

**ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ
ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ**

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених досліджено європейський досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці й визначено можливості його використання в Україні. Обґрунтовано, що на території Європейського Союзу антидискримінаційні положення створюються під впливом законодавства цієї міжнародної організації та внутрішніх національних правових актів, виданих на його основі, що фактично створює подвійну систему гарантій недопущення дискримінації у сфері праці.

***Ключові слова:** зарубіжний досвід, правове регулювання, недопущення дискримінації, національне законодавство.*

В статье на основе анализа научных взглядов ученых исследован европейский опыт правового регулирования недопущения дискриминации в сфере труда и определены возможности его использования в Украине. Обосновано, что на территории Европейского Союза антидискриминационные положения создаются под влиянием законодательства данной международной организации и внутренних национальных правовых актов, выданных на его основе, что фактически создает двойную систему гарантий недопущения дискриминации в сфере труда.

***Ключевые слова:** зарубежный опыт, правовое регулирование, недопущения дискриминации, национальное законодательство.*

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, the European experience of legal regulation of non-discrimination in the field of labor is researched and the possibilities of its use in Ukraine are determined. It is substantiated that in the territory of the European Union, anti-discrimination provisions are created under the influence of the legislation of this international organization and domestic national legal acts issued on its basis, which in fact creates a double system of guarantees of non-discrimination in the workplace.

***Key words:** foreign experience, legal regulation, non-admissibility of discrimination, national legislation.*

Вступ. В умовах сучасної глобалізації розвиток практично всіх суспільних процесів відбувається на основі не тільки суто національних тенденцій, як це було за часів Радянського Союзу, а й з урахуванням підходу до вирішення певних питань на території зарубіжних країн. Цей аспект прямо стосується юридичної сфери, адже формування теоретичних закономірностей будь-яких правових проблем сьогодні неможливе поза аналізом зарубіжного досвіду. Як зазначає М.С. Пузирьов, сучасні тенденції у вітчизняній юриспруденції закономірні й науково обґрунтовані через застосування порівняльно-правового підходу під час проведення наукових досліджень, за яким реформування правових інститутів, що має місце в Україні, базується не тільки на позитивних вітчизняних досягненнях, а й на позитивному зарубіжному досвіді в досліджуваній сфері [1]. Із цього ж приводу наголошує Р.С. Мельник, що зарубіжний досвід сприяє розширенню наших уявлень про досліджувані правові явища; допомагає поглянути на ту або іншу проблему іншим чином; зіставити власні здобутки із зарубіжними; не марнувати час на розв'язання проблем, які вирішено на території інших країн [2, с. 55]. Зважаючи на це, необхідним і доцільним для підвищення ефективності протидії дискримінації у сфері праці на території України є аналіз

зарубіжного досвіду правового регулювання цього питання, визначення його позитивних моментів і можливостей імплементації в національну правову систему. Важливим для розгляду є досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці Європейського Союзу (далі – ЄС). Натепер на території країн-членів цієї міжнародної організації видано чи не найбільший масив нормативних актів антидискримінаційної спрямованості.

Зарубіжному досвіду правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці в наукових працях приділяли увагу М.С. Пузирьов, Р.С. Мельник, М.М. Скорик, М.О. Міщук, Б.С. Бузуб, Л.В. Голяк, О.М. Кісілевич, А.С. Мацко, С.С. Сулакшин, Е.А. Артемова й багато інших. Однак в умовах євроінтеграційних процесів, що відбуваються в Україні, питання дослідження європейського досвіду щодо правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці набуває нової актуальності.

Постановка завдання. Мета статті – основні аналізу наукових поглядів учених дослідити європейський досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці й визначити можливості його використання в Україні.

Результати дослідження. Ключовою особливістю правових засад недопущення дискримінації в трудовій галузі в ЄС є наявність дворівневої ланки правового регулювання. Першу становлять норми правових актів, виданих органами управління ЄС безпосередньо, другу – національне законодавство країн-членів. Так, на рівні ЄС варто відмітити такі документи, положення яких мають велике значення в напрямі правового регулювання недопущення дискримінації:

- Директиву Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності;
- Директиву Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності;
- Директиву Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу й надання товарів і послуг;
- Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми;
- Директиву Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення [3].

