

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
LABOR LAW; SOCIAL SECURITY LAW

<https://doi.org/10.26565/2075-1834-2023-35-15>

УДК:349.2

Л.В. КУЛАЧОК-ТИТОВА

кандидат юридичних наук, доцент
доцент кафедри державно-правових дисциплін,
юридичного факультету

E-mail: l.kulachok@karazin.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8815501X>

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
м. Харків, 61022, майдан Свободи, 4

І.А. ПАХОМОВА

кандидат юридичних наук
доцент кафедри державно-правових дисциплін,
юридичного факультету

E-mail: pakhomova@karazin.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7161-3598>

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
м. Харків, 61022, майдан Свободи, 4

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА МОБІНГУ В
СФЕРІ ПРАЦІ**

АНОТАЦІЯ: Відсутність дискримінації на робочому місці є важливою умовою продуктивної праці, психічного та фізичного здоров'я працівників, збереження відчуття людської гідності та розвитку особистості, здорового морального клімату в колективі, ефективної комунікації на виробництві у вертикальній та горизонтальній площинах та інших необхідних процесів у сфері праці, оскільки будь-який трудовий колектив є не лише виробничим, але й соціальним середовищем. Негативний вплив дискримінації відчутний далеко поза межами конкретного робочого місця, оскільки негативні емоції відбиваються на сімейних, дружніх та інших суспільних відносинах особи.

Проблеми протидії дискримінації є предметом досліджень фахівців з правових, соціальних та економічних наук, зокрема, вивчається правове забезпечення захисту працівників за окремими ознаками: статі, інвалідності, ВІЛ-позитивного статусу, міграції, гендерної ідентичності, етнічних або мовних меншин тощо. Існує ряд міжнародних та національних нормативних актів, якими заборонено нерівне поводження з працівниками з підстав, що не мають стосунку до кваліфікації, продуктивності та ділових якостей особи. Відносно новим явищем для національного законодавства стала заборона мобінгу (цькування) та встановлення відповідальності за такі дії.

Дотримання принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації є одним із основних напрямків діяльності Міжнародної організації праці, що відображається в нормах ряду конвенцій та рекомендацій. Одна із останніх – Конвенція № 190 про насильство та переслідування, прийнята МОП у 2019 році, яка вкотре підкреслює важливість створення гідних умов праці для особи на засадах рівності на відсутності будь-якого насильства чи переслідувань. В українському законодавстві існують норми щодо підтримки окремих вразливих груп працівників – неповнолітніх, осіб передпенсійного віку, внутрішньоопереміщених, осіб з інвалідністю та інших. Це явище інколи називають «позитивною дискримінацією», яка носить соціально-обумовлений характер.

Дискримінація та мобінг мають бути виключені із трудових відносин як такі, що знижують якість життя, перешкоджають гідній праці та людському розвитку, отже наявність чітко визначених норм, що встановлюють відповідальність за такі діяння дуже важлива. Антидискримінаційним законодавством передбачені дисциплінарна, матеріальна, фінансова, адміністративна та кримінальна відповідальності за відповідні правопорушення. В адміністративне законодавство були внесені зміни стосовно встановлення відповідальності за мобінг (цькування) на робочому місці, натомість немає чітко визначених норм стосовно відповідальності за порушення заборони дискримінації, як і відсутнє визначення самого діяння.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: трудові права, дискримінація, мобінг, насильство та переслідування на робочому місці, відповідальність, міжнародні нормативні акти, антидискримінаційні норми.

Як цитувати: Кулачок-Тітова Л.В., Пахомова І.А., Правове регулювання протидії дискримінації та мобінгу в сфері праці. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, серія «Право»*. 2023. Вип. 35. С. 138-148. <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2023-35-15>

In cites: Kulachok-Titova L.V., Pakhomova I.A. (2023). Legal regulation of anti-discrimination and mobing in the field of labor. *The Journal of V.N. Karazin Kharkiv National University, Series «Law»*, (35), P. 138-148. <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2023-35-15> (in Ukrainian).

Актуальність. Від дискримінації у царині праці страждають сотні мільйонів людей. Ознаки статі, віку, раси, віросповідання, соціального походження, стану здоров'я, гендерної ідентичності, ВІЛ-позитивного статусу, міграції і ще багато інших рис та особливостей людини стають причиною нерівного поводження. Це явище пригнічує перспективи, вбиваючи людську обдарованість, необхідну для економічного зростання, загострюючи соціальну напругу й нерівність. Гідну працю неможливо уявити без боротьби з дискримінацією, успішність цієї боротьби відчувається далеко поза межами робочого місця. Розуміння гідної праці у сучасної людини незмінно асоціюється з поняттями справедливості, рівності, забезпеченням прав працівників, що є предметом нормативно-правового регулювання як на національному, так і на міжнародному рівнях.

