



Олена Ростиславівна ДАШКОВСЬКА
д.ю.н., професор, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0145-850X>
e-mail: dashkovskaolena@gmail.com

ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПОЗИТИВНИЙ ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

У статті досліджено феномен дискримінації на ринку праці, висвітлюючи різні форми дискримінаційних практик, такі як сегрегація, маргіналізація та нерівність в оплаті праці. Особливу увагу приділено аналізу гендерної та етнічної нерівності, а також впливу рівня освіти на доступ до високооплачуваних посад. Розглянуто історичний розвиток антидискримінаційного законодавства в різних країнах, зокрема США, Великій Британії та Австралії, з акцентом на ефективність правових заходів у подоланні дискримінації. Підкреслено важливість прямих та непрямих антидискримінаційних заходів, таких як позитивні дії та програми підтримки меншин, для створення інклюзивного середовища. Зроблено висновок, що подолання дискримінації вимагає не лише законодавчих ініціатив, а й змін у корпоративній культурі та підвищення обізнаності суспільства про різні форми дискримінації.

Ключові слова: дискримінація, законодавство в сфері зайнятості, сегрегація ринку праці, гендерна рівність, права меншин, антидискримінаційна політика

ВСТУП

Дискримінація передбачає застосування необґрунтованих критеріїв, які ставлять людину у невідгдане становище на основі окремих характеристик, що приписуються певній групі. Основну увагу в дискусіях про дискримінацію зазвичай зосереджено на сфері зайнятості, де вона може проявлятися у формі сегрегації, маргіналізації та нерівності в оплаті праці. Особи можуть зазнавати дискримінації як перед влаштуванням на роботу, так і після цього. Дискримінація за рівнем освіти часто пов'язана з дискримінацією у сфері праці, оскільки доступ до високооплачуваних посад вимагає певного освітнього рівня.

Попри те, що загальне право не завжди забезпечує захист від дискримінації, держави ухвалюють закони, які регулюють несправедливу дискримінацію в сферах освіти та працевлаштування. Законодавство зазвичай охоплює дискримінацію, пов'язану з такими характеристиками, як вік, фізичні порушення, стан здоров'я, раса, стать, сексуальна орієнтація, національне походження, релігія, політичні переконання, шлюбний або батьківський статус, судимість тощо.

МАТЕРІАЛИ І МЕТОДИ

У дослідженні застосовано комплексні підходи дослідження правових явищ і процесів (як загальнонаукові, так і спеціально юридичні), зокрема аналіз вторинних даних стосовно історичного, логічного та системно-структурного аналізу дискримінаційних процесів на ринку праці, проаналізовано показники гендерних, етнічних та соціальних розривів в оплаті праці, застосовано кількісні і якісні показники у проведенні порівняльного аналізу правової політики різних країн світу для виявлення відмінностей у рівні дискримінації та у дослідженні найбільш ефективних засобів боротьби з правовою нерівністю в сфері зайнятості.

МЕТА статті – проаналізувати історичний розвиток та сучасний стан дискримінації на ринку праці в різних країнах світу, зокрема в США, Великій Британії, Авст-

ралії, Україні та країнах Східної Європи. Провести дослідження еволюції антидискримінаційного законодавства, соціальні та економічні наслідки дискримінаційних практик, а також підходи до боротьби з сегрегацією, маргіналізацією та нерівністю в оплаті праці.

РЕЗУЛЬТАТИ

Як відомо, у 2 пол. XX ст. у країнах Західної Європи та Північної Америки класові привілеї поступилися місцем обговоренню прав найбільш знедолених груп, які отримали назву «меншини», хоча цей термін був неточним, оскільки жінки (які кількісно переважали чоловіків) також належали до категорії знедолених. Радикальний політико-економічний підхід передбачав трансформацію соціальних дебатів з особливих питань від класових інтересів до прав меншин, що знайшло відображення у правовій літературі. У 1990-х рр. тема боротьби з дискримінацією поступилася місцем обговоренню проблеми управління різноманітністю [1; с. 10].

