

Foreign experience of legal regulation of non-discrimination on gender grounds in the world of labor: overview and possibilities of its implementation in Ukraine

Зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі: огляд та можливості його впровадження в Україні

Kuchko Artem

Keywords:

foreign experience, legal regulation, non-discrimination, gender, the world of work, Ukraine.

Ключові слова:

зарубіжний досвід, правове регулювання, недопущення дискримінації, ознака статі, сфера праці, Україна.

Постановка проблеми. Прогресивний зарубіжний досвід вирішення будь-яких проблемних питань, що пов'язані із правовим регулюванням недопущення дискримінації у сфері праці є цінним взірцем та своєрідним каталізатором розвитку національного законодавства, утвердження та зміцнення загальнолюдських цінностей, гармонізації правового регулювання суспільних відносин, який неодмінно має враховуватися Україною на шляху до подальших якісно нових демократичних перетворень та змін. Масштабність прояву дискримінації та необхідність об'єднання спільних зусиль у напрямку недопущення її прояву актуалізували необхідність звернення до огляду відповідного зарубіжного досвіду та з'ясування можливості його впровадження в Україні, яка з перемінним успіхом намагається викоринити різні прояви дискримінації на ринку праці та досягти рівності трудових прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стан дослідження проблеми. До проблеми вирішення деяких теоретичних та практичних аспектів дискримінації у сфері праці звертались у своїх працях О.А. Антон, Н.Б. Болотіна, О.В. Вашанова, О.Р. Дашковська, І.П. Жигалкін, Д.А. Паньков, Д.В. Солдаткін, О.М. Ярошенко та інші. Однак доводиться констатувати, що огляд зарубіжного досвіду правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі переважно залишився поза увагою науковців, що свідчить про нагальність спрямування наукового фокусу нашої уваги на огляд відповідного зарубіжного досвіду та визначення можливостей його впровадження в Україні.

Метою статті є огляд зарубіжного досвіду правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі та визначення можливості його впровадження в Україні.

Виклад основного матеріалу. В науковій літературі слушно наголошується на тому, що прагнення України до євроінтеграції, різноманітні глобалізаційні процеси в усіх сферах буття, у тому числі в економіці й правозастосовній діяльності, є підґрунтям для системного виявлення й ретельного аналізу сучасних тенденцій у розвитку трудового права з урахуванням зарубіжного досвіду, у підходах до вирішення загальних проблем особливостей правового регулювання, який напрацьований світовою спільнотою і може бути імплементований у національне законодавство країни.¹ При цьому, О. Р. Дашковська справедливо вказує, що досвід розвинених держав сучасності свідчить про те, що з розвитком демократичних інститутів, формуванням громадянського суспільства невід'ємно пов'язані процеси утвердження гідного становища особи в суспільстві незалежно від її статевої належності. Прогресивна політика держави щодо ефективного вирішення «жіночого питання» повинна ґрунтуватися не на патріархальній стратегії залежності однієї статі від іншої, а на принципах нової стратегії рівних можливостей чоловіка і жінки, що забезпечує автономність і суверенність особистості.²

¹ Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : монография. Москва : Проспект, 2012. С. 4-6.

² Дашковська О. Р. Значення принципу гендерної рівності в механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина (міжнародно-правовий аспект). Вісник Академії правових наук України. 2009. № 1 (56). С. 79.

Огляд трудового законодавства зарубіжних країн дає можливість виділити низку законодавчих положень, що регламентують недопущення дискримінації у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах за ознакою статі, на прикладі наступних зарубіжних країн.

