

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

Заборону дискримінації у сфері праці визнано міжнародною спільнотою і закріплено у міжнародних актах. Так, Декларація 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].

Цим питанням присвячені передусім Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі прав і занять 1958 року і Рекомендація № 111, Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 р. та відповідна Рекомендація № 90 [2]. Названі конвенції є фундаментальними і підлягають виконанню державами — членами МОП незалежно від ратифікації. Україна ратифікувала обидві конвенції відповідно у 1961 та 1956 роках. Втім у національному трудовому законодавстві положення цих двох з восьми фундаментальних конвенцій МОП ще не враховані повністю.

Визначення дискримінації міститься у ст. 1 Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять 1958 р., згідно з якою термін «дискримінація» охоплює: а) 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 поводження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Дане визначення дискримінації містить дві ознаки, які характеризують це поняття. По-перше, дискримінацією вважається не засноване на ділових якостях і змісті праці розрізнення, недопущення або перевага; по-друге, це розрізнення, недопущення або перевага повинні приводити до ліквідації або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці і занять.

У чинному КЗпП відсутня спеціальна норма про визначення дискримінації в галузі праці й занять відповідно до положень Конвенції МОП № 111. Втім ч. 1 ст. 22 КЗпП забороняється будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг 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. Отже, йдеться про обмеження трудових прав і свобод чи встановлення переваг на підставі якостей особистості або гро-

мадських ознак, які не мають прямого відношення до трудової діяльності працівника.

У ч. 1 ст. 22 КЗпП названі найбільш характерні ознаки, які не можуть бути критерієм для встановлення обмежень або переваг. На нашу думку, необхідно доповнити названу норму посиланням на інші обставини, оскільки даний перелік не є вичерпним, і спеціально відзначити, що будь-які обставини, не пов'язані безпосередньо з характером діяльності і діловими якостями працівника (його спеціальністю, кваліфікацією, професійними навичками, досвідом роботи, володінням особливими знаннями, станом здоров'я, психологічними якостями, необхідними для виконання дорученої роботи і т. ін.), не можуть бути покладені у підгрунття будь-яких розрізень між працівниками. Як відзначає І. Я. Кисельов, у світлі Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм расової дискримінації слід визнати незаконними вимоги роботодавців при прийнятті на роботу чи надалі відомостей про етнічне (національне) походження працівника [3].

Дискримінація забороняється при здійсненні будь-якої правозастосовчої і управлінської діяльності у сфері праці.

Необхідно також передбачити заборону дискримінації при вирішенні питання про просування по роботі. Працівники повинні підвищуватися у посаді (просуватися по службі, отримувати більш високі розряди, категорії і т. ін.) на підставі об'єктивних характеристик, таких як продуктивність праці, кваліфікація і стаж роботи. З урахуванням особливостей змісту і організації праці в окремих галузях (сферах діяльності) ці критерії можуть бути конкретизовані в інших нормативно-правових актах. При просуванні по роботі необхідно також враховувати ставлення працівника до своїх трудових обов'язків, додержання трудової дисципліни.

Ці ж критерії необхідно покласти у підгрунття при направленні працівника для отримання професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації.

Необхідно також передбачити заборону дискримінації при встановленні умов праці в колективному договорі, угоді, локальному нормативно-правовому акті, трудовому договорі. У цей час відповідна норма відсутня в КЗпП, законах України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці». Це загальне правило необхідно конкретизувати щодо встановлення умов оплати праці: розміри заробітної плати та інші умови оплати праці визначаються залежно від кваліфікації працівника, складності робіт, що виконуються, кількості витраченої праці, тобто об'єктивних характеристик трудової діяльності. Неприпустимо підвищувати чи знижувати розмір заробітної плати (змінювати інші умови оплати праці) на підставі статі, віку, національності та інших дискримінаційних ознак.

Обставини, які не пов'язані безпосередньо з діловими якостями працівника, змістом його праці, виконанням ним своїх трудових обов'язків, не можуть бути підставою для притягнення до дисциплінарної або матеріальної відповідальності, переведення на іншу роботу, залучення до надурочних робіт, обмеження в наданні передбачених законом пільг і переваг, розірвання трудового договору.

Водночас не вважається дискримінацією встановлення розрізень, недопущень або переваг, в тому числі обмеження прав працівників, яке не приводить до ліквідації або порушення рівності можливостей і обумовлено специфічними вимогами, притаманними даному виду праці. Згідно з ч. 2 ст. 1 Конвенції МОП № 111 будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається. Відповідно до ч. 2 ст. 22 КЗпП вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Наприклад, Законом України «Про державну службу» передбачені особливі вимоги, які ставляться при вступі на державну службу, покладення на державних службовців додаткових обов'язків і деякі обмеження.