За багато років боротьби за рівноправність суспільство здійснило багато спроб виправити проблему дискримінації через законодавчі механізми. Одними з найперших були П'ята, Тринадцята та Чотирнадцята поправки до Конституції США, прийняті ще між 1791 р. і 1868 р., що забезпечували рівність усіх громадян перед законом та скасування рабства. Закон про громадянські права 1866 р. надав усім громадянам США право укладати контракти, але лише у 1960-х рр. США почали впроваджувати активні заходи з боротьби з дискримінацією у сфері праці. Важливим етапом у цьому напрямі стало ухвалення Генеральною Асамблеєю ООН Загальної декларації прав людини у 1948 р. та Конвенції Міжнародної організації праці про дискримінацію у сфері праці та професій (№ 111) у 1958 р. [2, с. 11-15].

Сегрегація зайнятості, маргінальний статус працівників і нерівність в оплаті праці є ключовими показниками дискримінації у сфері праці. Як відомо, сегрегація може бути як горизонтальною (сконцентрованість працівників у вузькому діапазоні робіт), так і вертикальною (концентрація на посадах з низьким статусом, оплатою та

перспективами розвитку). В Україні аналіз зайнятості за статусом та статтю свідчить про те, що серед самозайнятих переважають жінки (52,6% у 2009 р.), тоді як чоловіки домінують в інших категоріях зайнятості: найманих працівників (51%), роботодавців (66%) та безоплатно працюючих членів сім'ї (64,4%). Самозайняті жінки здебільшого займаються традиційними для жінок видами діяльності, які характеризуються невисокими продуктивністю, рентабельністю та прибутковістю. Зокрема, вони реалізують товари промислового виробництва (49% усіх самозайнятих жінок), займаються натуральним сільським господарством, приготуванням та продажем кулінарної продукції, прибиранням житла та іншою хатньою працею. Також серед їхніх занять – перукарські та косметичні послуги, оздоровчі послуги, репетиторство, переклади, догляд за дітьми та хворими [3, с. 11]. Це свідчить про наявність як горизонтальної, так і вертикальної сегрегації, коли жінки зосереджені на менш оплачуваних посадах. Подібна ситуація спостерігається в усіх країнах як Північної Америки, так і Західної Європи.

Дискримінація нерідко виникає через різний рівень освіти, і найбільше страждають жінки з невисоким освітнім рівнем, які частіше за інших зазнають маргіналізації на ринку праці, що виражається у високому рівні безробіття, частковій зайнятості, контрактній або віддаленій роботі. Маргінальний статус обмежує доступ до пенсійних накопичень, навчання та можливостей для професійного зростання.

У Великій Британії дослідження показали, що для етнічних меншин зменшення можливостей працевлаштування стало серйозною проблемою, а розрив у зарплатах між етнічними групами збільшився з 2,6% у 1970-х рр. до 10,9% у 1980-х рр. [4; с. 97-103]. Це призвело до того, що представники національних меншин стали отримувати значно меншу оплату праці, ніж решта працівників. Водночас Австралія домоглася певного прогресу у зменшенні гендерного розриву в оплаті праці – до середини 1990-х рр. жінки заробляли 83% від зарплат чоловіків за повний робочий день [5; с. 107].

Теорія людського капіталу стверджує, що ринок праці розподіляє працівників на основі їхніх навичок і досвіду. Проте соціологічні дослідження показують, що роботодавці часто керуються стереотипами та звичками у прийнятті рішень про прийняття на роботу та просування працівників [6; с. 317-330]. Незважаючи на те, що освіта та державна політика у сфері зайнятості можуть частково зменшити розрив у доходах, цього недостатньо для усунення гендерної та етнічної дискримінації [7; с. 231-243].

Інституційні теорії дискримінації описують таке явище, як «статистична дискримінація», коли працівників оцінюють на основі середніх характеристик їхніх груп, що призводить до несправедливих узагальнень та упередженого ставлення. Одна з найбільш відомих теорій дискримінації, запропонована американським економістом, лауреатом Нобелівської премії 1992 р. Гері Беккером, пояснює дискримінацію як результат «смаку» або уподобань роботодавців, що часто є результатом невігластва або ірраціональності [8; с. 421-446]. Однак ця теорія критикується за те, що вона не пояснює стійкість дискримінаційних практик на ринках праці.