Огляд праць із зазначеної проблематики. Питання протидії дискримінації та мобінгу є предметом наукового інтересу для представників різних наук: соціології, психології, менеджменту, права та інших. Так, проблеми захисту від дискримінації за окремими ознаками досліджували І. Козуб, С. Козін, К. Левченко, Г. Федькович, Л. Гриценко, Є. Ткаченко. Заборону дискримінації як основну засаду правового регулювання відносин у сфері праці вивчали О. Ярошенко, Т. Занфірова, С. Мороз, Н. Вапнярчук, С. Вишновецька, Н. Мітіна, Д. Паньков, І. Твардовський, І. Сахарук та інші. Проблеми відповідальності в трудовій сфері вивчали В. Венедиктов, М. Іншин, Р. Обручков, адміністративна відповідальність в цій сфері була предметом досліджень Л. Остапенко, Т. Дракохруст, О. Дігтяр, Ю. Кліменко та інші. Проблеми мобінгу на робочому місці вивчали К. Батаєва, І. Лагутіна, О. Трюхан, О. Качмар, О. Сорока, Н. Зам'ятіна, О. Сердюк та інші. Питання адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу досліджували М. Ковальчук та І. Божук.

Завдання. Вивчення сучасного стану правового регулювання протидії дискримінації

та мобінгу в сфері праці на міжнародному та національному рівні, впливу цих негативних явищ на моральний клімат, продуктивність праці, економіку підприємства та держави в цілому.

Виклад матеріалу. Активний вплив міжнародних стандартів на формування національного трудового права, взаємодія між державами та іншими учасниками міжнародно-правових відносин, збільшення працівників-мігрантів та міжнародних корпорацій, розвиток системи міжнародного захисту прав людини – всі ці фактори спонукають розглядати питання захисту трудових прав людини, зокрема захисту від дискримінації та мобінгу, через призму тісного сплетіння міжнародних та національних норм. Так, на думку Ю.В. Чижмаря, міжнародно-правове регулювання праці є різновидом міжнародного захисту прав людини, інститут якого успішно функціонує в сучасному міжнародному праві. Автор пропонує визначити міжнародне трудове право галуззю у системі міжнародного права, норми якої регулюють відносини між державами щодо забезпечення міжнародних трудових стандартів, а також відносини щодо міжнародного захисту прав людини, ускладнені іноземним елементом. Ця теза підтверджується великою кількістю нормативних актів міжнародного та регіонального рівнів, що гарантують захист прав у сфері трудових відносин. Ними регулюються різні аспекти взаємодії сторін трудових відносин, але завжди фундаментальною цінністю є забезпечення рівності, а, отже, нетерпимість та протидія дискримінації.

Цінність рівності у трудових відносин була визначена ще у 1919 році Статутом Міжнародної організації праці (далі – МОП), а саме: обґрунтовуючи розуміння соціальної справедливості як підґрунтя для загального миру та прогресу, МОП визнала, зокрема, важливість рівної оплати за рівну працю, з часом сфера застосування вимог рівності в політиці та нормативних актах цієї міжнародної організації розширилось. Вже у Філадельфійській декларації 1944 р. МОП

проголосила, що всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на реалізацію свого матеріального достатку та духовного розвитку за умов свободи й гідності, економічної сталості й рівних можливостей [3].

Про важливість боротьби з дискримінацією свідчить, зокрема, те, що одним із фундаментальних принципів, закріплених в Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 р. є принцип заборони дискримінації, та щодо його забезпечення прийняті дві фундаментальні конвенції: Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 1958 р. (далі Конвенція № 111) та Конвенція про рівну винагороду № 100 1951 р. (далі Конвенція № 100), а також ряд інших нормативних актів Міжнародної організації праці. Серед останніх варто згадати Конвенцію про працівників із сімейними обов'язками 1981 р. № 156, Конвенцію про корінні народи та народи, які ведуть племінний спосіб життя 1989 р. № 169, Конвенцію про охорону материнства 2000 р. № 183, Конвенцію про насильство та переслідування 2019 р. № 190. Отже, можемо відзначити, що, починаючи із протидії нерівності через вимогу рівної оплати для рівної праці, МОП за свою столітню історію існування поступово розширювала розуміння різних ознак працівників та різних підстав, за якими може відбуватися порушення прав людини, що підпадає під категорію дискримінації.

Конвенція № 111 дає саме визначення терміну "дискримінація", що охоплює: усяке розрізнення, недопущення чи перевагу, яка робиться за ознакою раси, статі, кольору шкіри, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, релігії і призводить до ліквідації або недотримання рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять; кожне інше розрізнення, недопущення чи перевагу, що зумовлюють знищення чи порушення рівності можливостей чи поведження в сфері праці та занять. При цьому жодне розрізнення, недопущення або перевага стосовно певної роботи, якщо вони ґрунтуються на специфічних вимогах такої роботи, дискримінацією не вважатимуться. Конвенція вимагає від держав визначити та проводити національну політику методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, спрямовану на заохочення рівності можливостей та поведження стосовно праці й

занять (цими поняттями охоплюються доступ до професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплата й умови праці), з метою викорінення усякої дискримінації з приводу них.

Гендерний розрив в оплаті праці вважається однією з найбільших соціальних несправедливостей сучасності. Відповідно до Звіту МОП щодо глобальної заробітної плати за 2018/19 рр., жінки заробляли у середньому менше приблизно на 20 відсотків, ніж чоловіки, хоча між країнами та секторами існують значні відмінності. Багато факторів можуть лежати в основі гендерного розриву в оплаті праці: відмінності в освітньому рівні, професійна сегрегація чи дискримінація в оплаті праці та доступі до певних різновидів робіт. Материнство так само призводить до обмеження заробітної плати, що може зберігатися протягом усього трудового життя жінки. Це явище присутнє на усіх континентах та в усіх країнах світу. В Україні різниця дещо нижча, але теж висока – за даними Державної служби статистики України різниця між оплатою чоловіка та жінки, що займають рівноцінні посади становить біля 18 %. Ще більш разючою є різниця між середньою оплатою в так званих чоловічих та жіночих професіях. І, як стверджують правозахисники, мова йде не лише про розмір окладу, а про винагороду за працю в цілому, яка може включати преміальні та інші заохочувальні виплати, службові авто або житло, пільгове користування кредитами тощо.