Наприклад, у ст. 2 ТК Киргизької Республіки серед основних принципів правового регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносинах виокремлено принцип заборони примусової праці та дискримінації у сфері трудових правовідносин. Поряд з цим, в ст. 9 ТК наголошується на тому, що кожен має рівні можливості для реалізації своїх трудових прав і свобод. Ніхто не може бути обмежений у трудових правах і свободах або отримувати будь-які переваги при їх реалізації в залежності від низки дискримінаційних ознак, зокрема ознаки статі. Трудовий кодекс Киргизької Республіки також містить положення, яке вказує на відсутність дискримінації у разі встановлення відмінностей, винятків, переваг та обмежень, які визначаються властивими конкретному виду праці вимогами, встановленими законом, або обумовлені особливою турботою держави про осіб, які потребують підвищеного соціального і правового захисту. Крім того, закріплюється право для осіб, які вважають, що вони піддалися дискримінації в сфері праці, звернутися до суду з відповідною заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної шкоди і компенсації моральної шкоди.³

Законодавчий досвід Республіки Армения вказує на наявність положень, які також забороняють дискримінацію. У ст. 3.1 ТК окрім встановлення вказаної заборони визначається правовий зміст дискримінації як будь-якого прямого або непрямого розрізнення, винятку або обмеження за низкою дискримінаційних ознак, серед яких наведено ознаку статі, метою або результатом якого є прояв менш сприятливого ставлення під час виникнення та (або) зміни і (або) припинення колективних та (або) індивідуальних трудових відносин або заборона або відмова від визнання і (або) здійснення будь-якого права, встановленого трудовим законодавством, на рівних підставах з іншими, за винятком випадків, коли таке розрізнення, виняток або обмеження об'єктивно виправдані поставленою законній меті, і засоби, що застосовуються для досягнення цієї мети, адекватні та необхідні.

Окрема увага у аналізованій нормі приділяється забороні дискримінації на початковому етапі становлення трудових правовідносин, а також в процесі їх реалізації, а саме в оголошеннях про прийняття на роботу (конкурсах) і в процесі реалізації трудових відносин забороняється встановлення будь-якої іншої умови, що є підставою для дискримінації, крім ділових якостей та професійної готовності і кваліфікації, за винятком випадків, коли це випливає з вимог, характерних для роботи.⁴

Подальший огляд зарубіжного досвіду привертає увагу на ст. 14 ТК Республіки Білорусь, яка закріплює визначення дискримінації, тобто обмеження у трудових правах або отримання будь-яких переваг залежно від низки дискримінаційних ознак, зокрема ознаки статі, що не перешкоджають виконанню відповідних трудових обов'язків, інших обставин, не пов'язаних з діловими якостями і не зумовлених специфікою трудової функції працівника. Як бачимо, ТК Республіки Білорусь та ТК Республіки Армения на відміну від КЗпП України містять визначення поняття дискримінації, що без сумніву є позитивним зарубіжним досвідом для України, який має бути врахований під час реформування трудового законодавства. Крім того, аналізована стаття визначає випадки, коли не вважаються дискримінацією будь-які відмінності, виключення, переваги та обмеження, якщо такі засновані на властивих даній роботі вимогах та обумовлені необхідністю особливої турботи держави про осіб, які потребують підвищеного соціального і правового захисту (жінки, неповнолітні, інваліди, особи, які постраждали від катастрофи на Чорнобильській АЕС, та ін.). Між тим, у ст. 16 ТК закріплюється заборона необґрунтованої відмови окремим громадянам в укладенні трудового договору, зокрема жінками з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одинокому батьку – з наявністю дитини віком до чотирнадцяти років (дитини-інваліда – до вісімнадцяти років). Примітним є те, що на вимогу громадянина або спеціально уповноваженого державного органу роботодавець зобов'язаний сповістити їх про мотиви відмови в письмовій формі не пізніше трьох днів після звернення, а відмова в укладенні трудового договору може бути оскаржена до суду.⁵

Огляд досвіду Республіки Молдова звертає увагу на ст. 7 ТК, яка встановлює заборону використання примусової (обов'язкової) праці в будь-якій формі, зокрема як захід дискримінації. Поряд з цим, ст. 8 ТК встановлює заборону самої дискримінації у сфері праці, яка в рамках трудових відносин розкривається через дію принципу рівноправності всіх працівників. Так, забороняється будь-яка пряма або непряма дискримінація працівника за низкою ознак, серед яких наведено ознаку статі, а також за іншими критеріями, не пов'язаними з професійними якостями працівника. Закріплене у ст. 10 ТК коло обов'язків роботодавця дає можливість виділити обов'язок забезпечувати всім особам рівні можливості і рівний, без будь-якої

³ Трудовой кодекс Кыргызской Республики: утв. Законом Кыргызской Респ. от 04.08.2004 г. №106. Ведом. Жогорку Кенеша Кыргызской Респ. 2006. №4. Ст. 392.

