**ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА**

   Усунення дискримінації у сфері праці є надзвичайно актуальним питанням. Дискримінація є порушенням прав людини, що супроводжується негативним впливом на економічний розвиток, викликає соціально-економічну нерівність.
     Дискримінація в конвенції № 111 визначається як “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; 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 консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами” (п. 1 ст. 1).
   Закріплене визначення охоплює пряму та непряму дискримінацію та свідчить про те, що для встановлення факту дискримінації наявність умислу не є обов'язковою.
   Пряма дискримінація має місце, якщо законодавство чи застосування правил, практики чи политика відкрито, безпосередньо виключає чи віддає перевагу окремим особам лише за тією причиною, що вони належать до певної групи (за віком, статтю, расою та ін.). Як приклад такої дискримінації можна назвати публікацію оголошень про вакансії, в яких вказуються вимоги до віку чи статті; встановлення як умови прийому на роботу для жінок вимоги відпрацювати протягом декількох років до вагітності. У Великій Британії, наприклад, останній звіт Комісії по забезпеченню рівних можливостей (Equal Opportunities Commission) повідомляє, що 30 тис. жінок кожен рік втрачають свою роботу з причини їх вагітності і лише 3 % з тих жінок звернулось з позовом до трибуналів по трудових спорах.
   Непряма дискримінація пов'язана з правилами, які насправді мають негативні наслідки для невідповідно великої кількості представників певної групи, незалежно від того, відповідають вони вимогам даної роботи чи ні.
   Приклади: організація навчальних курсів у неробочі дні, наприклад у вихідні дні, може привести до того, що зацікавлені в таких курсах особи, які не мають в силу сімейних обов'язків можливості їх відвідувати, будуть позбавлені такого права на професійну підготовку, підвищення кваліфікації, що негативно вплине на їх кар'єру; встановлення більш низької заробітної плати надомникам, ніж працівникам, які зайняті в офісах, може негативно виявитися для жінок, представників національних меншин, інвалідів, тому що, як правило, на дому зайняті жінки, інваліди, мігранти; вимоги знання певної мови, коли в цьому немає необхідності.

  Однією з найбільш поширених форм дискримінації є ґендерна нерівність у сфері зайнятості і оплати праці. Наприклад, різниця у середньому розмірі погодинної базової заробітної плати між чоловіками та жінками в галузях економіки в усіх установах країн Європейського Союзу залишається високою і становить в середньому 15 %, а в деяких країнах більше 20 %. Вирішення цієї проблеми викликає необхідність розроблення інтегрованої, узгодженної політики щодо боротьби з цією формою дискримінації.
   Поширеними проявами ґендерної дискримінація на ринку праці є оголошення про вакансії. Такі оголошення з вказанням бажаної статі працівника з'являються в газетах, журналах, інтернет-виданнях з працевлаштування так само, як і в приватних рекрутінгових агенціях і державних центрах зайнятості. Деякі оголошення вакансій стосуються робіт, які, за законодавством України, можуть виконувати лише чоловіки, однак більшість оголошень з вказанням бажаної статі працівника є порушенням закону. Такі оголошення явно дискримінують як жінок, так і чоловіків, оскільки вони зменшують рівність можливостей на ринку праці.
   Слід зазначити, що 24 квітня 2009 р. Міжнародне бюро праці та Європейський Союз започаткували в Україні новий Проект “Рівність жінок і чоловіків у світі праці” [1], головна мета якого полягатиме у зміцненні потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні ґендерніи рівності та розширенню можливостей жінок у світі праці шляхом розробки, впровадження і моніторингу ґендерно-чутливої політики та програм зайнятості.
   Проект започатковано з метою забезпечення в Україні виконання національного законодавства та міжнародних зобов'язань щодо рівності чоловіків і жінок у трудовій сфері. Серед учасників заходу — організації, що активно працюють у сфері праці та зайнятості: міністерства і державні інституції, роботодавці, профспілки.
   У рамках Проекту передбачено проведення заходів для підвищення рівня обізнаності, поширення інформації та надання підтримки у розробленні та впровадженні ініціатив і документів, ухвалених з урахуванням місцевих особливостей. Діяльність Проекту буде націлена на накопичення українськими партнерами отриманого передового досвіду з питань розробки та впровадження ґендерно-чутливої політики.
   Основною формою захисту від дискримінації у сфері праці є судовий захист. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.
   Слід відмітити, розробка поняття дискримінації є важливою для практиків, тому що безпосередньо визначає діяльність сторін з доказування, предмет доказування у спорах про дискримінацію.
право.
   У справах позовного виробництва працівники іноді висувають вимоги про стягнення матеріальної шкоди та (чи) компенсації моральної шкоди у зв'язку з порушенням роботодавцем права на рівне ставлення. Частіше висуваються вимоги про поновлення порушених трудових прав чи визнання дій роботодавця незаконними (наприклад, позови про поновлення на роботі чи позови про визнання звільнення незаконним).
   До предмета доказування по справах про захист проти дискримінації у сфері праці включаються такі факти. По-перше, позивач повинен володіти характеристикою, яка стала підставою для дискримінації (наприклад, позивач є членом професійної спілки). По-друге, це факт існування групи осіб, у порівнянні з якою до позивача було виявлено нерівне ставлення. При доказуванні цього факту певні труднощі для позивача можуть викликати необхідність знайти групу, стосовно якої суду буде продемонстровано нерівне ставлення.
   До юридичного складу виявлення дискримінації у трудових справах включаються факт трудових правовідносин, тобто укладення трудового договору, та факт дії чи бездіяльності роботодавця, що спричинило нерівне ставлення до позивача.
   У справах про захист від дискримінації при прийнятті на роботу позивач може зіткнутися з трудністю доказування цих обставин, якщо його прийняття на роботу не було належним чином оформлено.
   Після того, як позивач доказав факт правопорушення, тягар доказування переноситься на правопорушника. Саме він повинен доказувати відсутність своєї вини у правопорушенні. Презумція вини правопорушника надає шанс позивачу на отримання реального судового захисту.
     Тому існує потреба впроваджувати спеціальні засоби, які б сприяли подоланню цієї перешкоди. Одним з таких засобів, як показує практика країн Європи, може бути надання суду можливості перекласти тягар доведення вини на відповідача.
   Отже, дискримінацію можна визначити, перш за все, як порушення принципу рівності, як його протилежність. Дискримінація — це заборонена диференціація. Це ствердження є вірним стосовно нормативного регулювання суспільних відносин та допомогає знаходити дискримінаційні норми, які містяться чи в законодавстві, чи в локальних нормативно-правових актах, чи в колективних договорах та угодах. Однак стосовно індивідуального правового регулювання (накази, розпорядження роботодавця про звільнення, застосування дисциплінарного стягнення та ін.) це твердження виявляється малокорисним. Між тим роботодавець, як правило, дискримінує своїми правозастосовчими діями: звільняє профспілкових діячів із-за активної профспілкової діяльності, не приймає на роботу жінку у зв'язку з її вагітністю.
   Для усунення дискримінації у сфері праці необхідним є створення спеціалізованого органу з питань дискримінації. Зокрема, відповідно до Закону України від 8 вересня 2005 р. “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, який визначив систему органів, установ та організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також їх повноваження. Згідно з цим Законом в Україні функціонує спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Однак його не можна розглядати як дієвий інструмент протидії дискримінації за ознакою статі. Адже його не наділено функціями, які потрібні для здійснення такої діяльності.