Конвенція № 100 зобов'язує кожного члена МОП заохочувати та забезпечувати застосування принципу рівної винагороди чоловіків та жінок за працю рівної цінності щодо всіх трудівників. Цей принцип може бути втілений різними шляхами: національного законодавства; через системи визначення винагороди, встановлені чи визнані законодавством; укладання колективних договорів між підприємцями та трудівниками; за допомогою поєднання цих способів. Під керівництвом МОП, ООН-Жінки та ОЕСР утворена Міжнародна коаліція оплати праці (англ. Equal Pay International Coalition (EPIC)), метою якої є досягнення рівної оплати праці для чоловіків і жінок у всьому світі. Об'єднуючи різноманітну групу учасників з різних сфер діяльності та знань, EPIC підтримує уряди, роботодавців, працівників та їхні організації для досягнення конкретного й скоординованого прогресу на шляху до цієї мети. Наразі EPIC є єдиним багатостороннім

партнерством, яке працює над зменшенням гендерного розриву в оплаті праці на глобальному, регіональному та національному рівнях.

Насильство та переслідування у галузі праці становлять загрозу гідності, безпеці, здоров'ю та благополуччю кожного, оскільки впливають не тільки на працівників та роботодавців, а й на їхні сім'ї, громади, економіку та суспільство в цілому. Шляхом прийняття Конвенції МОП № 190 та Рекомендації № 206, світова спільнота дала зрозуміти, що таке явище не можна терпіти, і світ має бути налаштований покласти йому край. У Конвенції МОП № 190 визнано право кожної людини на сферу праці, що буде вільною від насильства й домагань, що визначені у ній як «ряд неприйнятних форм поведінки та практик», «метою, результатом чи ймовірним результатом яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної або економічної шкоди». Це може бути фізичне насильство, словесні образи, булінг і цькування, сексуальні домагання, погрози чи нав'язлива поведінка. Конвенція виходить із широкого розуміння «сфери праці», враховуючи факт того, що сьогодення праця не завжди виконується на фізичному робочому місці. Конвенція охоплює насильство і домагання, що можуть відбуватися протягом службових відряджень, під час поїздок на роботу та з роботи, у житлових приміщеннях, наданих роботодавцем, або у ході комунікацій, що пов'язані з трудовою діяльністю, зокрема таких, котрі забезпечуються інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ) (ст. 3 Конвенції МОП № 190). Вона бере під захист працівників та інших осіб у галузі праці, включаючи найманих працівників за визначенням національних законодавств та практик; зайнятих осіб незалежно від їх договірної статусу; осіб, котрі проходять професійну підготовку, зокрема стажистів та учнів; працівників, трудові відносини яких були припинені; волонтерів; шукачів роботи й здобувачів вакансій, а також осіб, які здійснюють владні функції, котрі виконують обов'язки і несуть відповідальність роботодавця (ст. 2 Конвенції МОП № 190). Гендерно-обумовлене насильство і домагання непропорційно негативно впливають на жінок і дівчат, а тому Конвенцією визнано, що саме гендерно-орієнтований підхід, що сприяє усуненню першопричин та факторів ризику, зокрема, численних і перехресних форм дискримінації і нерівного гендерного

співвідношення сил, гендерних стереотипів є найважливішою передумовою для викорінення насильства і домагань у сфері праці.

Не лише наведені міжнародні нормативні акти містять антидискримінаційні норми, є також окремі акти на рівні ООН та МОП, що стосуються захисту прав національних меншин, корінних народів та народів, що ведуть племінний спосіб життя, працівників-мігрантів, осіб з інвалідністю тощо. Серед них варто відзначити Декларацію корінних народів, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН в 2007 році, Конвенцію МОП про корінні народи та народи, що ведуть племінний спосіб життя в незалежних країнах № 169 (1989 р.), Конвенцію МОП про працівників-мігрантів № 97 (переглянута 1949 р.), Конвенцію МОП про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення N 143 (1978 р.), Міжнародну конвенцію про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН в 1990 році, Конвенцію про права осіб з інвалідністю (ООН, 2006 р.) та ряд інших. Практично всі вони містять норми щодо заборони дискримінації в трудових відносинах, а деякі навіть і додаткову підтримку цих груп населення, так звану «позитивну дискримінацію».

В українському законодавстві антидискримінаційним нормам приділено значну увагу. Насамперед, слід згадати 24 статтю Конституції України, яка проголошує рівність конституційних прав і свобод громадян, а також їх рівність перед законом. Забороняються привілеї або обмеження за рядом ознак: расою, кольором шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, статтю, етнічним та соціальним походженням, майновим станом, місцем проживання, мовними чи іншими ознаками. Гарантується рівність прав жінки та чоловіка, що забезпечується, серед іншого, наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у здобутті освіти і професійній підготовці, праці та винагороді за неї; створенням таких умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством тощо.