⁴ Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 г. №3Р-124. Официальные ведомости Республики Армения. 2004. №69 (368). Ст.1385.

⁵ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. №80. 2/70.

дискримінації, підхід при наймі на роботу, професійної орієнтації та підготовки, просуванні по роботі; вживати заходів щодо запобігання сексуального домагання на робочому місці, переслідування за звернення до компетентного органу зі скаргою на дискримінацію; вводити в правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства положення про заборону дискримінації за будь-якою ознакою і сексуального домагання. Варто відмітити, що ст. 141 КЗпП України так само визначає обов'язки власника або уповноваженого ним органу, який повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.¹ Натомість у даному разі, ст. 10 ТК Республіки Молдова на відміну від ст. 141 КЗпП України, закріплює та конкретизує в аспекті недопущення дискримінації значно ширше за обсягом коло обов'язків роботодавця, що є позитивним зарубіжним досвідом, який також має бути врахований Україною.²

Не менш цікавим є досвід Республіки Таджикистан, оскільки в ст. 4 ТК наведено перелік принципів законодавства про працю, до яких віднесено свободу праці, неприпустимість обмеження прав людини і громадянина в трудових відносинах; заборону дискримінації, примусової праці і використання жіночого праці та праці неповнолітніх на важких, підземних роботах та на роботах зі шкідливими умовами праці. Вказані принципи знаходять своє змістовне продовження у ст. 5 ТК, в якій передбачено право кожного без будь-якої дискримінації і примусу вільно вибирати працю або вільно погоджуватися на працю, розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію і рід діяльності. Окрема ст. 7 ТК закріплює заборону дискримінації в трудових відносинах та вказує на рівність права на працю всіх громадян. З підстав наведеного, будь-які відмінності, недопущення або переваги, відмова в прийомі на роботу, незалежно від закріпленого переліку дискримінаційних ознак, що призводять до порушення рівності можливостей в галузі праці трудовим законодавством Республіки Таджикистан заборонені. Серед державних гарантій при працевлаштуванні, що наведені у ст. 128 ТК вбачається за можливе виділити захист від будь-яких форм дискримінації та забезпечення рівних можливостей в отриманні професії і роботи.³

Змістовний аналіз положень ТК Литовської Республіки привертає увагу до ст. 2, яка аналогічним чином закріплює принципи правового регулювання трудових відносин, серед яких вбачаємо за можливе виділити принцип рівності суб'єктів трудового права незалежно від низки ознак, зокрема ознаки статі, а також обставин, які пов'язані з діловими якостями працівників. У ст. 26 ТК, яка присвячена гендерній рівності та недопущенню дискримінації працівників, доречно закріплюється обов'язок роботодавця забезпечити належну реалізацію принципів гендерної рівності та недопущення дискримінації. Важливим є те, що забезпечення реалізації зазначених принципів полягає у тому, що при наявності будь-яких відносин між роботодавцем і працівниками пряма або непряма дискримінація, сексуальне домагання, вказівки дискримінувати за низкою дискримінаційних ознак забороняються. Крім того вбачається, що реалізація принципів гендерної рівності та недопущення дискримінації працівників напряму залежить від обов'язку роботодавця: 1) при прийомі на роботу застосовувати однакові критерії та умови відбору; 2) створити рівні умови для роботи, можливості для підвищення кваліфікації, професійного розвитку, перекваліфікації, набуття практичного досвіду роботи, а також наданні однакових пільг; 3) застосовувати однакові критерії оцінки роботи і критерії звільнення з роботи; 4) за рівноцінну роботу платити однакову заробітну плату; 5) вживати заходів, щоб працівник на робочому місці не піддавався сексуальному домаганням, були відсутні вказівки дискримінувати, а також щоб працівник не піддавався переслідуванню та був захищений від ворожого до нього ставлення або негативних наслідків у разі подання ним скарги з приводу дискримінації або участі в справі про дискримінацію тощо.

