється відповідною групою юридичних норм. Під методом правового регулювання розуміється спосіб впливу юридичних норм на суспільні відносини [3, с. 418].

Аналізуючи розуміння юридичної сутності правового регулювання з точки зору наукового погляду, звернемося до праці С. С. Алексєєва, який ще за радянських часів під цим поняттям пропонував розуміти результативний нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини, який чиниться за допомогою системи правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів тощо) з метою впорядкування, охорони й розвитку цих правовідносин відповідно до суспільних потреб [4, с. 5]. Схожу думку висловлює В. В. Сокурєнко, який вважає, що правове регулювання – це невід'ємний елемент механізму дії права, спрямований на врегулювання суспільних відносин із метою їх нормативного впорядкування й охорони за допомогою системи правових засобів [5, с. 178–179].

З огляду на вищевикладене, робимо висновок про те, що правове регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні полягає у правовому впорядкуванні трудових і тісно пов'язаних із ними відносин за допомогою юридичних засобів з метою досягнення гендерного паритету,

недопущення будь-яких проявів гендерно обумовленої дискримінації в реалізації кожною людиною та громадянином свого права на працю.

Спрямовуючи фокус уваги на безпосередній аналіз правових засад недопущення дискримінації за ознакою статі в реалізації права на працю, відмітимо, що сучасний стан розвитку законодавчих положень України у сфері зайнятості і працевлаштування передбачає наявність певного кола правових засад, дія яких поширюється ще на стадію пошуку роботи й ознайомлення з актуальними вакансіями на ринку праці. Зокрема, ця правова особливість убачається в ч. 3 ст. 11 та ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»¹, ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»², а також у ч. 1 ст. 24-1 Закону України «Про рекламу»³, які встановлюють заборону роботодавцю в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати вік кандидатів; пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі; висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, а так само і представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, і випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі); висувати вимоги щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак.

Означена заборона пов'язана із загальними вимогами, які ставляться до оголошень (реклами), що передбачені у ст. 8 Закону України «Про рекламу». Зокрема, у п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про рекламу», яка є окремою

правовою засадою недопущення дискримінації за ознакою статі, міститься заборона вміщувати в рекламі твердження, які є дискримінаційними за ознаками походження людини, її соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, освіти, політичних поглядів, ставлення до релігії, за мовними ознаками, родом і характером занять, місцем проживання, а також такі, що дискредитують товари інших осіб⁴. Крім того, аналіз ст. 26 Проекту ТК України дає можливість говорити про закріплення за роботодавцем права на добір працівників, яке справедливо обмежується заборонаю, зокрема висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі)⁵.

Однак, незважаючи на наявність законодавчо закріплених гарантій рівності і недискримінації, питання свободи праці, відсутності дискримінаційних перешкод у реалізації права на працю залишаються доволі складними та до кінця не вирішеними. Про складність означеної проблематики свідчать численні порушення трудових прав і свобод людини та громадянина, що зводяться до обмежень або необґрунтованих відмов у прийнятті на роботу з різних дискримінаційних підстав, зокрема за ознакою статі. На сторінках наукових джерел виправдано наголошується, що серед багатьох порушень особистих прав як чоловіків, так і жінок виокремлюється примусова робота в позаурочний час, у вихідні дні, під час щорічної відпустки; відмова в можливості отримати соціальні виплати; примусове притягнення до роботи, не пов'язаної з професійними обов'язками; відмова у працевлаштуванні, несвоєчасна виплата заробітної плати [6, с. 17].

Так, свідченням порушень трудових прав і свобод слугує буденна дискримінаційна практика роботодавців з пошуку кадрів, яка розпочинається вже на етапі розміщення оголошень про роботу, в яких міститься вказівка про бажану стать працівника. Наприклад, в одному з таких оголошень вказується: «На посаду секретаря потрібна жінка у віці до 25 років, привабливої зовнішності, незаміжня, з вищою освітою та досвідом роботи не менше 3-х років» [7, с. 44]. Як бачимо, зміст означеного оголошення про роботу є кричущим проявом множинної дискримінації, яка виявляється

¹ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 11.06.2021).

² Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 11.06.2021).

³ Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр> (дата звернення: 11.06.2021).

⁴ Там само.

⁵ Проект Трудового кодексу України : від 27.12.2014 № 1658 / ініціатор М. М. Папієв // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 11.06.2021).

одночасно за ознакою статі, віку та сімейного стану в поєднанні із сексизмом як вказівкою на привабливу зовнішність.