Заборона дискримінації в українському трудовому законодавстві проголошена в статті 2⁻¹ КЗпП України «Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці», що з'явилась у кодексі в 1991

році, значно розширилась у 2015 році за рахунок переліку ознак, за якими заборонена дискримінація, а також змінювалась ще двічі – у 2019 та у 2022 роках. Заборонено будь-яку дискримінацію у світі праці, порушення рівності прав і можливостей, обмеження прав працівників – пряме і непряме – за ознаками, не пов'язаними з характером роботи й умовами її виконання. Серед таких ознак, перелік яких не є вичерпним, зазначаються колір шкіри та раса, переконання (політичні, релігійні та інші), членство в громадському об'єднанні, походження (етнічне, соціальне або іноземне), мовні ознаки, місце проживання, стан здоров'я, наявність або підозра на захворювання на ВІЛ/СНІД або інвалідність, стать, сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність, участь у страйку, звернення до суду за захистом своїх прав чи прав інших осіб тощо.

У листопаді 2022 р. КЗпП доповнився ще рядом норм, що покликані протидіяти особливій формі насильства, за своїм впливом на особу як суб'єкта трудових відносин подібну до дискримінації, – мобінгом або цькуванням, котрий визначається як систематичні або повторювані тривалі умисні дії чи бездіяльність з боку роботодавця, або окремих працівників, або групи працівників, які спрямовані на приниження честі й гідності працівника, чи його ділової репутації, зокрема, з ціллю примусити його набути, змінити або припинити трудові права та обов'язки, що виявляються через психологічний та/або економічний тиск, у тому числі із застосуванням інструментів електронних комунікацій, формування стосовно працівника негативної (напруженої, ворожої, образливої) атмосфери, зокрема такої, що змушує його недооцінювати власну професійну придатність. Працівник має право звернутися зі скаргою до Державної служби з питань праці України або з позовом до суду, якщо вважатиме, що стосовно нього вчиняється мобінг. Зміни до КЗпП передбачають відповідні обов'язки роботодавця щодо запобігання мобінгу та настання, у разі його встановлення, відповідальності – дисциплінарної, а також майнової - відшкодування витрат на лікування та моральної шкоди тощо. Відповідні зміни були внесені і щодо підстав для звільнення.

Так, відповідно до ч. 3 ст. 38 КЗпП України, працівник вправі розірвати трудовий договір у визначений ним строк, якщо роботодавець вчиняв мобінг щодо працівника

чи не вживав ніяких заходів стосовно його припинення, якщо це підтверджено судовим рішенням, яке набрало законної сили. У цьому разі працівникові повинна бути виплачена вихідна допомога у розмірі, який передбачений у колективному договорі, але не меншому тримісячного середнього заробітку. Крім того, якщо внаслідок мобінгу у працівника було пошкоджене здоров'я, то він може вимагати відшкодування витрат на лікування, а якщо мобінг призвів до моральних страждань, втрати життєвих зв'язків та примушує працівника до додаткових зусиль щодо нормалізації свого життя, то з роботодавця може бути стягнута моральна шкода на користь такого працівника.

Згідно з п. 12 ч. 1 ст. 40 КЗпП України роботодавець може звільнити працівника у випадку вчинення працівником мобінгу, встановленого судовим рішенням, яке набрало законної сили. Відповідно до п. 1² ч. 1 ст. 41 КЗпП України у випадку вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (незалежно від форм прояву) та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути також розірваний.

Проблема мобінгу не нова і характерна не лише для українського суспільства, в будь-якій країні – десь більше, десь менше – виникають подібні ситуації, але однією з головних негативних ознак цього явища є те, що воно виявляється лише в крайніх стадіях, на ранніх етапах помітити такі процеси дуже важко. Наслідки ж від нього можуть бути дуже серйозними – від поганого клімату в колективі до суїцидальних настроїв жертв. Експерти підкреслюють негативні психологічні, соціальні та економічні наслідки. Вважається, що жертвами мобінгу швидше стають представники релігійних, етнічних, расових меншин, або особи, що мають психологічні або фізичні особливості. На підставі аналізу досліджень мобінгу О. Качмар виділяє такі різновиди цього явища у трудовому колективі: він може бути вертикальний (з боку керівника) чи горизонтальний (з боку одного чи декількох працівників); свідомий (навмисний) та несвідомий (стихийний); хронічний (самовідроджуваний). Причинами виникнення мобінгу автор визначає такі: розподіл статусів у колективі; примітивні реакції у спілкуванні; успадкований інстинкт; вікові особливості розвитку; загальну культуру й моральність. Мобінг – складна та комплексна проблема,

досліджуючи це явище, фахівці наголошують на таких важелях протидії цькуванню у колективі як: грамотна кадрова політика, передбачення відповідних заходів в правилах внутрішнього трудового розпорядку, увага менеджменту до психологічного клімату в колективі, створення комфортної робочої обстановки.