Крім того, аналіз ТК Литовської Республіки свідчить про наявність окремих положень недопущення дискримінації за ознакою статі в різних аспектах трудових правовідносин, зокрема при працевлаштуванні та укладенні трудового договору. Так, у ст. 41 ТК вказується на обов'язок сторін трудового договору перед укладанням трудового договору, а також і в тому випадку, якщо трудовий договір не укладено, дотримуватися принципів гендерної рівності, недопущення дискримінації, чесності, обов'язків з надання інформації, необхідної для укладення та виконання трудового договору, і захисту конфіденційної інформації. Встановлено заборону від працівника вимагати інформацію, яка не пов'язана зі станом його здоров'я, кваліфікацією або іншими обставинами, не пов'язаними з безпосереднім виконанням трудової функції. Щодо питання розірвання трудового договору та звільнення з посади, то варто звернути увагу на те, що однією із підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є грубе порушення працівником

¹ Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

² Трудовой кодекс Республики Молдова: утв. Законом Респ. Молдова от 28.03.2003 г. №154. Офиц. Монитор Респ. Молдова. 2003. № 159-162.

³ Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23.07.2016 г. №1329. URL: https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=87595&openfulltext=yes (дата звернення: 09.09.2021)

трудоу обов'язків. До такого порушення, відповідно до п. 4 ч. 3 ст. 58 ТК, віднесено утиск за ознакою статі чи сексуальне домагання, дії дискримінаційного характеру або порушення честі і гідності щодо інших працівників або третіх осіб в робочий час або на місці роботи.⁴

З огляду на викладене, огляд досвіду зарубіжних країн на предмет вирішення проблеми недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі переконливо свідчить про наявність достатніх за своїм обсягом законодавчих положень, які регламентують вирішення різних аспектів означеної проблеми. Однак, справедливо буде відмітити, що трудові кодекси зарубіжних країн не є виключно єдиною нормативно-правовою базою, яку варто брати до уваги при зверненні до зарубіжного досвіду, позаяк існують інші вузько направлені на вирішення досліджуваної проблеми нормативно-правові акти, які підлягають змістовному аналізу.

Наприклад, Закон Киргизької Республіки «Про державні гарантії рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків» встановлює державні гарантії щодо надання рівних прав і можливостей особам різної статі в політичній, соціальній, економічній, культурній та інших галузях життєдіяльності людини. Крім того, вказаний закон покликаний захистити чоловіків і жінок від дискримінації за ознакою статі та направлений на утвердження прогресивних демократичних відносин між чоловіками і жінками. У ст. 5 Закону встановлюється заборона прямої та непрямой гендерної дискримінації в будь-якій сфері діяльності осіб різної статі. Крім того, вказаний закон містить гарантії гендерної рівності в будь-якій сфері суспільного життя. Так, у сфері трудових відносин гарантується свобода вибору трудової діяльності (ст. 18), рівність в оплаті праці (ст. 19), рівність при звільненні працівника (ст. 20), закріплюються гарантії попередження та припинення гендерних домагань, а також встановлюється відповідальність за гендерну дискримінацію (ст. 21). Зазначені гарантії включають у себе: обов'язок роботодавця вживати заходів, щоб умови роботи були рівноцінними для осіб різної статі; заборону 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 умови; вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомостей про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей; заборону піддавати працюючих осіб різної статі тиску або переслідуванню на підставі того, що вони відмовили роботодавцю в його сексуальних домаганнях або подали на роботодавця скаргу за гендерну дискримінацію тощо.⁵

