

I. М. ТВЕРДОВСЬКИЙ. ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Міжнародні стандарти у сфері праці розглядаються як впорядкована система міжнародних норм і принципів. Доведено, що однією з основоположних вимог у сфері праці є недопущення дискримінації. Обстоюється позиція, що її необхідно дотримуватись незалежно від того, чи були ратифіковані Україною відповідні міжнародні акти чи ні.

Ключові слова: дискримінація у сфері праці, працівник, роботодавець, держава.

Международные стандарты в сфере труда рассматриваются как упорядоченная система международных норм и принципов. Доказано, что одним из основоположных требований в сфере труда является недопущения дискриминации. Отстаивается позиция, что его необходимо соблюдать независимо от того, были ли ратифицированы Украиной соответствующие международные акты или нет.

Ключевые слова: дискриминация в сфере труда, работник, работодатель, государство.

The international standards in work sphere are considered as the ordered system of the international norms and the principles. It is proved that one of basic requirements in work sphere is a discrimination non-admission. The position settles that it is necessary for observing irrespective of, whether corresponding international certificates have been ratified by Ukraine or not.

Key words: employment discrimination, employee, employer, state.

У сучасному світі проблема забезпечення поваги і додержання прав людини має загальне значення. Це вже не тільки внутрішньодержавна справа, а мета всього світового співтовариства, для якого доктрини, стандарти прав і свобод людини є проблемою глобального характеру. Права і свободи людини є тими універсальними правовими цінностями, для яких є характерним встановлення єдиних міжнародно-правових стандартів у сфері захисту прав особистості¹.

Міжнародно-правові стандарти у сфері праці – це впорядкована система міжнародних норм і принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами стосовно питань, пов'язаних із визнанням і закріпленням основних прав людини, регламентуванням найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників, регулюванням праці окремих категорій працівників, формуванням соціальної політики та визначенням її пріоритетів. Стандарти є своєрідною нормативною субстанцією міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав і направлена на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Їх змістом є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат прискіпливого відбору найбільш цінних та універсально значимих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різноманітних думок і підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, зародження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні норми².

І.Я. Кисельов відмічає підвищення ролі авторитету міжнародних трудових

стандартів, багато з яких втілюють загальновизнані у цивілізованому світі принципи і норми міжнародного права, діють як внутрішнє національне право і навіть мають пріоритет порівняно з ним. На думка фахівця, формується механізм прямого забезпечення міжнародно-правового захисту індивідуальних трудових прав працівників і з'являються ознаки перетворення регіональних трудових стандартів у наднаціональне право (зокрема, у країнах Європейського Союзу)³.

Утворення відповідної системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є результатом нормотворчої діяльності. Яка здійснюється в рамках ООН, МОП, регіональних об'єднань держав та дво- і багатосторонніх домовленостей між ними⁴. Така діяльність має впорядкований та системний характер, що досягається завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень міжнародних організацій, взаємоузгодженню інтересів між самими державами і дотриманням загальновизнаних норм і принципів сучасного міжнародного права⁵.

Загальна декларація прав людини, прийнята та проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р.⁶, вперше на міжнародному рівні закріпила перелік основних невід'ємних і невідчужуваних трудових прав людини. Країни-учасниці зобов'язалися заборонити і ліквідувати расову дискримінацію у всіх її формах і забезпечити рівноправність кожної людини перед законом, без розрізнення раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження, особливо щодо здійснення права на (а) працю; (б) вільний вибір роботи; (в) захист від безробіття; (г) справедливі та сприятливі умови праці; (д) рівну оплату за рівну працю; (е) справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне існування для нього самого і його родини та яке доповнюється при необхідності іншими засобами соціального забезпечення; (є) створення профспілок і вступу до них для захисту своїх інтересів; (ж) відпочинок і дозвілля, включаючи розумне обмеження робочого дня і оплачувані періодичні відпустки. При цьому держави забезпечують кожній людині, на яку поширюється їх юрисдикція, (1) ефективний захист і засоби захисту через компетентні національні суди та інші державні інститути в разі будь-яких актів расової дискримінації, що посягають, порушуючи Декларацію, на її права, (2) а також право подавати в ці суди позов про справедливе й адекватне відшкодування або оплату за будь-яку шкоду, якої завдано в результаті дискримінації.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, прийнятому Генеральною асамблеєю ООН на XXI сесії 16 грудня 1966 р.⁷, до основних трудових прав увійшли: право на працю; право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну плату без дискримінації; задовільні умови існування для працівників та їхніх сімей; безпечні та здорові умови праці; однакові для усіх можливості просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації; право на відпочинок; право на профспілкову організацію; право на страйк; особлива охорона праці та інтересів жінок-матерів, дітей та підлітків.

