

Щоб здолати існуючий стан речей, варто звернутися до акту альтруїзму, який відроджує вищі гуманістичні цінності та повертає людину до онтологічного відчуття людського буття. Бо як зауважував Х. Ортега-і-Гасета: «Великою помилкою було б припущення, що життя, покинуте напризволяще, тяжіє до егоїзму, адже у своїй суті воно неминуче альтруїстичне. Життя – це космічний факт альтруїзму і існує лиш як постійна еміграція від життєвого Я до іншого» [2, с. 354]. Отже, в сучасному розумінні – альтруїзм (від лат. *alter* – «інший») як реально-існуюча солідарність, виступає вільним та мужнім актом людини, що спрямована на досягнення благополуччя і щастя іншого. Така дія передбачає не лише прагнення допомогти іншому, мету підняти його соціальну спроможність, але є самообмеженням, що передбачається деякий ризик або особисті втрати чогось вагомого.

Таким чином, альтруїзм відроджує значимість людської гідності, долає страх і тим, надає чинники відродження публічної сфери, нові поштовхи громадянському життю.

1. Арндт Х. *Vita active, или о деятельной жизни*. СПб.: Алетея, 2000.
2. Ортега-і-Гасет Х. *Вибрані твори*. К.: Основи, 1994.

### **Наталія УВАРОВА**

професор кафедри цивільного права  
і процесу Дніпропетровського  
державного університету внутрішніх  
справ (м. Дніпро, Україна),  
доктор юридичних наук, доцент

## **ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ**

Орієнтир на членство в Європейському Союзі обумовив потребу у оновленні національного законодавства та його приведенні у відповідність до сучасних реалій і демократичних правових цінностей. Варто погодитись із думкою В. Жернакова відносно того, що ставлення до працівників, які є громадянами України та які законно працевлаштовані на території держави-члена, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави – члена. Це чітко передбачено статтею 17 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014 р. [1, с. 12].

Нагадаємо, що статтею 43 Конституції України кожному гарантоване право на працю, яке включає у себе можливість заробляти на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [2].

Відповідно рівність трудових прав громадян знайшла законодавче закріплення з 1991 року, коли Кодекс законів про працю України (КЗпП) було доповнено відповідною нормою (стаття 2-1 «Рівність трудових прав громадян України»), причому остання на теперішній час редакція відповідної статті діє з 17.10.2019. Відповідно до згаданої статті, в Україні: «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [3]. З викладеного випливає, що Законодавцем передбачено широкий перелік ознак, за якими забороняються будь-які прояви дискримінації у сфері праці, що відповідно не означає фактичного дотримання законодавчих вимог учасниками трудових правовідносин.

Однією з поширених проблем у сфері праці є забезпечення рівності трудових прав чоловіків та жінок. Варто підтримати позицію В.Авескулова у тому, що найбільші проблеми з недотримання рівності прав чоловіків і жінок у трудових відносинах виникають під час працевлаштування жінок. Це стосується спроб уникнути прийняття на роботу молодих жінок керівниками, які передбачають неможливість звільнення з ініціативи роботодавця вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років, необхідності надання відпусток тощо. Крім того, навіть строковий трудовий договір із вказаними категоріями жінок може бути розірвано лише за умови їх обов'язкового працевлаштування [4, с. 141]. На цьому також наголошує А. Юшко, вказуючи, що більшість роботодавців продовжують надавати перевагу чоловікам, оскільки ймовірність переривання жінками часу роботи й втрати кваліфікації через народження дітей або догляд за ними в разі хвороби досить висока. Жінки частіше підпадають під звільнення під час скорочення штатів та змушені шукати роботу в тіньовому секторі економіки, виконувати низькооплачувану або неprestижну роботу без дотримання відповідних соціальних гарантій, або ж намагаються

працевлаштуватися за кордоном [5, с. 292].

Цікавою є також проблема дискримінації працівників за релігійною ознакою. Головним чином це стосується права працівників на відпочинок та задоволення власних релігійних потреб. У цьому аспекті В. Бобко зазначає, що робота не провадиться, серед іншого, в дні релігійних свят: 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця. На думку фахівця, вказана норма суперечить статті 35 Конституції України, якою передбачено відокремленість церкви та релігійних організацій в Україні від держави. Незважаючи на те, що жодна релігія не може бути визнана державою як обов'язкова, домінантне становище християнства порівняно до інших нехристиянських конфесій є очевидним і потребує законодавчого узгодження [6, с. 116]. Ми не повною мірою погоджуємось із наведеною тезою, адже встановлення релігійних свят як державних не порушує права на працю. Тим більше, у частині 2 статті 73 КЗпП передбачено надання особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні [2]. З іншого боку, є слушним закріплення в якості святкових (неробочих днів) основних релігійних свят для представників різних конфесій. Приміром, 25 грудня – святковий (неробочий) день для католиків, тоді як 7 грудня – для православних християн.

Насамкінець зауважимо, що забезпечення рівності трудових прав громадян має гарантуватися виключно на законодавчому рівні. Практичне втілення таких положень має відображатися не лише в нормах права, а й крізь функціонування належного механізму їх реалізації. Саме тоді в Україні можна буде стверджувати про реальне забезпечення рівності трудових прав громадян.

1. Жернаков В.В. Проблеми забезпечення соціально-трудова прав у процесі розвитку законодавства України. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 9–14.

2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України* від 23.07.1996. 1996, № 30, Ст. 141.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. 1971. Дод. до № 50.

4. Авескулов В. Д. Проблемні аспекти забезпечення рівності прав чоловіків і жінок у трудовому законодавстві. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річчю з дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. кадрової акад., Заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О.І. Процевського* (Харків, 5 квіт. 2019 р.). Харків, 2019. С. 139-142.

5. Юшко А.М. Проблема гендерної рівності у трудових відносинах. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези та доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.)*/ за ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 290-292.

6. Бобко В.Г. Дискримінація у сфері трудових відносин за релігійною ознакою. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.)*. Харків: ХНУВС, 2018. С. 114-117.