Закон Литовської Республіки «Про рівні можливості жінок і чоловіків» спрямований на забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та заборону дискримінації за ознакою статі. Відповідно до ст. 6 Закону при здійсненні рівних прав жінок і чоловіків роботодавець або представник роботодавця зобов'язаний: 1) при прийомі на роботу або переведенні на вищу посаду застосовувати однакові критерії та умови відбору, за винятком деяких випадків, які передбачені законодавством; 2) створити однакові умови праці, можливості для підвищення кваліфікації, перекваліфікації, набуття практичного трудового досвіду, а також надавати однакові пільги; 3) за одну і ту ж або рівноцінну роботу виплачувати однакову заробітну плату, включаючи всі додаткові заробітки, які виплачуються яким би то не було способом роботодавцем або представником роботодавця працівникові за виконану ним роботу; 4) вживати заходів для захисту працівника від домагань, в тому числі сексуального домагання; 5) вживати заходів для захисту працівника, представника працівника, який виступає в якості свідка або дає пояснення щодо дискримінації, від ворожої поведінки, негативних наслідків, а також іншого переслідування під час реагування на скаргу чи іншу юридичну процедуру у зв'язку з дискримінацією. З огляду на вищевказане, у ст. 10 Закону порушення рівних прав жінок і чоловіків визначається як будь-які дії чи інша поведінка, внаслідок чого особа дискримінується за ознакою статі. При цьому, встановлюється низка випадків у сфері праці, коли таке порушення не буде мати місце. Наприклад, коли до жінок застосовуються вимоги до фізичної підготовки, безпеки і здоров'я на роботі, на підставі яких, з урахуванням фізіологічних особливостей жінок, переслідується мета збереження їх здоров'я; виконується певна робота, яку виконати може тільки особа конкретної статі, коли в зв'язку з характером конкретних професійних видів діяльності або умов їх здійснення, стать є необхідною (неминучою) і вирішальною професійною вимогою, то вважається, що таке трактування є законним, а відповідна вимога є належною (пропорційною). Поряд з цим, ст. 11 Закону встановлює випадки, коли дії роботодавця визнаються такими, що порушують рівні права жінок і чоловіків, якщо роботодавець в зв'язку із цим: 1) застосовує по відношенню до особи менш або більш сприятливі умови працевлаштування, переведення на іншу посаду або оплати такої ж або рівноцінної роботи; 2) при організації роботи для працівника створює гірші (кращі) умови праці; 3) змінює умови праці, переводить працівника на іншу роботу або розриває укладений з ним трудовий договір; 4) переслідує працівника, який виступає як свідок або дає пояснення в зв'язку зі скаргою чи іншої юридичної процедури з приводу дискримінації; 5) не вживає

⁴ Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. №XII-2603. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt-TAD/77e984b2340a11e8a149e8cbedd2503?jfwid- =k3id7tf7e> (дата звернення 06.09.2021)

⁵ О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин: Закон Кыргызской Республики №184 от 04.08.2008 г. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202398?cl=ru-ru> (дата звернення: 09.09.2021)

заходів, що спрямовані на превенцію домагань, в тому числі сексуального домагання по відношенню до працівника.¹

Закон Естонії «Про гендерну рівність» містить у собі положення, які зобов'язують роботодавця до початку трудових відносин, тобто перед вибором працівника, враховувати принцип рівного ставлення. Так, оголошення про роботу або навчання не можуть бути орієнтовані тільки на жінок або чоловіків. Варто наголосити, що законодавством Естонії обов'язок приймати рішення, виходячи з кваліфікації, а не статі працівника, діє на різні трудо-правові аспекти, зокрема при прийомі на роботу, просуванні по службі, відборі для підвищення кваліфікації тощо. Основним критерієм при прийнятті на роботу повинна бути кваліфікація, навички і досвід роботи, що дозволяють успішно виконувати робочі завдання. Також, якщо у працівника виникла підозра, що стосовно нього було скоєно дискримінаційні дії, він має право вимагати у роботодавця письмового пояснення причин зробленого їм вибору або прийнятого рішення. У разі виникнення такої підозри, роботодавець зобов'язаний дати відповідь протягом десяти робочих днів, і в його письмовому поясненні повинні міститися такі дані про особу, на користь якої був зроблений вибір: трудовий стаж, освіта, досвід роботи, наявність інших необхідних для роботи навичок, а також інші вміння або обґрунтування, що дають йому явні переваги.

