

*Микола Іванович Інішин,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України*

ЩОДО РІВНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

У сучасних умовах розвитку українського суспільства рівність прав і свобод громадян при реалізації своїх конституційних прав є однією з передумов формування основ демократичної держави. Саме тому і Конституція України, і Кодекс законів про працю України передбачають рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин, а також забороняють будь-яке пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від зазначених критеріїв. Ст. 3 проекту Трудового кодексу України (№ 2902 від 22.04.2013) також містить перелік основних засад правового регулювання трудових відносин, серед яких зазначена (п. 8 ч. 1 ст. 3) рівність прав і можливостей працівників, у тому числі гендерна рівність, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці [1]. Вбачається, що таким чином визначається правовий механізм забезпечення рівності трудових прав працівників.

На необхідність забезпечення рівності трудових прав працівників неодноразово звертається увага в науковій літературі. Так, на важливість забезпечення рівності прав працівників акцентується увага у наукових працях зарубіжних дослідників Ф. Алему, Д. Голдстона, М. Міна, О. де Шуттера, російських науковців А. Вітіна, А. Гвоздицьких, О. Гуліної, Ю. Кашкіна, І. Лук'янової, А. Лушнікова, Н. Митіної, О. Парягіної, О. Смирнова, Д. Солдаткіна, І. Юрасова, не минули це питання і вітчизняні науковці, зокрема: Н. Болотіна, А. Колодій, А. Коренев, О. Лаврів, І. Лагутіна, О. Марцеляк, О. Панасюк, С. Прилипко, В. Прокопенко, О. Процевський, О. Руднева, О. Старчук, І. Сахарук, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко та інші.

Мета даної статті полягає у розкритті сутності принципу рівності трудових прав працівників в сучасних умовах, визначенні стану його реальної реалізації в законодавстві та практичній діяльності державних органів України та на цій основі наданні пропозицій щодо удосконалення реалізації трудових прав працівників.

Перш за все слід звернути увагу, що проголосити рівноправність трудових прав працівників для ефективної їх реалізації в життя мало. Безумовно це є основою для їх належного забезпечення та розвитку трудових відносин, проте необхідно створити інші передумови для повноцінної реалізації трудових прав, зокрема передумови політичного, соціального, правового, економічного, культурного та іншого характеру, які б забезпечили повагу до прав кожної людини. Забезпечити рівноправність покликана владна сила держави, яка своїми засобами впливу (передусім правом) здатна створити те підґрунтя, що б змогло звести нанівець порушення рівності прав через індивідуальні особливості працівників.

Незважаючи на прогресивність задекларованих законодавчих норм щодо рівності трудових прав працівників сучасні реалії практики реалізації права на працю свідчать про поширення та значну кількість випадків порушення рівності прав працівників залежно від походження, раси, політичних поглядів, статі та місця проживання. Так, наприклад поширення дискримінаційних проявів можна простежити із ситуації щодо забезпечення рівності реалізації трудових прав з урахуванням статевої ознаки у державних органах України. Зокрема у 2013 р. з 24 членів Кабінету Міністрів лише 3 жінки. У Верховній Раді VII скликання з 450 народних депутатів лише 43 жінки (9,7 %), при чому Голова парламенту та його заступник — чоловіки. Можна констатувати, що Україна значно відстає за кількістю жінок в уря-

ді та парламенті від світових показників. Жінок у цих органах в Україні значно менше, ніж у цілому в світі та зокрема в Європі, і навіть менше, ніж в арабських країнах (10,7 %). Нам ще далеко до скандинавських країн, де жінки займають половину посад в усіх органах влади, парламентах та урядах. Хоча й жінки становлять 54% населення і більшість виборців в Україні, їхнє представництво в парламенті та інших органах влади і надалі залишається досить низьким.

Необхідно відзначити, що ще у 2000 році Україна приєдналася до Цілей розвитку тисячоліття ООН, взявши зобов'язання забезпечити до 2015 року не менше 30% жінок у представницьких органах влади. В Україні були спроби на законодавчому рівні внести квоти на представництво жінок у виборчих списках, але цього не відбулося.

Водночас низький відсоток представництва жінок в органах державної влади на найвищому рівні не узгоджується з високими показниками їхньої участі в системі державної служби в цілому. Так, за даними Державної служби статистики України на кінець 2011 р. 205,5 тис. (76,7 %) державних службовців становили жінки, чоловіки ж переважно мають більш високі посадові категорії: серед керівників I категорії жінки становлять лише 14,2 %, II — 30,3 %, III — 41,7 % [2]. На негативній гендерній ситуації, в тому числі у сфері публічного управління, наголошено і в резолюції Парламентської Асамблеї РЄ «Ситуація з правами жінок в Україні» від 25 січня 2011 р. [3].

Має місце негативний стан забезпечення рівності працівників за віковим критерієм, що стосується не лише небажання роботодавців прийняття на роботу молоді, а й осіб старших вікових груп. Так, за даними Державної служби статистики України на початок 2012 р. рівень зайнятості осіб віком 50-59 років складав 62 %, у віці 60-70 років лише 24,1 % [2].