З метою боротьби з дискримінацією на ринку праці

запропоновано різні політики, включно з рівністю в оплаті праці, рівними можливостями та реформами в галузі освіти й навчання. У США боротьба з дискримінацією набула розвитку ще до прийняття Закону про громадянські права 1964 р. Національна асоціація сприяння розвитку кольорового населення (NAACP) та профспілки відігравали важливу роль у досягненні успіхів у цій боротьбі. Законодавчі ініціативи США, включно із Законом про рівну оплату праці (1963) і Законом про дискримінацію за віком у працевлаштуванні (1967), значно розширили права на недискримінаційне працевлаштування. Поправки до цих законів, а також низка судових рішень сприяли покращенню захисту працівників від дискримінації за статтю, расою, віком та іншими ознаками [9; с. 24-51].

У 1991 р. Конгрес США прийняв новий Закон про громадянські права, який переклав тягар доведення фактів дискримінації на роботодавців та дозволив стягнення компенсації й штрафних збитків за будь-які прояви дискримінації. Також, у 1990 р. ухвалено Закон про інвалідів, підписаний Президентом Бушем. Цей законодавчий напрям став прикладом для Великої Британії та інших європейських країн. У Великій Британії у 1970 р. прийнято Закон про рівну оплату праці, за яким згодом слідували Закони про дискримінацію за ознакою статі та Закон про расові відносини. Закон про справедливе працевлаштування (Північна Ірландія) 1989 р. забороняє дискримінацію на підставі релігійних чи політичних переконань [9; с. 167-168].

Уряд Австралійської лейбористської партії (ALP) у період з 1983 р. до 1996 р. реалізував комплексну політику боротьби з дискримінацією. Вони запровадили антидискримінаційне законодавство та створили умови для допомоги працівникам у пошуканні їхніх робочих і домашніх обов'язків. Цю політику підтримано на законодавчому рівні, включаючи введення спеціальних програм на рівні організацій та законів що підтримували гендерну рівність.

Закон про расову дискримінацію 1975 р. прийнято за уряду лейбористів Австралії на чолі з Вітламом, який мав на меті ухвалити подібний акт, що заборонив би дискримінацію за ознакою статі. Однак наступний коаліційний уряд (1975-1983 рр.) не продовжив цей курс, залишивши це питання наступному лейбористському уряду. У результаті законодавство, що забороняло дискримінацію за ознакою статі та впроваджувало позитивні дії, ухвалено на федеральному та регіональному рівнях, під тиском таких груп, як Жіноче виборче лобі.

Закон про статеву дискримінацію 1984 р., що став частиною міжнародного тренду з визнання прав жінок на ринку праці, зустрів неоднозначну реакцію. Консервативні групи, включно з деякими релігійними організаціями та жіночими рухами, відкрито критикували його. Через два роки запроваджено Закон про позитивні дії (рівні можливості для жінок), який розширив антидискримінаційні положення та зробив гендерну рівність законодавчо обов'язковою [11; с. 19-38].

Австралійське законодавство забороняє як пряму, так і непряму дискримінацію. Пряма дискримінація має місце, коли особу з певною характеристикою ставлять у гірше становище порівняно з іншими. Непряма дискримінація виникає, коли вимоги, призначені для домінуючої групи, позиціонуються як норма. Наприклад,

вимогу до водія автобуса про певну довжину ноги визнано формою непрямой дискримінації [5]. Крім того, австралійське законодавство визнає сексуальні домагання окремою формою дискримінації.

У країнах Східної Європи законодавство про рівність чоловіків і жінок перебуває в стані розвитку, однак політика ліквідації дискримінації на ринку праці почала впроваджуватися лише нещодавно. Вступ до ЄС зобов'язує країни, наприклад Чехію та Словаччину, гармонізувати своє законодавство з європейськими нормами, запроваджуючи політику рівної оплати та рівних можливостей для працевлаштування [12; с.199-222].

Антидискримінаційна політика в Європі та інших країнах отримала певну критику. Наприклад, британська Комісія з рівних можливостей критикує за те, що вона не завжди ефективно розслідує випадки дискримінації. Деякі дослідження, як-от Сарі Вільгельм, вказують на те, що політика надання переваг жінкам частіше приносить вигоду білим жінкам із високим рівнем освіти порівняно з темношкірими жінками [13; с. 295-304]. Радикальні критики стверджують, що ліберальні антидискримінаційні заходи є недостатніми для подолання структурної нерівності, пропонуючи впровадження позитивної дискримінації та програми позитивних дій для вирівнювання можливостей.