Крім того, дії роботодавця вважаються дискримінаційними, якщо він накладає на працівника дисциплінарне стягнення, переводить його на іншу роботу, припиняє трудові відносини з ним або сприяє їх припиненню з причин, пов'язаних зі статтю працівника. Щодо питання кар'єрного зростання працівників різної статі, то законодавчо закріплено обов'язок роботодавця створювати для жінок і чоловіків рівні можливості підвищення за посадою.²

Звертаючи увагу на досвід Швеції варто погодитися із твердженням про те, що Швеція вважається однією з передових країн щодо забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок та є прикладом досить успішної гендерної політики. Держава загального добробуту (welfare state) і гендерна рівність – два важливі аспекти процесу інституціоналізації гендерних відносин у Швеції.³ Один із векторів спрямованості діяльності шведського уряду направлений на впровадження послідовної політики втілення у життя принципу гендерної рівності. Так, щодо жінок здійснюється політика покращення їхніх можливостей на ринку праці, щоб жінки мали однакові з чоловіками умови для оплачуваної праці, однакову оплату праці та рівномірний розподіл батьківських обов'язків зі своїми партнерами. Таким чином, метою впровадження гендерної рівності у Швеції є зменшення гендерної сегрегації на ринку праці та водночас стимулювання відповідальності чоловіків за участь у веденні домашнього господарства та догляду за дітьми. Однак попри високу задіяність жінок в оплачуваній праці, ринок праці у Швеції є одним із найбільш гендерно сегрегованих у Європі. Гендерна сегрегація типово має як горизонтальний (жінки та чоловіки залучені в різних професіях), так і вертикальний (чоловіки займають вищі посади) виміри. Наявна традиційна ситуація домінування чоловіків у технічних та інших «чоловічих» професіях, тоді як жінки більше залучені до професій, пов'язаних з доглядом за дітьми, до шкільної освіти, сфери охорони здоров'я та сфери послуг. Чоловіки водночас більше представлені у приватному бізнесі, який значно менше, ніж держава, цінує репродуктивну працю, і може за рахунок саме цієї праці отримувати надприбутки.⁴

Закон Швеції «Про дискримінацію» є ключовим нормативно-правовим актом з питань протидії дискримінації та сприяння рівним правам і можливостям осіб незалежно від статі. Розділом 1 § 4 Закону передбачено, що дискримінація за своїм правовим змістом включає в себе пряму та непряму дискримінацію, домагання, в тому числі сексуальне та вказівки на дискримінацію. У рамках своєї діяльності на роботодавця покладається обов'язок здійснювати цілеспрямовану роботу з метою активного просування рівних прав та можливостей у трудовому житті кожного працівника незалежно від статі, що включає в себе: надання можливості кожній особі незалежно від статі подати заяву на зайняття вакантної посади; створення належних умов праці в рівній мірі як для чоловіків, так і для жінок; виявлення, усунення та запобігання будь-яких необґрунтованих відмінностей у оплаті праці та інших умовах працевлаштування між жінками та чоловіками, для чого роботодавець кожні три роки має проводити відповідні опитування та аналіз вказаного питання за результатами чого оцінити пов'язаність різниці у заробітній платі зі статтю та скласти за наслідками цього відповідний план дій щодо рівної оплати праці тощо. Тобто, на законодавчому рівні встановлюється обов'язок роботодавця вживати заходів із проведення моніторингу та аналізу дискримінації у сфері праці для забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у питаннях найму, оплати праці тощо.

¹ О равных возможностях женщин и мужчин: Закон Литовской Республики №VIII-947 от 01.12.1998. URL: https://www.legislationline.org/download/id/8180/file/Lithuania_law_equal_opportunities_man_woman_1998_am2016_ru.pdf (дата звернення: 09.09.2021).

² Сеппер Мари-Лийз. Женщины и мужчины. Равные права, равная ответственность. Обзор закона о гендерном равноправии. Пер. с эст. Катрин Кару. Министерство Социальных дел Эстонской Республики. Таллинн : АО Atlex. 2010. С. 28-33.