Для країн-членів Європейського Союзу перелічені нормативно-правові акти є важливим орієнтиром у напрямі створення власних систем правових засад недопущення дискримінації у сфері праці. У зв'язку з цим положення законодавства ЄС імплементуються й доповнюються в рамках національного законодавства країн-членів. Водночас цей факт ніяким чином не применшує значимість зарубіжного досвіду правового регулювання недопущення дискримінації держав, які входять до складу ЄС.

Зокрема, варто відмітити в цьому контексті підхід Польщі до цього питання. Основним правовим джерелом недопущення дискримінації у сфері праці на території цієї країни є Трудовий кодекс. У Загальних положеннях Трудового кодексу Польщі є розділ «Рівноправне ставлення на роботі». Заборона трудової дискримінації є одним із базових принципів зазначеного акта, згідно з яким працівникам має бути забезпечений рівний (єдиний) підхід до прийняття на роботу і звільнення з роботи, умов праці, кар'єрного зростання й доступу до навчання з метою підвищення професійної кваліфікації незалежно від статі, віку, раси, релігії, національності, політичних переконань, належності до профспілки, етнічного походження, віросповідання, сексуальної орієнтації, а також від терміну працевлаштування (на постійній основі чи тимчасово) і ставки (повна чи неповна). Окрім того, працівники мають право на рівну оплату праці за однакову роботу або роботу однакової вартості [4].

Крім того, вказаний нормативний акт установлює відповідальність і санкції за порушення антидискримінаційних норм. У Трудовому кодексі Польщі вказується, що особа, щодо якої роботодавець порушив засаду рівного ставлення до жінок і чоловіків, має право на відшкодування збитків у розмірі, не нижчому, ніж мінімальна винагорода, та не вищому, ніж шестикратний розмір мінімальної винагороди. Використання працівником гарантій, на які має право у зв'язку з порушенням роботодавцем засади рівного ставлення до жінок, не може бути причиною, що обґрунтовує розірвання роботодавцем трудових відносин за попередженням або без попередження [5, с. 18].

Цікавим є досвід Франції у сфері протидії дискримінації в галузі трудової діяльності. Трудове законодавство цієї держави також представлено кодифікованим актом, який установлює значний масив різних антидискримінаційних заборон. Наприклад, у Франції заборонено запитувати

жінку під час прийняття на роботу, чи вагітна вона, окрім тих випадків, коли виконання відповідної роботи може заподіяти шкоду здоров'ю жінки та майбутньої дитини. До того ж французьким роботодавцем заборонено вказувати в рекламі вакансій граничний вік при прийнятті на роботу, за винятком випадків, коли він визначений законодавством. Необхідно також відмітити наявність досить суворих санкцій, установлених за порушення особами, які використовують найману працю, антидискримінаційного законодавства. Так, у Франції діє Закон від 1975 року, відповідно до якого особа, що відмовляє в наймі працівнику через його етнічне або національне походження, расу, релігію, підлягає тюремному ув'язненню терміном від двох місяців до одного року й (або) штрафів. Суд також може зажадати, щоб вирок був вивішений біля воріт підприємства й опублікований у газетах за рахунок винного [5, с. 24; 6, с. 64–68, 180].

Водночас далеко не в усіх країнах Європи правове регулювання дискримінації у сфері праці здійснюється законодавчими актами певної галузі права. У більшості випадків видається єдиний акт або група актів, що стосуються безпосередньо питань дискримінації в комплексі. Наприклад, у Швеції таким є Акт про дискримінацію від 2009 року, який став на заміну семи попереднім документам про заборону дискримінації, до яких належать Акт про рівні можливості у сфері зайнятості, Акт про заходи щодо заборони дискримінації в професійному житті за ознакою етнічного походження, віросповідання або інших вірувань, Акт про заборону дискримінації в професійному житті за ознакою інвалідності, Акт про заборону дискримінації в професійному житті за ознакою сексуальної орієнтації, Акт про рівне ставлення до студентів вищих навчальних закладів, Акт про заборону дискримінації, Акт про заборону дискримінаційного або іншого прихильного ставлення до дітей і школярів [7, с. 43].

Новим Законом закріплено заборону дискримінації за такими ознаками, як стать, трансгендерна ідентичність або її вираження, етнічне походження, віросповідання чи інші вірування, інвалідність, сексуальна орієнтація та вік. Трансгендерна ідентичність або її вираження та вік є новими ознаками, які не регулювалися в попередньому законодавстві. Положення акта стосуються практично всіх сфер життя: професійного життя, освіти, політики й послуг щодо зайнятості та працевлаштування, започаткування й ведення бізнесу, професійного визнання, членства в різних організаціях, товарів і послуг, житлових умов, зустрічей і громадських подій, охорони здоров'я, соціальних послуг, соціального страхування, страхування від безробіття, фінансової допомоги студентам, служби в національних збройних силах і державної служби та зайнятості в державних органах [7, с. 43].