Одночасно з правками, внесеними до КЗпП України, у Кодексі України про адміністративні правопорушення з'явилася стаття 173 «Мобінг (цькування) працівника, котра передбачає за вчинення такого діяння можливість накладення штрафу на громадян від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян чи громадські роботи на строк від 20 до 30 годин, а також штрафу для фізичних осіб – підприємців або посадових осіб - від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян чи громадські роботи на строк від 30 до 40 годин. Повторне вчинення такого діяння збільшує санкції до штрафу на громадян від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян чи громадські роботи 30-50 годин, а для ФОП та посадових осіб – штрафу від 200 до 400 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи 40-60 годин. Цікаво, що, ця норма була внесена не до п'ятої глави КупАП, де містяться статті стосовно правопорушень в галузі охорони праці та здоров'я населення, а до глави 14 «Адміністративні правопорушення, що посягають на громадський порядок і громадську безпеку».

Так, ще до внесення згаданих вище змін до трудового законодавства, розглядаючи питання адміністративної відповідальності за мобінг, М. Ковальова та І. Божук, зокрема, слушно відзначають особливе значення, яке надає українська Конституція людській гідності, оскільки мова про неї йде одразу в декількох статтях (3, 21, 68 статті Конституції України), авторки підкреслюють, що мобінг є однією з проблем, що постають на шляху реалізації працівником свого права на гідність та заважають нормальній продуктивній трудовій діяльності. На думку авторів з іншого боку це підкреслюється значенням, яке вкладають в категорії, відповідні мобінгу, зарубіжні нормативні акти – «моральне переслідування», «знуцання на робочу місці», «психологічне переслідування», «жорстокість на робочому місці» тощо.

Наведемо відповідні приклади із трудового законодавства країни – члена ЄС –

Чехії. Так, згідно із ч. 2 ст. 7 КЗпП забороняється зловживання виконанням прав та обов'язків, що впливають із трудових відносин, на шкоду іншим працівникам і з метою приниження людської гідності. Ця категорія включає образливу поведінку, включаючи коментарі та пропозиції сексуального характеру на роботі, або якщо така поведінка може сприйматися жертвою як критерій для прийняття рішень щодо майбутніх умов праці. Основною лінією для визначення того, чи є певна поведінка сексуальним домаганням, є те, чи сприймає відповідна особа таку поведінку як небажану та образливу. Навіть одна демонстрація такої поведінки може вважатися сексуальним домаганням, якщо її наслідки серйозні. Сексуальні домагання слід відрізнити від взаємної неформальної приязні. Сексуальні домагання можуть включати фізичні, вербальні та невербальні прояви. Також, відповідно до Закону № 46/2004 Coll., мобінг вперше визначається як будь-яка поведінка, яка сприймається відповідним працівником як небажана, невідповідна або образлива, і яка може зачепити особисту гідність або створити принизливу чи неприємну робочу атмосферу.

Вже згадувана вище Конвенція №190 МОП вимагає від держав-членів нульової толерантності до насильства у будь-якій формі, зазначаючи при цьому, що термін «насильство та домагання» у трудовій сфері застосовується до ряду неприйнятних дій та практик чи загроз, незалежно від того, чи є вони разовими чи повторними, що мають на меті, призводять або можуть призвести до фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерне насильство та домагання, очевидно, що під опис насильства підпадає і мобінг. Поряд із гендерним фактором, експерти МОП особливу увагу приділяють також особам з інвалідністю, які становлять біля 15% населення, а 758 мільйонів з них – працездатного віку. Особи з інвалідністю можуть зазнавати специфічного насильства та домагань у зв'язку зі своїми особливими потребами, але і дослідники цього явища часто опускають цю проблему, і самі особи з інвалідністю в силу своїх специфічних рис не завжди можуть усвідомлювати, що насправді з ними відбувається. Варто також звернути увагу, що експерти МОП в своїх публікаціях застосовують здебільшого слово «булінг», що є синонімом мобінгу, але в українському законодавстві категорія «булінг» застосовується при визначенні подібних

негативних явищ, насамперед, в сфері освіти (стаття 173-4 «Булінг (цькування) учасника освітнього процесу» КУпАП).

Норми Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», серед іншого, поширюються також на трудові відносини, включаючи застосування роботодавцем принципу розумного пристосування. Зазначається, що законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, який передбачає незалежно від конкретних ознак: забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; повагу до гідності кожної людини; забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб (стаття 2). Формами дискримінації згідно з законом є: пряма та непряма дискримінації; підбурювання до дискримінації, а також пособництво у дискримінації та утиск (стаття 5). Законом визначається механізм запобігання та протидії дискримінації та відповідальність за порушення відповідного законодавства. Нормами 15 статті цього закону передбачене право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданої особі внаслідок дискримінації, а 16 стаття констатує, що особи, які порушили вимоги законодавства про запобігання та протидію дискримінації, підлягають цивільній, адміністративній та кримінальній відповідальності. Якщо з цивільною відповідальністю зрозуміло – це якраз і є відшкодування матеріальної та моральної шкоди, передбачене ст. 15 КУпАП, яке відбувається у порядку цивільного судочинства, то адміністративна відповідальність за недотримання принципу рівності або за вчинення дискримінації нормами адміністративного права не передбачена, коли не враховувати вже згадану відповідальність за мобінг.

Кримінальна відповідальність за порушення рівноправності громадян через їх расову, національну, регіональну належність, релігійні переконання, інвалідність або за іншими ознаками передбачена статтю 161 Кримінального кодексу України, яка встановлює покарання за ці діяння у вигляді штрафу від 200 до 500 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеження волі на строк до 5 років, або позбавлення волі на строк до 3 років, з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певними видами діяльності теж на строк до 3 років, або без такого. Ці самі дії, поєднані з насильством,

оюманом чи погрозами, або вчинені службовою особою, караються штрафом від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, позбавленням волі на строк від 2 до 5 років, поєднаним з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до 3 років або без такого. Якщо такі дії були вчинені організованою групою осіб чи спричинили тяжкі наслідки, то покарання передбачає позбавлення волі на строк від 5 до 8 років.

Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено принцип гендерної рівності – рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації, який дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, а також забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків. Встановлено гарантії щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, а також у підвищенні кваліфікації та перепідготовці. До обов'язків роботодавця належать: створювати такі умови праці, котрі дозволяли б жінкам та чоловікам здійснювати їхню трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; забезпечувати рівну оплату праці при однаковій кваліфікації й однакових умовах праці; застосовувати заходи задля унеможливлення й захисту від випадків сексуальних домагань чи інших проявів насильства за ознакою статі. Заборонено в оголошеннях щодо вакансій пропонувати роботу представникам лише однієї статі, за винятком такої специфічної роботи, що може виконуватися тільки особами певної статі, висувати вимоги, надаючи перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості стосовно їхнього особистого життя, планів народження дітей тощо. Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення балансу щодо співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності та серед різних категорій працівників.

На рівні Ради Європи та Європейського Союзу основоположне значення в сфері протидії дискримінації має 14 стаття Європейської конвенції з прав людини (ЄКПЛ) 1950 р «Заборона дискримінації», також в аспекті захисту від дискримінації в трудових

правовідносинах варто згадати Хартію співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 р., яка, серед інших, містить норми щодо рівності чоловіків і жінок та права на захист для дітей і підлітків, осіб з інвалідністю, осіб похилого віку та трудящих-мігрантів.

Зокрема, стаття 14 Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод забороняє дискримінацію тільки в тому, що стосується користування правами, викладеними у Конвенції. Протокол № 12 до ЄКПЛ був складений, щоб забезпечити більш сильне, окреме право на рівність і загальну заборону дискримінації: «Користування будь-яким правом, визаним законом, має бути забезпечено без дискримінації за будь-якою ознакою...». Таким чином, цей протокол розширює сферу ЄКПЛ, оскільки він охоплює дискримінацію будь-якого законного права, навіть якщо це право не прописане в Конвенції.

Європейська соціальна хартія 1996 р. (переглянута) присвячує захисту права на гідне ставлення на роботі окрему 26 статтю та зобов'язує держави, поряд із заборонаю сексуальних домагань на робочому місці, так само поширювати інформацію про систематичні недобрі або відверто негативні та образливі дії стосовно окремих працівників на робочому місці через виконання роботи, сприяти відвертанню таких дій та вживати усіх належних заходів щодо захисту працівників від такого поведіння.

Антидискримінаційні директиви ЄС забороняють дискримінацію у трьох сферах: зайнятості, добробуту населення та товарів і послуг. Директива про расову рівність 2000/43/ЄС(6) застосовується в усіх трьох названих сферах. Директива про рівність у сфері зайнятості 2000/78/ЄС застосовується виключно до відносин зайнятості – доступ до зайнятості, умови зайнятості, включаючи звільнення та оплату, професійну орієнтацію та підготовку. Директива про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості 2006/54/ЄС також застосовується до відносин у сфері зайнятості. Практичне значення європейської системи антидискримінаційного права полягає в тому, що за необхідності можна

безпосередньо посилатися на антидискримінаційні інструменти і судову практику перед національними судами та органами влади.

Аналізуючи поняття та види дискримінації в трудовому праві, С. Вишновецька стверджує, що дискримінація існує там, де не дотримується рівність можливостей у галузі праці, а саме - рівність умов для реалізації прав працівників. Може бути винятком тільки правомірне обмеження трудових прав, якщо воно зумовлене притаманними цьому виду праці вимогами, які встановлені законом і пов'язані з особливим піклуванням держави про таких осіб, які потребують підвищеного рівня соціального і правового захисту. Такі обмеження повинні ставити правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, а також встановлюватись у законний спосіб.

