

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

**РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

МАТЕРІАЛИ

VI Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 19–20 травня 2022 року)

Суми
Сумський державний університет
2022

СЕКЦІЯ 7

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАНЯТЬ В АКТАХ МОП

Кисельова О. І.

*д.ю.н., доцент, доцент кафедри АГПФЕБ ННІ права
Сумського державного університету*

В даний час здійснення соціальної політики рядом держав, що враховують у ринковій економіці соціальні цінності, вважається одним із важливих досягнень цивілізації, що виявляється в узгодженій міжнародній діяльності держав. Діяльність сучасної держави на основі міжнародних правових норм, що встановлюють основи трудової зайнятості людини, спрямована на регламентування пов'язаних із трудовими відносинами питань за допомогою міжнародних угод (багатосторонніх та двосторонніх) та інших міжнародних нормативних актів. Аналізуючи акти ООН в контексті регламентації у них заборони дискримінації, не можна не відзначити, що цьому питанню приділяється значна увага. Важливим є те, що у них немає розбіжностей у термінології. Дискримінація розглядається як несправедливе, нічим не обґрунтоване порушення принципу рівності та обмеження гідності особистості.

У ст.1 Декларації ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок (1967 р.) так і записано: «Дискримінація щодо жінок, що призводить до заперечення або обмеження її рівноправності з чоловіками, є несправедливою у своїй основі і є злочином проти людської гідності» [1]. По-перше, у ст.2 загальної декларації прав людини, п.1 ст. 2 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права та у п. 2 ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права використовується один і той же відкритий перелік критеріїв дискримінації [2,3,4]. По-друге, у згаданих та інших актах ООН немає зайвих повторів однієї й тієї інформації. Проте положення актів ООН більшою мірою співвідносяться із загальними положеннями про заборону дискримінації. Норми, що містять вказівки на дискримінацію у сфері трудової діяльності, становлять рідкісне явище. Як приклад можна навести положення п. 2 ст. 23 Загальної декларації прав людини: «Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю» [2]. Тобто в актах ООН окремої регламентації піддається лише питання, пов'язане з оплатою праці. Акти Ради Європи закріплюють заборону дискримінації аналогічним до актів ООН способом. У ст. 4 Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950

р. встановлено загальну норму щодо дискримінації, критерії якої надаються відкритим списком [5]. І лише в Європейській соціальній хартії (переглянутій) (1996 р.), крім аналогічного відкритого списку критеріїв дискримінації, встановлюються окремі положення про дискримінацію. Безумовним лідером у питанні регулювання заборони дискримінації є норми МОП. В даний час МОП особливу увагу приділяє питанням гідної праці, створенню нових робочих місць, викоріненню дитячої праці, підвищенню професійного рівня працівників, безпеці та гігієні праці, захисту прав трудящих-мігрантів та ін. Місія Організації полягає у тому, щоб допомогти людям знайти гідну роботу в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. Вона робить це за допомогою постійного контакту з працівниками, роботодавцями та урядами - засновниками МОП - допомагаючи створювати нові та досконаліші види зайнятості, ринки праці та навчальні програми через прийняття Конвенцій і Рекомендацій, що стосуються забезпечення рівності у сфері праці, а також недопущення дискримінації щодо окремих категорій трудящих. До них відносяться Конвенція № 100 про рівну винагороду 1951 р., Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р., Конвенція № 156 про трудящих з сімейними обов'язками 1981 р., Конвенція № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів, Конвенція № 182 про найгірші форми дитячої праці 1999 р. та ін. Положення конвенцій розвивають та конкретизують численні рекомендації МОП (наприклад, Рекомендація № 90 однойменна з Конвенцією № 100, Рекомендація № 165 однойменна з Конвенцією № 156 тощо). Найбільш загальним за змістом міжнародним договором є Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р. Вона зобов'язує держави визначити та проводити національну політику, спрямовану на заохочення рівності можливостей та звернення щодо праці та занятості з метою викорінення будь-якої дискримінації. У ст. 1 Конвенції №111 Міжнародної організації праці «Щодо дискримінації в галузі праці та занять» використовується поділ на «виключення» та «перевагу»[6]. Головною особливістю актів МОП і те, що вони розкривають поняття дискримінації відмінним від інших організацій способом. МОП не обмежується перерахуванням критеріїв, створюючи цим лише приблизне уявлення те, що слід розуміти під дискримінацією. У Конвенції №111 міститься повноцінне визначення, в якому зазначаються форми дискримінації, критерії дискримінації, причинно-наслідковий зв'язок із наслідками, а також види можливих наслідків. За всієї детальності визначення дискримінації МОП повністю не віддає на відкуп юристів вирішення питання наявності чи відсутності дискримінації у разі. У ч.1 ст.1 Конвенції №111 наголошується на необхідності консультування відповідного члена організації з організаціями підприємців та трудящих, де такі існують, та іншими відповідними органами. Важливо згадати, що у