Зовсім протилежним у цьому аспекті є досвід Великої Британії, на території якої питання недопущення дискримінації у сфері праці регулюються як трудовим законодавством, так і нормами спеціальних актів. Зазначимо, що трудова галузь у цій країні представлена великим колом джерел, до яких належать закони про працю, підзаконні акти, рішення судів, колективні договори, акти господарської влади, звичаї, ратифіковані конвенції. Велике значення щодо недопущення дискримінації мають саме закони й підзаконні нормативні акти, положення яких регламентують тривалість робочого часу окремих осіб, наприклад, підлітків, справедливості і рівності оплати праці, належні умови праці тощо [8, с. 28].

Специфічним джерелом трудового права у Великій Британії є колективні договори. Порівняно з іншими європейськими країнами та Україною зокрема колективний договір у Британії – це свого роду «джентльменська угода», юридична значимість якої досить слабка. Утім на деяких підприємствах Британії цій угоді відводять велику роль і регулюють її нормами широке коло питань, зокрема щодо недопущення дискримінації в трудовій діяльності [8, с. 29].

До спеціальних нормативно-правових актів, які регулюють питання недопущення дискримінації в різних сферах суспільного життя і трудовій зокрема, належать Закон про міжрасові відносини 1976 року, Закон про суспільний порядок 1986 року, Закон про злочини та порушення порядку 1998 року, Закон про расову та релігійну ненависть 2006 року, а також Закон про рівність, виданий того самого року. У положеннях останнього проголошено незаконною дискримінацію на підставі релігійних або інших переконань у сферах надання товарів, послуг, освіти, використання приміщень або розпорядження ними, праці, а також виконання громадських функцій. Закон також заборонив дискримінацію в цих галузях на підставі сексуальної орієнтації й зобов'язав органи державної влади сприяти забезпеченню рівних можливостей для жінок і чоловіків і заборонити дискримінацію за статевою ознакою й сексуальні домагання під час виконання громадських функцій. Крім того, цим нормативно-правовим актом створено спеціальний орган із реалізації законодавства з питань протидії дискримінації – Комісію з рівності й прав людини [9, с. 114–115; 10].

Звернемо також увагу на досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці країн пострадянського простору, а саме найближчого сусіда – Республіки Білорусь, так як правова система останньої є найбільше схожою з національною. Зокрема, система недопущення дискримінації в Республіці Білорусь ґрунтується на конституційних нормах Основного Закону цієї держави, в якому зазначається, що всі є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист своїх прав і законних інтересів. Крім того, кожен має право на гідний рівень життя, включаючи достатнє харчування, одяг, житло й постійне поліпшення необхідних для цього умов. Держава гарантує права та свободи громадян Білорусі, закріплені в Конституції, законах і передбачені міжнародними зобов'язаннями держави [11].

Трудові відносини в країні регулюють єдиним кодифікованим актом – Трудовим кодексом Республіки Білорусь, у статті 14 якого вказано, що дискримінація, тобто обмеження, у трудових правах чи отримання будь-яких переваг залежно від статі, раси, національного й соціального походження, мови, релігійних або політичних переконань, участі або неучасті в профспілках чи інших громадських об'єднаннях, майнового чи службового становища, віку, місця проживання, недоліків фізичного або психічного характеру, які не перешкоджають виконанню відповідних трудових обов'язків, інших обставин, що пов'язані діловими якостями й не обумовлені специфікою трудової функції працівника, забороняється [12]. На додаток до цього дискримінаційні умови колективних договорів, угод є недійсними. Однак не вважаються, відповідно до Кодексу, дискримінацією будь-які відмінності, винятки, переваги та обмеження: 1) засновані на властивих цій роботі вимогах; 2) 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 інші). Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері трудових відносин, мають право звернутися до суду з відповідною заявою про усунення дискримінації [12].