Висновки. Дискримінація – абсолютно негативне явище, яке має як прямі очевидні, так і приховані та віддалені негативні наслідки. Вона пригнічує можливості окремих людей, погіршує психічне здоров'я, має наслідками тривогу та депресію. Наслідки мобінгу приблизно такі ж – аж до появи суїцидальних намірів. Ці явища збільшують нерівність і соціальну напругу, зменшують продуктивність та протидіють гідній праці, сповільнюють економічний прогрес, можуть перешкодити людям здійснити свої мрії та зробити кар'єру. Саме тому боротьба з проявами дискримінації на всіх рівнях є важливим завданням сьогодення для міжнародного співтовариства, держави, соціальних партнерів та індивідуальних учасників трудових відносин. На наш погляд, велика увага міжнародної спільноти до цих питань, зміни, що відбуваються в цьому напрямку в царині трудового законодавства, мають позитивне значення, оскільки ставлять за мету забезпечення гідного існування людини – найбільшої цінності. Важливо, щоб до запобігання та протидії цим негативним явищам були залучені фахівці різних галузей знань – права, менеджменту, соціології, психології – та, з урахуванням здобутків науковців та практиків, а також дотриманням міжнародних правових норм, формували відповідну антидискримінаційну політику на державному, місцевому та виробничому рівнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Чижмарь Ю.В. Сутність і зміст міжнародного трудового права. Науковий вісник публічного та приватного права. 2018. Випуск 5, том 1. С. 152-155;
2. Статут Міжнародної Організації Праці. ILO Constitution. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO ;
3. Декларація щодо цілей та завдань Міжнародної організації праці. Філадельфія, 10 травня 1944 року. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/140970___140970 ;
4. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці, 1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Tet ;
5. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111, 1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text ;
6. The gender pay gap. International Labour Organisation. URL: https://www.ilo.org/travail/areasofwork/wages-and-income/WCMS_867160/lang--en/index.htm ;
7. Гендерний розрив в оплаті праці: як відрізняється середня зарплата жінок і чоловіків в Україні. Слово і Діло: Аналітичний портал. 21.06.2021. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/06/10> . (дата звернення 20.05.2023);
8. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100, 1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text ;
9. EPIC: Equal Pay International Coalition. URL: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>;
10. Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року: 12 способів, у які вона може підтримати заходи реагування на COVID-19 і подальше відновлення. Інформаційна записка. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/gender/documents/publication/wcms_750459.pdf;
11. Конституція України. Закон від 28.06.1996 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%BA%96-%D0%B1%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%BA%96-%D0%B1%D1%80#Text;);
12. Кодекс законів про працю України. Закон від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>;
13. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі. Актуальні проблеми філософії та соціології. 2016. Вип. 14. С. 58-61 URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/11794> ;
14. Лагутіна І. В. Моббінг на робочому місці: правовий аспект. Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. МОНмолодьспорт України, НУ «ОЮА». Вип. 57. Одеса : Юридична літ-ра, 2011. С. 133-138;
15. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X: редакція від 15.04.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n209> (дата звернення 20.05.2023);
16. Ковальчук М., Божук І. Адміністративна відповідальність за мобінг: перспективи внесення змін до законодавства України Актуальні проблеми правознавства. 2020. № 4 (24). С. 35-42.;
17. National Labour Law Profile: The Czech Republic URL: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158893/lang--en/index.htm ;
18. Violence and Harrasment Convention, 2019 (No. 190) : Labour standarts International Labour Organisation. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 ;
19. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> ;
20. Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n1072>
21. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> ;
22. Компас. Посібник з освіти прав людини за участі молоді. Дискримінація та нетолерантність. Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/discrimination-and-intolerance> ;
23. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія. Міжнародний документ. Рада Європи (редакція від 07.09.2016 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062/card2#Card ;
24. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав – Європейський суд з прав людини – Рада Європи. URL: https://www.echr.coe.int/documents/handbook_non_discr_law_ukr.pdf
25. Вишновецька С.В., Дорошенко Т.А. Поняття та види дискримінації в трудовому праві. Юридичний вісник 4 (57) 2020. С. 103-109.

Стаття надійшла до редакції 01.04.2023

Стаття рекомендована до друку 17.05.2023

L.V. KULACHOK-TITOVA

PhD (Law), Associate Professor of the Department
of State Law Disciplines
Faculty of Law

E-mail: l.kulachok@karazin.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8815501X>

V.N. Karazin Kharkiv National University
Kharkiv, 61022, Svoboda Square, 4

I.A. PAKHOMOVA

PhD (Law), Associate Professor of State and Legal Disciplines
Faculty of Law

E-mail: pakhomova@karazin.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7161-3598>

V. N. Karazin Kharkiv National University
Kharkiv, 61022, Svobody square, 4

**LEGAL REGULATION OF ANTI-DISCRIMINATION AND MOBBING
IN THE FIELD OF LABOR**

ANNOTATION: The absence of discrimination in the workplace is an important condition for productive work, mental and physical health of employees, preservation of a sense of human dignity and personality development, a healthy moral climate in the team, effective communication in production in vertical and horizontal planes and other necessary processes in the field of work, since any labor team is not only a production, but also a social environment. The negative impact of discrimination is felt far beyond the boundaries of a specific workplace, as negative emotions affect a person's family, friendships, and other social relationships.

Anti-discrimination problems are the subject of research by specialists in legal, social and economic sciences, in particular, the legal protection of employees is being studied according to individual characteristics: gender, disability, HIV-positive status, migration, gender identity, ethnic or linguistic minorities, etc. There are a number of international and national regulations that prohibit unequal treatment of employees on grounds unrelated to a person's qualifications, productivity, and business qualities. Prohibition of mobbing (harassment) and establishment of responsibility for such actions became a relatively new phenomenon for national legislation.

Adherence to the principle of equal treatment of employees and non-discrimination is one of the main areas of activity of the International Labor Organization, which is reflected in the norms of a number of conventions and recommendations. One of the latest is Convention No. 190 on Violence and Harassment, adopted by the ILO in 2019, which once again emphasizes the importance of creating decent working conditions for individuals on the basis of equality in the absence of any violence or harassment. In Ukrainian legislation, there are norms regarding the support of certain vulnerable groups of employees - minors, persons of pre-retirement age, internally displaced persons, persons with disabilities and others. This phenomenon is sometimes called "positive discrimination", which is socially determined.