Для боротьби з дискримінацією у сфері зайнятості необхідно вжити низку ефективних заходів [3, 14]:

1. Широке запровадження антидискримінаційної політики на робочих місцях з метою заборони будь-яких проявів як прямої, так і непрямой дискримінації та забезпечення рівних прав і можливостей усіх працівників.
2. Проведення освітніх програм для роботодавців і працівників для підвищення їх обізнаності у сфері дискримінаційних проявів та протидії явищам, які заборо-

нені чинним законодавством.

3. Запровадження позитивних дій, спрямованих на підтримку представників різноманітних меншин, які працюють в трудовому колективі, з метою запобігання будь-яким проявам дискримінації та створення інклюзивного середовища, де всі відчувають підтримку і власну цінність.

4. Створення конфіденційних умов та правових механізмів своєчасного повідомлення про потенційні загрози та факти дискримінації на робочому місці, а також оперативний та справедливий розгляд таких звернень.

ВИСНОВКИ

Проблема дискримінації на ринку праці є актуальною та має багатовимірний характер, проявляючись через сегрегацію, маргіналізацію та нерівність в оплаті праці. Ці форми дискримінації можуть мати як прямі, так і непрямі наслідки для різних соціальних груп. Історичний контекст показує, що закони та міжнародні угоди, прийняті для боротьби з дискримінацією, відіграли важливу роль у зменшенні проявів нерівності. Зокрема, законодавчі ініціативи у США, Великій Британії, Австралії та інших країнах сприяли захисту прав працівників.

Антидискримінаційне законодавство, незважаючи на успіхи, стикається з критикою через його недостатню ефективність у боротьбі зі структурними проблемами. Це підкреслює необхідність впровадження більш активних заходів, таких як програми позитивної дискримінації. Перспективи розвитку у боротьбі з дискримінацією включають подальше вдосконалення законодавчих ініціатив, посилення контролю за їх виконанням, а також ширше залучення програм з управління різноманітністю та рівними можливостями.

Список використаних джерел

1. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. Київ, 2011. 32 с.
2. Шуміло І.А. Міжнародна система захисту прав людини. Київ, 168 с.
3. Купець О. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості. Київ, 2010. 78 с.
4. Blackaby D.H. et al. The Ethnic Wage Gap and Employment Differentials in the 1990s: Evidence for Britain. *Economics Letters*. 1998. Vol. 58. № 1. pp. 97-103.
5. Gardner M., Palmer G. *Employment Relations: Industrial Relations and Human Resource Management in Australia*. Melbourne, 1997. 662 p.
6. Mitra A. Establishment Size, Employment, and the Gender Wage Gap. *Journal of Socioeconomics*. 2003. Vol. 32, № 3. pp. 317-330.
7. Chung Yue-Ping. Gender Earnings Differentials in Hong Kong: The Effect of the State, Education, And Employment. *Economics of Education Review*. 1996. Vol. 15. № 3. pp. 231-243.
8. Posner R.A. Employment Discrimination and Sexual Harassment. *International Review of Law and Economics*. 1999. Vol. 19. № 4. pp. 421-446.
9. Collins W.J. The Political Economy of State-Level Fair Employment Laws, 1940–1964. *Explorations in Economic History*. 2003. Vol. 40. № 1. pp. 24-51.
10. Noon M., Blyton P. *The Realities of Work*. London, 1997. 235 p.
11. Ostefeld S., Strachan G. Women's Work and the Howard Government: The Impact of Social Conservatism on Australian Industrial Relations University of Newcastle POU CY, *Organization & Society*. 1999. № 18. pp.19-38.
12. Jurajda S. Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries. *Journal of Comparative Economics*. Vol. 31. № 2. 2003. pp. 199-222.
13. Wilhelm S. The Impact of EEOC Enforcement on the Wages of Black and White Women: Does Class Matter? *Review of Radical Political Economics*. Vol. 33. № 3. 2001. pp. 295-304.
14. Інспекція праці й недопущення дискримінації. Модуль 3. Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці». 2020-2023. URL: <https://www.ilo.org/uk/projects-and-partnerships/projects/na-shlyakhu-do-bezpechnoyi-zdorovoyi-ta-zadeklarovanoyi-pratsi-v-ukrayini>

References

1. Women and men in the labor market of Ukraine. A comparative study of Ukraine and the EU. Kyiv: VAITE Company, 2011. 32 p. (in Ukrainian).
2. Shumilo I.A. The international system of human rights protection. Kyiv, 168 p. (in Ukrainian).