У Міжнародному пакті про громадянські та політичні права від 16 грудня 1966 р.⁸ зафіксовані (а) заборона примусової праці та (б) вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення профспілок.

Надзвичайно важливі норми містяться у конвенціях ООН про ліквідацію расової дискримінації, дискримінації жінок та про захист прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей. Так, за Конвенцією ООН про ліквідацію усіх форм

расової дискримінації, прийнятою 7 березня 1966 р., расова дискримінація – це будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевагу, оснований на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного або етнічного походження, метою чи наслідком яких є знищення, применшення визнання, використання і здійснення на рівних засадах прав і основних свобод людини у політичній, економічній, соціальній, культурній або будь-яких інших галузях суспільного життя. Держави-ратифіканти зобов'язані закріпити рівноправність кожної людини перед законом незалежно від раси, кольору шкіри, національності або етнічного походження. Зокрема, в царині соціально-трудових відносин гарантується вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, захист від безробіття, рівну оплату за рівну працю, справедливу і задовільну винагороду, право створювати профспілки і вступати до них, а також право на професійну підготовку.

Антидискримінаційні моменти знайшли значно ширше і детальніше відображення у Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації відносно жінок, прийнятій 18 грудня 1979 р. За нею термін «дискримінація щодо жінок» означає будь-яку різницю, виключення або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення, зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав та основних свобод людини у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій сфері. Україна зобов'язалась: а) внести принцип однакових прав чоловіків і жінок до своєї конституції та іншого відповідного законодавства і забезпечити за допомогою закону або інших відповідних засобів його практичне здійснення; б) вживати законодавчих та інших заходів, які забороняють будь-яку дискримінацію стосовно жінок; в) встановити юридичний захист прав жінок на однаковій основі з чоловіками та забезпечити за допомогою національних судів і інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації; г) утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій стосовно жінок і гарантувати, що державну органи дотримуть відповідно до цього зобов'язання; д) вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи чи організації. Держави вживають усіх заходів для ліквідації дискримінації у царині зайнятості з метою забезпечення рівного права на працю та працевлаштування, вільного вибору професії чи роду роботи, просування по службі, одержання професійної підготовки і перепідготовки, рівну винагороду та оплачувану відпустку. Слід створити умови для запобігання дискримінації по відношенню жінок через одруження чи материнства,

Конвенцією ООН про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей, схваленою на 45-й сесії Генеральної Асамблеї ООН у 1990 р., передбачено низку важливих трудових прав і гарантій їх забезпечення для осіб, які працюють поза межами держави свого громадянства або постійного проживання. Такими є право на отримання інформації про діяльність, якою вони можуть займатись, та її умови, заборона дискримінації, право вільного пересування на виборі місця проживання, право на об'єднання у професійні спілки, право переведення отриманих доходів і заощаджень на батьківщину та ін.

Фундаментальні антидискримінаційні положення, які визначені правовими документами ООН, конкретизовані МОП шляхом розробки та прийняття конвенцій та рекомендацій. Основними завданнями цієї міжнародної організації є: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-

трудовах проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм для проведення прийнятої політики у життя; допомога країнам-членам у вирішенні проблем зайнятості та скорочення безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту таких соціально вразливих груп трудящих, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників і роботодавців у їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудовах відносин. За словами справедливими словами І.Я. Кисельова, на кожному етапі розвитку, МОП виявляє постійну турботу про подальше удосконалення своєї нормотворчої діяльності, підвищення ефективності застосування конвенцій і рекомендацій в усіх країнах світу з урахуванням різних факторів⁹.

Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці, ухвалена Міжнародною конференцією праці у 1998 р.¹⁰, виходить із того, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їх членства в МОП, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальну заборону дитячої праці; г) недопущення дискримінації в галузі праці та занять.

Відповідно до Конвенції МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці і занять»¹¹ термін «дискримінація» охоплює: 1) будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці і занять; 2) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці і занять, яке визначається відповідною державою-членом після консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, та з іншими відповідними органами.