Висновки. Отже, аналіз зарубіжного досвіду показав наявність різних моделей правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці. У більшості країн протидія дискримінації формується за рахунок спеціально створеної ланки нормативних актів. На території ЄС антидискримінаційні положення створюються під впливом законодавства цієї міжнародної організації та внутрішніх національних правових актів, виданих на його основі, що фактично створює подвійну систему гарантій недопущення дискримінації у сфері праці.

Отже, підхід кожної держави до регламентації питань, пов'язаних із дискримінацією, є цілком індивідуальним, що зумовлено історичними та правовими особливостями розвитку тієї чи іншої країни. Ці моменти варто враховувати, а тим більше відштовхуватись у процесі формування власної моделі правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці. При цьому необхідним для запозичення, на наш погляд, є зарубіжний досвід щодо:

- установлення широкого кола правових санкцій фінансового характеру за порушення законодавства про працю в частині недопущення дискримінації на кшталт Польщі та Франції;
- створення додаткових державних органів (інституцій), роботу яких буде спрямовано на забезпечення реалізації правових положень, щодо недопущення дискримінації в усіх галузях суспільного життя;
- систематизації й консолідації правових норм різних нормативно-правових актів, які встановлюють заборони дискримінації в трудовій галузі, в межах єдиного загального нормативного акта на прикладі Швеції.

Список використаних джерел:

1. Пузирьов М.С. Дослідження зарубіжного досвіду виконання покарань у дореволюційний період (II половина XVIII – початок XX ст.). Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. С. 71–74.
2. Мельник Р.С. Адміністративно-господарське право як структурний елемент системи адміністративного права: зарубіжний досвід та національні особливості. Право і безпека. 2010. № 2 (34). С. 55–59.
3. Скорик М.М. Генредна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. Київ: Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. 78 с.
4. У католицькій Польщі трудова дискримінація заборонена: стаття. Офіційний веб-портал ВГО Центр «Розвиток демократії». URL: <http://ddcentr.org.ua/ua/publications/shchododiskriminatsiji/78-u-katolitskij-polshchi-trudova-diskriminatsiya-zaboronena.html>.

5. Мішук М.О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук. Київ: Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, 2008. 195 с.

6. Кисилев І.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. Москва: Дело, 1999. 728 с.

7. Гершковіц Л. Національні системи моніторингу дискримінації: огляд міжнародного досвіду. Київ, 2013. 74 с. URL: <http://www.ua.undp.org>.

8. Порівняльне трудове право: навчальний посібник / Б.С. Бузуб, Л.В. Голяк, О.М. Кісілевич та ін.; за заг. ред. А.С. Мацка. Київ: МАУП, 2005. 176 с.

9. Правовое противодействие расовой, национальной, религиозной дискриминации: монография / В.И. Якунин, С.С. Сулакшин, В.Э. Багдасарян и др. Москва: Научный эксперт, 2009. 224 с.

10. Артемова Е.А. Особенности конституционно-правового регулирования в сфере прав человека в Великобритании. Москва: Юридический факультет МГУ, 2010.

11. Конституция Республики Беларусь: Закон от 1994 г. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. URL: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnyedokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus/>.

12. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон от 26.07.1999 № 296-З. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. URL: http://etalonline.by/?type=text®num=NK9900296#load_text_none_1_.

УДК 349.2

ХРЕНОВА Т.Ю.

ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВО НА ОТРИМАННЯ ЖИТЛОВОЇ СУБСИДІЇ

Стаття присвячена аналізу сутності права на отримання житлової субсидії як одного із соціальних прав людини. Зроблено висновок, що право на отримання житлової субсидії є індивідуальним правом особи, яке має адресний, безготівковий і безповоротний характер, забезпечується державою за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів, а також спеціальних фондів і виражається в можливості для особи отримувати матеріальну допомогу на оплату житлово-комунальних послуг, що не тягне за собою зміни форми власності житла.

Ключові слова: соціальні права, право соціального забезпечення, пільга, житлова субсидія, соціальна допомога.

Статья посвящена анализу сущности права на получение жилищной субсидии как одного из социальных прав человека. Сделан вывод, что право на получение жилищной субсидии является индивидуальным правом человека, которое носит адресный, безналичный и необратимый характер, обеспечивается государством за счет средств государственного или местных бюджетов, а также специальных фондов и выражается в возможности для человека получать материальную помощь на оплату жилищно-коммунальных услуг, что не влечет за собой изменения формы собственности жилья.

Ключевые слова: социальные права, право социального обеспечения, льгота, жилищная субсидия, социальная помощь.