3. Kupets O. Complex gender approach on the labor market of Ukraine and the role of the state employment service. Kyiv, 2010. 78 p. (in Ukrainian).
4. Blackaby D.H. et al. The Ethnic Wage Gap and Employment Differentials in the 1990s: Evidence for Britain. *Economics Letters*. 1998. Vol. 58. № 1. pp. 97-103.
5. Gardner M., Palmer G. Employment Relations: Industrial Relations and Human Resource Management in Australia. Melbourne, 1997. 662 p.
6. Mitra A. Establishment Size, Employment, and the Gender Wage Gap. *Journal of Socioeconomics*. 2003. Vol. 32. № 3. pp. 317-330.
7. Chung Yue-Ping. Gender Earnings Differentials in Hong Kong: The Effect of the State, Education, And Employment. *Economics of Education Review*. 1996. Vol. 15. № 3. pp. 231-243.
8. Posner R.A. Employment Discrimination: Age Discrimination and Sexual Harassment. *International Review of Law and Economics*. 1999. Vol. 19. № 4. pp. 421-446.
9. Collins W.J. The Political Economy of State-Level Fair Employment Laws, 1940–1964. *Explorations in Economic History*. 2003. Vol. 40. № 1. pp. 24-51.
10. Noon M., Blyton P. The Realities of Work. London, 1997. 235 p.
11. Ostenfeld S., Strachan G. Women's Work and the Howard Government: The Impact of Social Conservatism on Australian Industrial Relations University of Newcastle POU CY, *Organization & Society*. 1999. № 18. pp.19-38.
12. Jurajda S. Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries. *Journal of Comparative Economics*. Vol. 31. № 2. 2003. pp. 199-222.
13. Wilhelm S. The Impact of EEOC Enforcement on the Wages of Black and White Women: Does Class Matter? *Review of Radical Political Economics*. Vol. 33. № 3. 2001. pp. 295-304.
14. Labor inspection and prevention of discrimination. Module 3. ILO training course "Development of modern and effective labor inspection systems. 2020-2023. URL: <https://www.ilo.org/uk/projects-and-partnerships/projects/na-shlyakhu-do-bezpechnoyi-zdorovoyi-ta-zadeklarovanoyi-pratsi-v-ukrayini> (in Ukrainian).

Olena DASHKOVSKA

Doctor of Legal Sciences, Professor, Yaroslav Mudryi National Law University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0145-850X>

e-mail: dashkovskaolena@gmail.com

DISCRIMINATION IN THE SPHERE OF EMPLOYMENT: CURRENT CHALLENGES AND POSITIVE EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES

This paper is devoted to the theoretical and legal analysis of discrimination in the market, considering its different forms, causes and mechanisms. Discrimination conveys the stagnation of unqualified criteria that place different groups of workers at a disadvantage through characteristics such as age, race, age, religion or social status. Particular attention is paid to the relationship between level of education and access to the market, as well as to the manifestations of gender and ethnic segregation.

The episodes of segregation are analyzed, where women and ethnic minorities often face limited opportunities and lower incomes. The statistics have comprehensive research methods that support systemic-structural analysis, the assessment of international data and a historical review of legal initiatives aimed at combating discrimination. Of course, our attention is focused on the legislation of the USA, Great Britain and Australia, as well as on the transformation of the policy of the European Union with equal opportunities. Positive applications of legislative changes are analyzed, but the lack of effectiveness of certain anti-discrimination approaches is criticized.

In addition, the statistics show a problem of vertical and horizontal segregation, with women often concentrated in less paid sectors, and ethnic minorities stuck behind barriers to access to high places. The key theories of discrimination are described, including "statistical discrimination" and Becker's "relish" theory. Consequently, the role of positive action and educational programs is emphasized as important tools for the creation of an inclusive environment.

The findings support the need for broader anti-discrimination policies, including pay equity, employer and employee outreach programs, and minority incentives. The paper concludes with recommendations for effective strategies to combat discrimination in the workplace and recommendations for improving equal opportunity policies in different countries.

Keywords: *discrimination, employment legislation, market segregation, gender equality, minority rights, anti-discrimination policy*