Discrimination and mobbing must be excluded from labor relations as those that reduce the quality of life, hinder decent work and human development, therefore the presence of clearly defined norms that establish responsibility for such actions is very important. Anti-discrimination legislation provides for disciplinary, material, financial, administrative and criminal liability for relevant offenses. Changes were made to the administrative legislation regarding the establishment of liability for mobbing (harassment) at the workplace, but there are no clearly defined norms regarding liability for violation of the prohibition of discrimination, as well as no definition of the act itself.

KEY WORDS: *labor rights, discrimination, mobbing, violence and harassment at the workplace, responsibility, international regulations, anti-discrimination norms*

REFERENCES

- 1.Chyzhmar Yu.V. Sutnist i zmist mizhnarodnoho trudovoho prava. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava*. 2018. Vypusk 5. Tom 1. S. 152-155. (in Ukrainian)
- 2.Statut Mizhnarodnoi Orhanizatsii Pratsi. ILO Constitution. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO . (in Ukrainian)
- 3.Deklaratsiia shchodo tsilei ta zavdan Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi. Filadelfiia, 10 travnia 1944 roku. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/140970__140970 . (in Ukrainian)
- 4.Deklaratsiia MOP osnovnykh pryntsyviv ta prav u sviti pratsi, 1998 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text ; (in Ukrainian)
- 5.Konventsiiia pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi ta zaniat N 111, 1958 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (in Ukrainian)

- 6.The gender pay gap. International Labour Organisation. URL: https://www.ilo.org/travail/areasofwork/wages-and-income/WCMS_867160/lang--en/index.htm
- 7.Hendernyi rozryv v oplati pratsi: yak vidrizniaetsia serednia zarplata zhinok i cholovikiv v Ukraini. *Slovo i Dilo: Analitychnyi portal*. 21.06.2021. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/06/10> . (data zvernennia 20.05.2023) (in Ukrainian)
- 8.Konventsiiia pro rivne wynahorodzhennia cholovikiv i zhinok za pratsiu rivnoi tsinnosti № 100, 1951 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text ; (in Ukrainian)
- 9.EPIC: Equal Pay International Coalition. URL: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/> ;
- 10.Konventsiiia MOP № 190 pro vykorinennia nasylstva ta domahan u sferi pratsi, 2019 roku: 12 sposobiv, u yaki vona mozhe pidtrymaty zakhody reahuvannia na COVID-19 i podalshe vidnovlennia. Informatsiina zapyska. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750459.pdf . (in Ukrainian)
- 11.Konstytutsiia Ukrainy. Zakon vid 28.06.1996 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> .; (in Ukrainian)
- 12.Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. Zakon vid 10.12.1971 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> .; (in Ukrainian)
- 13.Kachmar O.V. Mobinh yak riznovyd psykhologichnoho nasylstva v trudovvomu kolektyvi. *Aktualni problemy filosofii ta sotsiologii*. 2016. Vyp. 14. S. 58-61 URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/11794> ; (in Ukrainian)
- 14.Lahutina I. V. Mobinh na robochomu misti: pravovy aspekt. *Aktualni problemy derzhavy i prava : zb. nauk. pr. MONmolodspport Ukrainy, NU «OIuA»*. Vyp. 57. Odesa : Yurydychna lit-ra, 2011. S. 133-138; (in Ukrainian)
- 15.Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia: Zakon Ukrainy vid 07.12.1984 r. № 8073-Kh: redaktsiia vid 15.04.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n209> (data zvernennia 20.05.2023); (in Ukrainian)
- 16.Kovalchuk M., Bozhuk I. Administratyvna vidpovidalnist za mobinh: perspektyvy vnesennia zmin do zakonodavstva Ukrainy *Aktualni problemy pravoznavstva*. 2020. № 4 (24). S. 35-42. (in Ukrainian)
- 17.National Labour Law Profile: The Czech Republic URL:https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158893/lang--en/index.htm ;
- 18.Violence and Harrasment Convention, 2019 (No. 190) : Labour standarts International Labour Organisation. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C190 ;
- 19.Zakon Ukrainy «Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini» vid 06.09.2012 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> . (in Ukrainian)
- 20.Kryminalnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 5 kvitnia 2001 roku № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n1072> (in Ukrainian)
- 21.Zakon Ukrainy «Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhyvostei zhinok i cholovikiv» vid 08.09.2005 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> . (in Ukrainian)
- 22.Kompas. Posibnyk z osvity prav liudyny za uchasti molodi. Diskryminatsiia ta netolerantnist. Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/discrimination-and-intolerance> (in Ukrainian)
- 23.Ievropeiska sotsialna khartiia (perehliana) : Khartiia. Mizhnarodnyi dokument. Rada Yevropy (redaktsiia vid 07.09.2016 r.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062/card2#Card ; (in Ukrainian)
- 24.Posibnyk z yevropeiskoho antydyskryminatsiinoho prava. Ahentsiia Yevropeiskoho Soiuzu z pytan osnovopolozhnykh prav – Yevropeyskyi sud z prav liudyny – Rada Yevropy. URL: https://www.echr.coe.int/documents/handbook_non_discr_iaw_ukr.pdf/ (in Ukrainian)
- 25.Vyshnovetska S.V., Doroshenko T.A. Poniattia ta vydy dyskryminatsii v trudovomu pravi. *Yurydychnyi visnyk 4 (57) 2020*. S. 103-109. (in Ukrainian).

The article was received by the editors 01.04.2023

The article is recommended for printing 17.05.2023