

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРЕДСТАВНИКІВ РІЗНИХ РЕЛІГІЙНИХ КОНФЕСІЙ В УКРАЇНІ

Звертаючись до правового регулювання трудових відносин в Україні слід зазначити, що належна їх реалізація залежить від безлічі факторів, ключова роль серед яких відводиться особливостям правового статусу суб'єктів вказаних відносин, зокрема працівника. Адже людина є тим унікальним організмом, що характеризується різним рівнем культури, формами суспільного життя та соціальної організації. Трудова діяльність фізіології особи не може бути одноманітною, а на специфіку її праці зазвичай мають сильний вплив етнічні та релігійні чинники або, навіть, звичаї, які, безперечно, повинні враховуватись роботодавцем при укладенні трудового договору, з метою запобігання виникнення можливих розбіжностей та конфліктів в майбутньому.

Що стосується безпосередньо релігії, як фактора, який може позначатися на належній реалізації трудових відносин, слід зазначити, що вказане явище було та залишається предметом дослідження багатьох науковців. Так, питання впливу системи цінностей на трудову поведінку людини було досліджено ще Максом Вебером, який виокремив у світових релігіях етнічний компонент. На переконання філософа, трудова активність людини (практичні імпульси до дії) більшою мірою визначається системою цінностей конкретного суспільства, соціальними нормативами і трудовими традиціями, які були сформовані протягом цивілізаційного розвитку [1, с. 185].

В.М. Мороз зазначає, що необхідність дослідження проблематики трудового потенціалу в контексті конфесіального відношення до праці, обумовлена тим, що релігійні конфесії поширювали компетенцію свого служіння не лише на духовну сферу людини, а і на сферу повсякденної практичної діяльності, що не могло не відбитися на процесі формування певного типу трудової поведінки людини та змісті корпоративної культури певного соціального об'єкту. Таким чином, конфесії через систему цілком конкретних духовних стимулів не лише впливають, а за певних умов і визначають моделі трудової поведінки особистості [2]. Згідно позиції В. Шедякова, врахування інституціональних і ціннісних засад організації трудових відносин різних типів господарських укладів, альтернативних підходів до оцінки систем стимулювання дозволяє: долати жорсткий

виробничий детермінізм, відмовлятися від аналізу та оцінки господарських ситуацій та процесів виключно з позицій максимально швидкої віддачі, переходити до регулювання трудової поведінки та трудових відносин з обов'язковим урахуванням історико-культурних, морально-психологічних, релігійно-етичних традицій, плюральних моделей персонального та групового вибору [3].

Аналізуючи вказану проблематику в положеннях чинного трудового законодавства, слід привести положення міжнародного законодавства, а саме, Конвенції про захист прав людини та основних свобод від 4 листопада 1950 року, яка є ратифікованою Україною. Згідно ст. 9 зазначеної Конвенції кожен має право на свободу думки, совісті та релігії; це право включає свободу змінювати свою релігію або переконання, а також свободу сповідувати свою релігію або переконання під час богослужіння, навчання, виконання та дотримання релігійної практики і ритуальних обрядів як одноособово, так і спільно з іншими, як прилюдно, так і приватно. Свобода сповідувати свою релігію або переконання підлягає лише таким обмеженням, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах громадської безпеки, для охорони публічного порядку, здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб [4].

Реалізація ст. 9 Конвенції знайшла своє відображення в положеннях ст. 2¹ Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП), якою передбачено, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [5].