Крім того, непоодинокими є випадки, коли безпосередньо під час співбесіди для прийняття на роботу роботодавець у супереч з вищевказаним законодавчим положенням з'ясовує відомості і ставить питання, що стосуються особистого життя працівника, та будь-які інші питання, які слугують чинниками нерівного ставлення та жодним чином не пов'язані з освітою, досвідом професійної діяльності, рівнем професійної майстерності тощо. Наприклад, першочергово з'ясовується інформація про сімейний стан, наявність і вік дітей, плани на одруження та народження дітей, висуваються вимоги про відсутність неповнолітніх дітей тощо. Як правило, встановлення роботодавцем указаних обставин призводить до формування упередженого ставлення, що підкріплюється небажанням обтяжувати свої прибутки через необхідність забезпечення додаткового соціального захисту працівника жіночої статі. Разом із тим усвідомлення роботодавцем потенційних для себе «організаційно-економічних ризиків та ускладнень» того, що виконання таким працівником своєї трудової функції може час від часу перериватися у зв'язку з реалізацією материнської функції та виконанням сімейних обов'язків, призводить до негативних наслідків, що виражаються в диспропорції жіночої та чоловічої робочої сили на ринку праці.

На нашу думку, відсутність бажання власника або уповноваженого ним органу приймати на роботу жінок певною мірою зумовлена трудовим законодавством України, яке передбачає, крім ряду заборон та обмежень, значну кількість гарантій і пільг, що надаються працівникам жіночої статі порівняно з чоловіками. Звертаючись до глави XII «Праця жінок» КЗпП України, можемо як приклад навести деякі з них. Наприклад, ст. 176 КЗпП України гарантовано неможливість залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні та направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. Поряд із цим ст. 177 КЗпП України передбачено заборону залучення жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт або направлення у відрядження без їх згоди. Не стали винятком гарантії охорони праці жінок у вигляді соціальних відпусток. Так, ст. 179 КЗпП України передбачено, що на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку

з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів¹, та інші.

Безумовно, наявність передбачених трудовим законодавством заборон та обмежень використання праці жінок, а також пільг і гарантій у разі виконання жінками певних видів робіт є важливим інструментом для належної охорони їх праці, збереження їхнього життя та здоров'я, зокрема репродуктивного. Однак умови сьогодення свідчать про те, що підвищення рівня соціального захисту жінки як такої, що реалізує функцію матері та бажає поєднувати професійну діяльність з материнством, призводить до зниження рівня її можливостей реалізувати себе як працівника. Із приводу вказаного не викликає заперечень висловлена в наукових джерелах думка, що основною метою власників підприємств та їх діяльності є отримання максимального прибутку, через це вони не виявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, тому що чоловіки не наділені такою кількістю додаткових трудових пільг і гарантій [8, с. 55]. Схожу позицію висловлює В. І. Прокопенко та зазначає, що, враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, законодавство про працю передбачає низку обмежень у виконанні певних робіт, а для деяких робіт установлює жінкам пільги і переваги. Пільги та переваги, передбачені законодавством про працю, підірвали конкурентоздатність жіночої робочої сили на ринку праці. Утримувати працівників, які мають багато пільг, власнику або уповноваженому ним органу не вигідно, а примусити підприємців брати жінок на роботу в сучасних умовах практично неможливо [9, с. 183–184].

За таких обставин цілком логічним і важливим завданням, яке постає за сучасного стану розвитку трудового законодавства, є створення правових умов для гармонійного поєднання інтересів працівника та роботодавця, які дозволять кожній зі сторін трудових і тісно пов'язаних із ними відносин досягнути бажаного результату в реалізації своїх трудових прав та досягненні інтересів. Не безпідставно на це питання звертає увагу О. М. Ярошенко, який доречно вказує на необхідність досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 11.06.2021).

роботодавців у забезпеченні належного захисту прав та інтересів працівників і створенні ефективного виробництва. Науковець наголошує, що трудовому законодавству належить стимулювати працівників до високопродуктивної праці відповідно до укладених трудових договорів і захищати їх від сваволі роботодавців. Такий захист не повинен бути надмірним і перешкоджати розвитку виробництва, створенню нових робочих місць, а також ставати на заваді працевлаштуванню осіб, які шукають роботу [10, с. 43]. Як наслідок існування вказаної проблеми схиляє роботодавців удаватися до необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Зауважимо, що чинне законодавство України передбачає наявність такої правової засади недопущення дискримінації у працевлаштуванні, як заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Так, згідно з п. 8 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення»¹ та ст. 5-1 КЗпП України² держава гарантує працездатним громадянам правовий захист від дискримінації у сфері зайнятості і захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Крім того, ст. 22 КЗпП України встановлено гарантії під час укладення, зміни та припинення трудового договору. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Окремою правовою засадою недопущення дискримінації у прийнятті на роботу є ч. 1 ст. 184 КЗпП України, яка передбачає заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю³. Вказана правова засада узгоджується з ч. 1 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яка передбачає необхідність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема в питанні працевлаштування⁴. Загальні положення про

заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу простежуємо під час аналізу ч. 1 ст. 29 Проекту ТК України, в якій означена заборона закріплюється поряд із правом роботодавця вільно обирати серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади)⁵.