Не вважається дискримінацією встановлення пільг або переваг для осіб, які потребують підвищеного соціального і правового захисту. Навпаки, надання переваг неповнолітнім, інвалідам, жінкам, особам із сімейними обов'язками спрямоване на забезпечення рівних з іншими працівниками можливостей у використанні ними трудових прав і свобод.

Конвенція № 111 конкретизує категорії осіб, які потребують особливої турботи з боку держави. У ч. 2 ст. 5 йдеться про можливість встановлення особливих заходів, спрямованих на задоволення особливих потреб осіб, яких з міркувань статі, віку, фізичної неповноцінності, сімейних обставин або соціального чи культурного рівня звичайно визнають за таких, що потребують особливого захисту чи допомоги. Це положення спеціально передбачено у Конвенції МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів 1983 р., ратифікованій Україною Законом України від 6 березня 2003 р. [4]. Згідно із ст. 4 Конвенції дотримуються рівність можливостей та ставлення до працюючих чоловіків і жінок, які працюють і є інвалідами. Спеціальні позитивні заходи, спрямовані на забезпечення справжньої рівності можливостей та ставлення до працюючих інвалідів та інших працівників, не вважаються дискримінаційними щодо інших працівників. Відповідно до Рекомендації МОП № 162 про літніх працівників 1980 р. [5] не вважаються дискримінацією спеціальні заходи захисту чи допомоги літнім працівникам.

Конвенція № 111 виключає із поняття дискримінації не тільки встановлення розрізень, що визначаються притаманними даному виду праці вимогами або обумовлені особливою турботою держави про осіб, які потребують підвищеного соціального і правового захисту, а й будь-які заходи, спрямовані проти особи, відносно якої є обґрунтовані підозри чи доведено, що вона займається діяльністю, яка підриває безпеку держави. Такі заходи не вважаються дискримінацією за умови, що заінтересована особа має право звертатись до компетентного органу, створеного відповідно до національної політики (ст. 4). Це положення тлумачиться таким чином, що, по-перше, повинні існувати серйозні підозри про конкретну діяльність конкретної особи, а не сам факт її належності до певної раси, національності, партії або іншої групи і, по-друге, компетентний орган, створений для розгляду скарги даної особи, має бути незалежним від адміністративних влад, перебувати в ієрархічній структурі вище того органу,

чие рішення оскаржується, забезпечувати гарантії незалежності і неупередженості, обґрунтувати своє рішення серйозними аргументами і надавати можливість оскаржувачу викласти свою позицію.

Національне законодавство забороняє дискримінацію жінок, проте не передбачає спеціально дискримінацію за сімейним станом та її заборону, відсутність якої порушує Конвенцію ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації жінок.

Таким чином, у новому Трудовому кодексі України необхідно передбачити положення конвенцій МОП щодо заборони дискримінації у сфері праці та занять, а також урахувати положення актів ООН про ліквідацію расової дискримінації та усіх форм дискримінації жінок.

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 запяť 1958 року; Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцісну працю 1951 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. — Женева, 1999. — Т. 1. — С. 648–651, 538–541.
3. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. — М.: ТК Велби; Проспект, 2005. — С. 88.
4. Про ратифікацію Конвенції про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159: Закон України від 6 березня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 25. — Ст. 175.
5. Рекомендація МОП № 162 щодо літніх працівників 1980 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. — Женева, 1999. — Т. 2. — С. 1173–1179.

УДК 347.133.9

Л. Д. Дощька

КАТЕГОРІЯ ПРИЧИННОГО ЗВ'ЯЗКУ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ

Проблема причинного зв'язку виявилась досить складною. Це обумовило формулювання в науці цілої низки концепцій причинного зв'язку. Твердження про те, що за радянських часів в цивільному праві була єдина концепція причинного зв'язку [1], не відповідає дійсності. Аргументація на користь концепцій, які однозначно кваліфікувались як буржуазні, за радянських часів дійсно не могла викладатись на сторінках книг та періодичних видань. Але, чітко відмежувавшись від буржуазних теорій, радянські вчені-юристи розробляли різні теорії причинного зв'язку.

Правотворчі органи відреагували на невизначеність розуміння причинного зв'язку в такий спосіб, що взагалі відмовились від спроб дати нормативне визначення причинного зв'язку. Стосовно традиційної проблеми причинного зв'язку між правопорушенням та збитками (більш широко — шкодою), наприклад, використовується єдине слово «завдані» (відповідно до ч. 1 ст. 22 ЦК відшко-