³ Марценюк Т.О. Інституційні засади регулювання гендерних відносин: дис. канд. соц. наук: 22.00.03. 2009. С. 42.

⁴ Бурейчак Т., Марценюк Т. Скандинавська утопія? Гендерна рівність і трудові, репродуктивні ресурси у Швеції. Соціальна політика і гендерна рівність. 2013. №6. С. 191-192.

Крім того, передбачено, що якщо шукач роботи не був прийнятий на роботу або якщо працівник не був підвищений або не пройшов навчання для підвищення кваліфікації, така особа на запит має право отримати письмову інформацію від роботодавця про те, яке навчання, професійний досвід та інші професійні якості осіб, які були взяті на співбесіду або які отримали роботу або місце навчання мали місце та були враховані роботодавцем.⁵ Відзначимо, що трудове законодавство України, зокрема ч. 2 ст. 184 КЗпП України, також покладає на роботодавця схожий, однак не тотожний за своїм правовим змістом обов'язок, який полягає у тому, що при відмові 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 повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. З підстав наведеного зауважимо, що КЗпП України порівняно з законодавством Швеції дещо обмежує як коло осіб, які мають безумовне право на отримання відповідної інформації у письмовій формі, так і деякі аспекти трудо-правових відносин, в яких означене право може бути реалізовано, що є неприпустимим. Наведений законодавчий досвід дає підстави дійти висновку про необхідність його врахування Україною під час реформування трудового законодавства задля зміцнення непорушності прав та інтересів чоловіків та жінок у сфері праці.

Висновки. Таким чином, слід дійти висновку про те, що необхідним для запозичення та впровадження в Україні є зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у сфері праці щодо:

- визначення та закріплення на законодавчому рівні поняття дискримінації у сфері праці, що значно оптимізує правову регламентацію трудових та тісно пов'язаних із ними відносин з питань недопущення дискримінації, на прикладі Білорусі, Armenії;
- окреслення та закріплення на законодавчому рівні принципи правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, серед яких виділити принцип недопущення дискримінації, на прикладі Киргизії, Таджикистану, Литви;
- передбачення обов'язку роботодавця на вимогу особи незалежно від статі, якій відмовлено у прийнятті на роботу, просуванні по роботі повідомляти про причини відмови у письмовій формі із визначенням строку такого повідомлення з огляду на досвід Білорусі, Естонії, Швеції;
- конкретизації та розширення у КЗпП України коло обов'язків роботодавця в аспекті недопущення дискримінації, сексуальних домагань, забезпечення рівності прав та можливостей осіб незалежно від статі, на прикладі Молдови, Литви.

Анотація.

У статті проведеного всебічний огляд зарубіжного досвіду правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі. Встановлено, що законодавство зарубіжних країн, що спрямовано на вирішення проблеми недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі, переконливо свідчить про наявність достатніх за своїм обсягом законодавчих положень, які регламентують вирішення різних аспектів означеної проблеми.

З'ясовано, що трудові кодекси зарубіжних країн не є виключно єдиною нормативно-правовою базою, яку варто брати до уваги при зверненні до огляду зарубіжного досвіду вирішення проблеми дискримінації у сфері праці за ознакою статі. З огляду на вказане, приділено увагу змістовному аналізу нормативно-правових актів, які за своєю спрямованістю направлені на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у сфері праці шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей, захисту чоловіків і жінок від дискримінації за ознакою статі, усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права.

Виділено позитивний зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі та визначено можливості впровадження такого досвіду в Україні. Запропоновано низку законодавчих змін, які є необхідними для їх врахування під час реформування трудового законодавства задля утвердження та зміцнення загальнолюдських цінностей, гармонізації правового регулювання суспільних відносин, зміцнення непорушності прав та інтересів чоловіків та жінок у сфері праці.

Наголошено на важливості подальшого врахування та запозичення прогресивного зарубіжного досвіду при вирішенні на теренах України будь-яких проблемних питань, що пов'язані із правовим регулюванням недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі.