Натомість, закріплюючи на законодавчому рівні гарантію заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, законодавець не наводить самої дефініції вказаного поняття, що ускладнює його змістове розуміння та сприяє довільному тлумаченню. Формуючи власне уявлення про правовий зміст необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, звернемося до протилежного та виділимо думку В. В. Жернакова, який цілком слушно під обґрунтованою відмовою розуміє таку, що здійснюється з певних мотивів, а саме: відсутність вакансій (вільних місць) на підприємстві, в установі, організації; відсутність у претендента якостей, необхідних для виконання роботи (професії, освіти, кваліфікації, досвіду роботи); наявність прямих обмежень, установлених у нормативних актах [11, с. 68]. Отже, необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу слід уважати відмову, що позбавлена будь-якої мотивації або коли роботодавець відмовляє претенденту на посаду з причин, що не стосуються його професійних і ділових якостей, або не бере до уваги низку особливих вимог, передбачених чинним законодавством.

Варто наголосити, що в окремих випадках, з метою забезпечення належного захисту громадян від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та недопущення прямої форми дискримінації, трудовим законодавством передбачено обов'язок роботодавця оформити таку відмову в письмовій формі. Зокрема, ч. 2 ст. 184 КЗпП України передбачено, що в разі відмови у прийнятті на роботу вагітних жінок або жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови в письмовій формі⁶. На наше

¹ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 11.06.2021).

² Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 11.06.2021).

³ Там само.

⁴ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від

08.09.2005 № 2866-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 11.06.2021).

⁵ Проект Трудового кодексу України : від 27.12.2014 № 1658 / ініціатор М. М. Папієв // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 11.06.2021).

⁶ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД

переконання, існування зазначеної юридичної гарантії значно полегшує оскарження випадків необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу окресленого кола осіб у судовому порядку відповідно до п. 3 ч. 2 ст. 232 КЗпП України. Крім того, вказане позбавляє роботодавця можливості вдаватися до прямої форми дискримінації та як на причину відмови посилається на дискримінаційну ознаку статі. Однак викликає зауваження положення про те, що обов'язок власника або уповноваженого ним органу оформити таку відмову в письмовій формі поширюється лише на деяку категорію осіб жіночої статі. Видається зрозумілим бажання законодавця посилити соціально-правовий захист уразливого кола осіб, які закріплені в ч. 2 ст. 184 КЗпП України, оскільки виділена група осіб є менш конкурентоспроможною на ринку праці, має потенційний ризик стати жертвою несправедливого ставлення з боку роботодавця та зазнати дискримінаційних перепон у реалізації права на працю. Проте наголосимо, що дискримінація у прийнятті на роботу за ознакою статі можлива не лише щодо жінок, а й щодо чоловіків.

Г. С. Журавльова влучно вказує, що дослідження поточного законодавства України свідчить про наявність численних дискримінаційних положень між чоловіками та жінками, а їхнє співвідношення не завжди свідчить про дискримінацію жінок, існують підстави і для дискримінації чоловіків у порівнянні з жінками [12, с. 16]. З огляду на наведене, доцільним буде внесення змін до ст. 22 КЗпП України, якими потрібно передбачити обов'язок власника або уповноваженого ним органу на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу, незалежно від статі, повідомляти про причини відмови в письмовій формі. На нашу думку, внесення відповідних змін суттєво поліпшить трудове законодавство стосовно недопущення дискримінації у прийнятті на роботу і зміцнить непорушність прав осіб обох статей на захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу з дискримінаційних підстав.

Окремо варто брати до уваги, що вимоги до осіб конкретної статі в оголошеннях про роботу та випадки відмови у прийнятті на роботу осіб чоловічої або жіночої статі не завжди варто розцінювати як дискримінаційні, що зумовлено існуванням законодавчих положень, дія яких спрямована на охорону життя і здоров'я певної категорії осіб, зокрема на вра-

хування низки фізіологічних особливостей їх організму, а також збереження їх репродуктивного здоров'я. Указане твердження має своє правове підґрунтя, оскільки ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачено, що не вважаються дискримінацією за ознакою статі особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я¹. Як постає з наведеного, не буде вважатися дискримінацією за ознакою статі відмова у працевлаштуванні жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування). Такий висновок впливає з положень ст. 174 КЗпП України² та ст. 10 Закону України «Про охорону праці»³, які містять пряму заборону щодо залучення осіб жіночої статі до виконання робіт з такими умовами праці. Указані положення за своїм змістом узгоджуються зі ст. 43 Конституції України, яка забороняє використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Аналогічний законодавчий підхід передбачений ч. 2 ст. 29 Проекту ТК України, якою заборонено роботодавцю приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або суперечить установленним законом обмеженням на використання праці деяких осіб на певних роботах⁴.