Зазначені дані свідчать про актуальність та необхідність вирішення проблеми забезпечення рівності трудових прав працівників, доцільність удосконалення механізму захисту цих прав. Адже в сучасних умовах працівники фактично позбавлені можливості захистити свої права при порушенні принципу рівності в процесі реалізації їх права на працю. При будь-якій дискримінації у трудових відносинах, зокрема при незаконній відмові у прийнятті на роботу та при незаконному звільненні роботодавці не надають офіційної відмови із зазначенням дійсних причин неприйняття на роботу або намагаються формулювати причини звільнення «за власним бажанням» чи «за згодою сторін». В подальшому працівники фактично позбавлені можливості ефективно захистити свої права довівши порушення конституційного принципу рівності прав.

Необхідно посилити державний контроль у цій сфері та підвищити санкції за порушення рівності прав працівників. Незважаючи на те, що на національному рівні питаннями забезпечення рівних прав і можливостей працівників займаються багато органів, вони в основному обмежені саме гендерним аспектом. Так, Верховна Рада України відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає основні засади гендерної політики держави, застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також у межах, передбачених Конституцією України, здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Кабінет Міністрів України відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності та забезпечує його виконання, розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності, організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, враховує принцип гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів, затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи. А відповідно до закону Кабінет Міністрів України лише сприяє розвитку підприємництва на засадах рівності, не торкаючись сфери трудових відносин. В обов'язки Міністерства соціальної політики України також прямо не входить реалізація державної політики в сфері рівності всіх прав працівників. Відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року №389/2011, воно формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності, узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності, здійснює у межах своїх повноважень контроль за дотриманням гендер-

ної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади, здійснює разом з іншими центральними органами виконавчої влади підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення гендерної рівності, вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій із забезпечення гендерної рівності та їх припинення. Державна інспекція України з питань праці відповідно до Положення про Державну інспекцію України з питань праці, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року №386/2011, проводить лише роз'яснювальну роботу з питань недопущення дискримінації на робочих місцях ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД.

Звернути увагу треба і на Міністерство юстиції України, яке відповідно до Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 395/2011, проводить гендерно-правову експертизу. Гендерно-правова експертиза здійснюється щодо актів чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів, що встановлюють права, свободи та обов'язки громадян або прямо чи опосередковано впливають на реалізацію громадянами своїх прав та обов'язків. Крім того, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини відповідно до п.13 ст.13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23.12.1997 № 776/97-ВР та ст. 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» здійснює контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі.

Національне агентство України з питань державної служби як центральний орган виконавчої влади зі спеціальним статусом у сфері управління державною службою приділяє досить велику увагу ознайомленню державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з концепціями гендерної рівності, гендерної політики, інститутів просування політики рівності чоловіків і жінок, гендерного політичного представництва та участі, гендерної експертизи та аналізу в державному управлінні.

Таким чином, викладене свідчить про необхідність подальшого вдосконалення засобів забезпечення рівності прав працівників, що не повинно обмежуватися лише гендерним аспектом захисту прав працівників. Сьогодні постає необхідність нової концептуальної програми забезпечення принципу рівності прав працівників, покладення цього обов'язку на конкретний орган державної влади. Визнання та закріплення у майбутньому Трудовому кодексі України принципу рівності прав працівників як одного з основних галузевих принципів трудового права безумовно сприятиме вдосконаленню трудового законодавства.

Використані джерела:

1. *Проект Трудового кодексу України* (реєстр. №2902 від 22.04.2013 р.). [Електронний ресурс]. — Режим доступу <http://w1.c1.rada.gov.ua/>.
2. *Доповідь «Гендерні аспекти ринку праці в Україні»*. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. *Ситуація із правами жінок в Україні: Резолюція Парламентської Асамблеї Ради Європи від 25 січня 2011 року*. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://assembly.coe.int>.

Іншин М. І. Щодо рівності трудових прав працівників у сучасних умовах.

Стаття присвячена розкриттю сутності принципу рівності трудових прав працівників у сучасних умовах та визначенню стану його реальної реалізації в законодавстві та практичній діяльності державних органів України. На основі проведеного дослідження надані пропозиції щодо перспектив удосконалення забезпечення рівності трудових прав працівників в Україні.

Ключові слова: рівність, рівноправність, дискримінація, забезпечення рівності прав, трудові права, працівник.

Иншин Н. И. Относительно равенства трудовых прав работников в современных условиях.

Статья посвящена раскрытию сущности принципа равенства трудовых прав работников в современных условиях и определению состояния его реальной реализации в законодательстве и практической деятельности государственных органов Украины. На основе проведенного исследования сформулированы предложения относительно перспектив усовершенствования обеспечения равенства трудовых прав работников в Украине.

Ключевые слова: равенство, равноправие, дискриминация, обеспечение равенства прав, трудовые права, работник.

Inshyn M. On equality of employment rights of workers in modern conditions.

Article is devoted to the disclosure of the essence of the principle of equality of employment rights of workers in the modern conditions and to the definition of the state of its actual implementation in law and practice of state bodies of Ukraine. On the basis of the research the suggestions for the improvement of prospects for equality of workers' rights in Ukraine are presented.

Key words: equality, equal rights, discrimination, ensuring equality of rights, labor rights, worker.