нормах МОП закріплюються як «базові» визначення так і вказуються чіткі методи з втілення положень про заборону дискримінації у житті. При цьому положень про заборону дискримінації повинні дотримуватися всі учасники МОП, оскільки це зобов'язання впливає із факту членства в організації. Під час дослідження положень про заборону дискримінації необхідно звернути увагу на деякі позиції МОП. У пп. "с" ч. 2 ст. 1 Конвенції №122 Міжнародної організації праці «Про політику в галузі зайнятості» зазначено, що метою політики держав у сфері зайнятості є існування свободи вибору роботи та найширших можливостей для кожного працюючого отримати підготовку та використовувати свої навички та здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, національної власності чи соціального походження [7]. Вказівки про свободу праці та заборону дискримінації обумовлені не юридичною технікою, а пов'язаністю цих елементів. Незважаючи на те, що навіть в актах МОП безпосередньо не закріплено свободи праці, МОП наголошує на тісному зв'язку складових елементів комплексного становища «свобода праці». Наявність єдиного підходу міжнародних організацій до МТС «заборона дискримінації» дозволяє зробити висновок, що МТС збігається за формулюванням із загально визнаним принципом. Водночас обов'язковою характеристикою, властивою йому як стандарту, буде наявність відкритого списку дискримінаційних критеріїв.

Не викликає сумніву, що Україні необхідно враховувати позитивний досвід розвинених економік при формуванні правового механізму регулювання ліквідації дискримінації та рівності ставлення в трудових відносинах, а також його цивілізованої практичної реалізації в нових умовах. Антидискримінаційне законодавство нашої країни має лише фрагментарний характер, використовує поняття «дискримінація», але не розкриває його значення. Підбиваючи підсумки, хочеться сказати, що, незважаючи на положення Конституції, законів, міжнародних угод проблема дискримінації має дуже негативний характер і практично не отримала жодного вирішення. На жаль, нерівність у сфері праці завжди існувала, і існуватиме. Вважаємо, що необхідно застосовувати такі дії та механізми, які будуть спрямовані на боротьбу з корупцією, щоб знищити систему привілеїв, підвищення ролі судової влади, яка насамперед буде спрямована на захист працівників від дискримінації та вирішувати проблеми, пов'язані з етнічним складом населення, економічним потенціалом тощо. Необхідно також передбачити заборону дискримінації при вирішенні питання про просування по роботі. Працівники повинні підвищуватися у посаді (просуватися по службі, отримувати більш високі розряди, категорії і т. ін.) на підставі об'єктивних характеристик, таких як продуктивність праці, кваліфікація і стаж роботи. З урахуванням особливостей

змісту і організації праці в окремих галузях (сферах діяльності) ці критерії можуть бути конкретизовані в інших нормативно-правових актах. При просуванні по роботі необхідно також враховувати ставлення працівника до своїх трудових обов'язків, додержання трудової дисципліни. Отже, ліквідація дискримінації потрібна, щоб люди спокійно могли розвивати свої професійні навички, вільно вибирати сферу діяльності, отримувати винагороди за свої досягнення. Знищення нерівності у трудовій сфері дозволить викоринити її й у всіх інших найважливіших галузях, що, безсумнівно, позитивно позначиться на демократії нашої країни, зниження конфліктів та зростання економіки. Таким чином, у новому Трудовому кодексі України необхідно передбачити положення конвенцій МОП щодо заборони дискримінації у сфері праці та занять, а також урахувати положення актів ООН про ліквідацію расової дискримінації та усіх форм дискримінації жінок.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Декларації ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок, Міжнародний документ, ООН, 07.11.1967 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_386#Text (дата звернення: 22.03.2022).
2. Загальна декларація прав людини Міжнародний документ, ООН, 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 22.03.2022).
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Пакт, Міжнародний документ, ООН, 16.12.1966 р., ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР N2148-VIII від 19.10.73 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 22.03.2022).
4. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Пакт, Міжнародний документ, ООН, 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 22.03.2022).
5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами), Міжнародний документ, 04.11.1950 р., ратифіковано Законом № 475/97-ВР від 17.07.97 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 22.03.2022).
6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, Конвенція, Міжнародний документ, Міжнародна організація праці, 25.06.1958 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/card/993_161 (дата звернення: 23.03.2022).
7. Конвенція про політику в галузі зайнятості №122, Конвенція, Міжнародний документ, Міжнародна організація праці, 26.06.1984 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text (дата звернення: 23.03.2022).