З огляду на викладене, підтримуємо думку Н. М. Лукашевої, яка вказує про те, що законами як нормативно-правовими актами вищої

¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 11.06.2021).

² Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 11.06.2021).

³ Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 11.06.2021).

⁴ Проект Трудового кодексу України : від 27.12.2014 № 1658 / ініціатор М. М. Папієв // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 11.06.2021).

«Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 11.06.2021).

юридичної сили можуть передбачатися будь-які вимоги до працівників, яких приймають на роботу. Однак при цьому в законах не можуть закріплюватися такі вимоги, що суперечать ст. 24 Конституції України, яка забороняє надання привілеїв або встановлення обмежень за ознаками кольору шкіри, раси, релігійних, політичних та інших переконань, етнічного і соціального походження, статі, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Наведене положення не слід тлумачити в такий спосіб, що взагалі забороняється ставити вирішення питання про прийняття на роботу в залежність від перелічених вище ознак. Це можливо, якщо тільки врахування відповідних ознак обумовлене специфікою роботи. Якщо перелічені ознаки враховуються з огляду на специфіку роботи, дії роботодавця не можуть кваліфікуватися як надання привілеїв чи встановлення обмежень [13, с. 351].

Разом із тим сучасні реалії життя українського суспільства свідчать про те, що необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, яка позбавлена будь-якої аргументації та має дискримінаційний відтінок, не є виключно єдиною перешкодою в реалізації права на працю. Так, маючи бажання оминати законодавчо закріплену гарантію заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і приховати прояв дискримінації за ознакою статі, роботодавці вдаються до інших способів уникнення необхідності в укладенні трудового договору з небажаним працівником. Зокрема, намагаючись якимось чином аргументувати причини відмови у прийнятті на роботу, вони вимагають деякі відомості і документи, подання яких під час укладення трудового договору не передбачено законодавством.

Наголосимо, що ч. 2 ст. 24 КЗпП України передбачено обов'язок громадянина під час укладення трудового договору подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Поряд із цим ст. 25 КЗпП України передбачено гарантію заборони вимагати під час укладення трудового договору деяких відомостей і документів від осіб, які поступають на роботу (документи про партійну та національну належність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування і будь-які інші документи, подання яких не передбачено законодавством)¹. Аналогічна

заборона передбачена в п. 1 ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»² та поширюється на вимоги роботодавця до осіб, які шукають роботу, подання відомостей про їх особисте життя. Така заборона вбачається і у ст. 26 Проекту ТК України та стосується інформації про цивільний стан осіб, які шукають роботу, їх особисте життя та іншої інформації, не пов'язаної з професійною діяльністю³.

З огляду на викладене, існують достатні правові підстави вважати, що відмову власника або уповноваженого ним органу у прийнятті на роботу особи незалежно від статі, яка працевлаштовується, з підстав відсутності документів або відомостей, подання яких не передбачено чинним законодавством, також слід уважати такою, що є необґрунтованою та дискримінаційною.

Висновки

Таким чином, на підставі вищевикладеного робимо висновок про те, що законодавство України не позбавлено низки правових засад, які регулюють питання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні, що враховують: 1) захист від дискримінації у сфері зайнятості, який поширюється ще на етап пошуку роботи й ознайомлення з актуальними вакансіями на ринку праці; 2) захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, який передбачає обов'язок власника або уповноваженого ним органу повідомляти деякій категорії осіб жіночої статі про причини відмови в письмовій формі; 3) заборону вимагати від особи незалежно від статі відомості і документи, подання яких під час укладення трудового договору не передбачено законодавством. Проте існує необхідність їх подальшого змістового поліпшення та узгодження з огляду на вимоги часу, які склалися в сучасному демократичному суспільстві. Досягнення вказаного слугуватиме запорукою зменшення рівня безробіття і подолання бідності, зміцнення економіки держави, підвищення

нодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 11.06.2021).

² Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 11.06.2021).

³ Проект Трудового кодексу України : від 27.12.2014 № 1658 / ініціатор М. М. Папієв // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 11.06.2021).

