

## **НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ: ЕТАПИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ**

В останній час використання поняття «дискримінація» стає все більш масштабним і охоплює всі сфери суспільного життя. Протиправність дискримінації впливає із положень Статуту ООН та міжнародних актів про права людини. Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадські і політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права закріпили, що передбачені в цих документах права і свободи повинні належати кожній людині незалежно від кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних та інших переконань, національного та соціального походження, майнового стану та ін.

Кожна країна намагається співвіднести своє законодавство з міжнародним правом, роль якого неухильно зростає. Для цього існують об'єктивні причини: в сучасному світі посилюються тенденції взаємозв'язку і взаємовпливу держав. Створені з цією метою міжнародні організації сприяють узгодженому вирішенню проблем загальних для всього світового співтовариства.

У розвитку законодавства України у царині недопущення дискримінації у сфері праці можна виділити декілька етапів.

Перший етап розпочав свій відлік з ратифікації 30 червня 1961 р. указом Президії Верховної Ради УРСР Конвенції МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 р. Відповідно до ст. 1 якої термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей у сфері праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей в галузі праці та занять і визначається відповідною

державою після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників.

Другим етап розпочався з прийняття 10 грудня 1971 р. КЗпП України, який у ст. 2-1 закріпив, що держава забезпечує 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.

Третій етап пов'язаний із прийняттям 28 червня 1996 р. Конституції України. В ній знайшли відображення як заборона дискримінації у сфері праці загалом, так і принцип рівної винагороди за працю рівної цінності. Відповідно до ч. 3 ст. 24 Основного Закону рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Четвертий етап почав відлік із прийняття 8 вересня 2005 р. Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Згідно із ст. 17 якого жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. При цьому роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволили б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці тощо.