Вказане визначення дискримінації містить дві ознаки, які характеризують це явище. По-перше, дискримінацією вважається не засноване на ділових якостях і змісті праці розрізнення, недопущення або перевага; по-друге, це розрізнення, недопущення або перевага повинні приводити до ліквідації або порушенню рівності можливостей чи поводження в галузі праці і занять.

Кожна держава зобов'язується методами, що відповідають національним умовам і практиці: а) прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, а також інших належних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню відповідної політики; б) ввести таке законодавство і заохочувати такі освітні програми, що зможуть забезпечити ухвалення й дотримання цієї політики; в) скасовувати будь-які законодавчі положення і змінювати будь-які адміністративні інструкції або практику, що не збігається з цією політикою; г) проводити політику в сфері праці під безпосереднім контролем органів державної влади; д) забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ професійної орієнтації, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом органів державної влади; е) зазначати у щорічній доповіді про застосування Конвенції №111 заходи, проведені відповідно до згаданої політики, та досягнуті за їх допомогою результати.

10 травня 2007 р. на 96-й сесії Міжнародної конференції праці Генеральним директором оголошено Глобальну доповідь «Про рівність у сфері праці», що включає доповіді: «Дискримінація на робочих місцях», «Дискримінація на робочих місцях у країнах Європи», «Дискримінація людей з обмеженими можливостями на робочих місцях», «Сексуальні домагання на роботі», «Боротьба з дискримінацією на міжнародній арені». У Глобальній доповіді підкреслюється, що ліквідація дискримінації у сфері праці є необхідним елементом будь-якої стратегії зниження масштабів зuboжіння та забезпечення сталого розвитку, практичного перетворення у життя концепції гідної праці. Запропоновані також основні заходи плану дій для держав, організацій роботодавців і працівників, спрямовані на скасування дискримінації у сфері праці.

Не оминули проблеми дискримінації у сфері праці і на європейському рівні. Основна частина європейських трудо-правових стандартів міститься в Європейській соціальній хартії (переглянутій), яку інколи називають «кодексом основних соціальних і трудових прав працівників»¹². Україною не взято на себе зобов'язання тільки за двома статтями, що стосуються трудових прав: ст. 19 «Право трудящих-мігрантів і членів їх сімей на захист і допомогу» і ст. 25 «Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця». За Хартією забороняється дискримінація за будь-якою підставою, зокрема статтю, расою, кольором шкіри, етнічним або соціальним походженням, генетичними характеристиками, мовою, релігією або віруванням, політичною або іншою думкою, приналежністю до національної меншини, майном, народженням, інвалідністю, віком, сексуальною орієнтацією.

Відповідно до ст. 13 Договору Європейського Союзу була розроблена та прийнята стратегія по боротьбі з дискримінацією, яка об'єднує: 1) Директиву «Про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расової або етнічної приналежності» – Расова директива; 2) Директиву «Про встановлення загальних умов рівного ставлення у сфері зайнятості і професійної діяльності» – Рамкова директива про зайнятість; 3) Програму дій по боротьбі з дискримінацією.

Орієнтуючись на ці й інші міжнародні та європейські стандарти у сфері праці, Україні і належить провести реформу трудового законодавства. Однією ж із основоположних вимог, яку необхідно дотримуватись незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні міжнародні акти, є недопущення дискримінації в галузі праці та занять.

1. *Краснов Є.В.* Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: Дис. ... канд. юрид. наук. – Одеса, 2008. – С. 3. 2. *Баймуратов М.О.* Міжнародне право. – Х.: Одіссей, 2002. – С. 58. 3. *Киселев І.Я.* Сравнительное трудовое право: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – С.4. 4. *Баймуратов М.О.* Цит. праця. – С. 129. 5. *Трудове право України: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка.* – К.: ІнЮре, 2004. – С. 505. 6. *Всеобщая декларация прав человека // Международные акты о правах человека: Сб. документов.* – М.: Юристъ, 1998. – С. 39 – 43. 7. *Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко.* – К.: Наукова думка, 1996. – С. 59 – 84. 8. Там само. – С. 36 – 58. 9. *Киселев І.Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – С. 42. 10. *Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18 июня 1998 г. // Трудовое право Российской Федерации: Сборник нормативных документов.* – М.: НОРМА-ИНФРА*М, 1999. – С. 23 – 36. 11.

Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. // ВВР УРСР. – 1961. – №46. – Ст. 513. 12. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. – М.: Дело, 1999. – С. 536.