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Зако-

трудового потенціалу населення, що в остаточному підсумку свідчатиме про здійснення важливих кроків у забезпеченні досягнення рівності, соціальної справедливості й поваги до людської гідності кожного члена суспільства незалежно від статі.

Список бібліографічних посилань

1. Лосев А. Ф. История античной эстетики. Аристотель и поздняя классика. М. : Искусство, 1975. 776 с.
2. Ожегов С. И. Словарь русского языка / под ред. Ю. Ю. Шведовой. М. : Сов. энцикл., 1973. 846 с.
3. Большой юридический словарь / авт.-сост. В. Н. Додонов, В. Д. Ермаков, М. А. Крылова и др. ; под ред. А. Я. Сухарева, В. Е. Крутских. М. : Инфра-М, 2003. 704 с.
4. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве : монография. М. : Юрид. лит., 1966. 188 с.
5. Сокурченко В. В. Поняття адміністративно-правового регулювання у сфері оборони. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2014. № 2. С. 177–182.
6. Власенко Н. С., Виноградова Л. Д., Калачова І. В. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2000. 54 с.
7. Гендерний розвиток в Україні: реалії і перспективи / Т. Мельник, Л. Лобанова, Т. Ніколаєнко та ін. Київ : Навч. книга, 2015. 103 с.
8. Ковалевич С. П., Хоружа І. Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. *Молодий вчений*. 2017. № 5 (45). С. 54–57.
9. Прокопенко В. І. Трудове право : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
10. Ярошенко О. М. Про необхідність кодифікації трудового законодавства України. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 1 (36). С. 38–44.
11. Жернаков В. В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд. *Предпринимательство, хозяйство и право*. 2000. № 7. С. 68–71.
12. Журавльова Г. С. Принцип рівності та заборони дискримінації у конституційному праві : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2018. 36 с.
13. Лукашева Н. М. Правове закріплення вимог до працівників та їх юридичне значення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. Вип. 25. С. 351–355.

Надійшла до редколегії 14.06.2021

КУЧКО А. В. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕДОПУЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Проведен всесторонний аналіз правових основ недопущення дискримінації при реалізації права на труд. Определены особенности правового регулирования недопущения дискриминации по признаку пола при трудоустройстве. Выявлены проблемные вопросы, связанные с правовым регулированием недопущения дискриминации по половому признаку при трудоустройстве. Сформулированы обоснованные предложения по совершенствованию национального трудового законодательства в части недопущения дискриминации женщин и мужчин на рынке труда.

Ключевые слова: дискриминация, сфера труда, правовое регулирование, признак пола, трудоустройство, право на труд.

KUCHKO A. V. PECULIARITIES OF LEGAL REGULATION OF NON-DISCRIMINATION ON GENDER BASIS WHILE BEING EMPLOYED

The Constitution of Ukraine enshrines and guarantees the right to labor as an opportunity to earn a living by work that a person freely chooses or agrees to. However, the current conditions indicate that the consolidation and guarantee of everyone's right to labor is not an unconditional evidence of its inviolability, the absence of unjustified restrictions and obstacles to its realization. One of such obstacles to the realization of this right is gender discrimination, which violates the balance of male and female labor at the labor market and creates an imbalance in the harmonious development of labor and closely related relations. In this regard, the author has emphasized the importance of the existence of a wide range of effective legal principles in the national labor legislation for non-discrimination while employment, in particular on the grounds of sex, as well as an effective mechanism for their realization.

It has been clarified that the legal regulation of non-discrimination on the grounds of sex while employment is the legal regulation of labor and closely related relations through legal means in order to achieve gender parity, prevention of any manifestations of gender discrimination in the realization of the right to labor by each person and citizen.

It has been established that the current state of the development of legislative provisions of Ukraine in the field of employment implies the existence of a certain range of legal principles regulating the prevention of discrimination on the grounds of sex while being employed. The emphasis has been placed on the analysis of certain legal principles of non-discrimination, the effect of which extends to the stage of job search and acquaintance with current vacancies at the labor market. Their legal content has been analyzed and suggestions for their semantic improvement have been provided.

It has been determined that an unjustified refusal to be hired should be considered a refusal that is devoid of any motivation or when an employer refuses a candidate for reasons other than his professional and business qualities, or does not take into account a number of special requirements provided by the current legislation.

The author has emphasized on the need to create legal conditions for the harmonious combination of the interests of an employee and an employer, which can assist in preventing discrimination and allow each party to labor and closely related relations to achieve the desired result in realizing their labor rights and interests.

Key words: *discrimination, scope of labor, legal regulation, gender features, employment, right to labor.*