Annotation.

The paper provides a comprehensive review of foreign experience in legal regulation in order to prevent gender-based discrimination in the world of work. It has been established that the legislation of foreign countries aimed at solving the problem of avoidable gender-based discrimination in the world of work, convincingly

⁵ Diskrimineringslag, t.o.m. SFS 2008:567. URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> (дата звернення 09.09.2021)

testifies to the existence of legislative provisions, sufficient in their scope, regulating solutions to various aspects of this problem.

It was found that the labor codes of foreign countries are not exclusively the only regulatory framework that should be taken into account when referring to the review of foreign experience in solving the problem of gender discrimination in the world of work. Given the foregoing, attention is paid to a meaningful analysis of normative legal acts that are directly aimed at achieving a parity position of women and men in the world of work by legal ensuring equal rights and opportunities, protecting men and women from gender-based discrimination, eliminating the imbalance between the opportunities for women and men to exercise equal rights.

The positive foreign experience of legal regulation of non-discrimination on gender grounds in the world of work has been highlighted and the possibilities of introducing such experience in Ukraine have been identified. A number of legislative changes have been proposed that are necessary to take them into account when reforming labor legislation to approve and to strengthen universal human values, to harmonize the legal regulation of labor and relations closely related to them, to strengthen the inviolability of the rights and interests of men and women in the world of work.

The importance of further integrating and borrowing progressive foreign experience in solving any problematic issues in the territory of Ukraine related to the legal regulation of non-discrimination on gender grounds in the world of work has been emphasized.

References:

1. Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : монография. Москва : Проспект, 2012. 256 с.
2. Дашковська О. Р. Значення принципу гендерної рівності в механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина (міжнародно-правовий аспект). *Вісник Академії правових наук України*. 2009. № 1 (56). С. 78–86.
3. Трудовой кодекс Кыргызской Республики: утв. Законом Кыргызской Респ. от 04.08.2004 г. №106. *Ведом. Жогорку Кенеша Кыргызской Респ.* 2006. №4. Ст. 392.
4. Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 г. №ЗР-124. *Официальные ведомости Республики Армения*. 2004. №69 (368). Ст.1385.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года. *Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь*. 1999. №80. 2/70.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
7. Трудовой кодекс Республики Молдова: утв. Законом Респ. Молдова от 28.03.2003 г. №154. *Офиц. Монитор Респ. Молдова*. 2003. № 159-162.
8. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23.07.2016 г. №1329. URL: https://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=87595&openfulltext=yes (дата звернення: 06.09.2021)
9. Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. No-XII-2603. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbedd2503?jfwid=-k3id7tf7e> (дата звернення 06.09.2021)
10. О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин: Закон Кыргызской Республики №184 от 04.08.2008 г. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202398?cl=ru-ru> (дата звернення: 06.09.2021)
11. О равных возможностях женщин и мужчин: Закон Литовской Республики №VIII-947 от 01.12.1998. URL: https://www.legislationline.org/download/id/8180/file/Lithuania_law_equal_opportunities_man_woman_1998_am2016_ru.pdf (дата звернення: 06.09.2021).
12. Сеппер Мари-Лийз. Женщины и мужчины. Равные права, равная ответственность. Обзор закона о гендерном равноправии. Пер. с эст. Катрин Кару. Министерство Социальных дел Эстонской Республики. Таллинн : АО Atlex. 2010. 42 с.
13. Марценюк Т.О. Інституційні засади регулювання гендерних відносин: дис. канд. соц. наук: 22.00.03. 2009. 307 С.
14. Бурейчак Т., Марценюк Т. Скандинавська утопія? Гендерна рівність і трудові, репродуктивні ресурси у Швеції. *Соціальна політика і гендерна рівність*. 2013. №6. С. 189–194.
15. Diskrimineringslag, t.o.m. SFS 2008:567. URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> (дата звернення 06.09.2021)

Kuchko Artem,

Kharkiv National University of Internal Affairs (graduate student), Ukraine

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