Незважаючи на наведену норму, що зрівнює в правах громадян різних верств населення, а також загальну політичну доктрину, згідно якої церква в Україні відокремлена від держави, вітчизняне законодавство все ж таки містить певні релігійно-обумовлені положення, що мають вплив на регулювання трудових відносин. Як приклад можна навести ст. 73 КЗпП, якою передбачено, що робота також не провадиться в дні релігійних свят: 7 січня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця [5]. Тобто, фактично, вказаною нормою на державному рівні закріплений пріоритет головних православних релігійних свят в формуванні часу відпочинку працівників, як суб'єктів трудових правовідносин, на території України. Цікаво, що для представників інших конфесій КЗпП таке право в певній мірі обмежує. Так, згідно частини другої вищенаведеної статті, за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво

підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

Слід зазначити, що крім визначення святкових та неробочих днів, положення діючого КЗпП не містять конкретних норм, якими б були врегульовані особливості застосування праці осіб, що дотримуються в своєму житті певних релігійних догматів. А це, в свою чергу, може призвести до порушення прав вказаних осіб в сфері реалізації ними трудової функції. Як приклад можна навести заборону роботодавцем носіння працівником певних елементів одягу (хіджабу), що можливо зумовлене дотриманням корпоративного дрескоду (зокрема, в фінансових установах, на державній службі тощо). Або застосування заходів дисциплінарного впливу на працівника-мусульманина, який працюючи продавцем-консультантом відмовляється реалізовувати алкогольні напої. Неврегульованим також залишається питання щодо надання наведеним особам можливості здійснення впродовж робочого часу щоденної молитви (намазу) та інше.

Безперечно, наведені приклади є одиночними в Україні і їх розв'язання на цей час можливе виключно в індивідуальному порядку, без втручання держави. Адже саме при укладенні трудового договору сторони зобов'язуються узгодити всі ключові умови реалізації трудових відносин. Однак, за відсутності попереднього врегулювання особливостей здійснення трудової функції працівниками різних релігійних конфесій, роботодавець матиме змогу забороняти вказаним особам дотримання певних релігійних канонів під час здійснення ними трудової діяльності. Що в певній мірі призведе не тільки до порушення прав працівників, але, загалом, буде мати негативний вплив на подальші трудові відносини, що може виражатися в напруженій атмосфері, недовірі між працівником та роботодавцем, розірванні трудового договору тощо.

Крім того, слід зазначити, що проблематика співвідношення релігії і праці в подальшому отримуватиме все більшого свого загострення. Що зумовлено, як постійною міграцією робочої сили та пом'якшенням режиму перетину кордонів, так і особливим географічним положенням України, що свідчить про мультинаціональний характер трудових відносин, які формуються в нашій державі.

Кажучи про можливість врегулювання трудових відносин з врахуванням певних елементів релігійних традицій, доречно навести як приклад окремі положення зарубіжного законодавства. Так, в Державі Ізраїль вплив релігії на трудові відносини є дуже суттєвим. Це виражається в тому, що офіційним вихідним днем у вказаній країні вважається субота, а до

джерел трудового права відносяться релігійні норми окремих конфесій, що мають певне значення не тільки при визначенні днів щоденного відпочинку, але і неробочих та святкових днів.

В Трудовому кодексі Російської Федерації (далі – ТК РФ) особливостям регулювання праці працівників релігійних організацій присвячена окрема 54 глава. Згідно ст. 343 вказаної глави ТК РФ, права та обов'язки сторін трудового договору визначаються в трудовому договорі з врахуванням особливостей, що встановлені внутрішніми правилами релігійної організації, які не повинні суперечити Конституції Російської Федерації та законодавству [6]. Закон передбачає, що внутрішні встановлення не повинні суперечити Конституції РФ і федеральному законодавству. У зв'язку з цим в укладений з працівниками трудовий договір не можуть включатися умови, що суперечать чинному законодавству про працю та погіршують становище працівників порівняно з нормами ТК РФ та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права. При цьому вчені зазначають про неможливість включення в договір з працівником релігійної організації положень, що стосуються, наприклад, оплати за працю повністю в натуральній формі, зміни умов залучення до дисциплінарної відповідальності та санкцій, що застосовуються за дисциплінарний проступок, позбавлення працівників права на відпустку і заміну її грошовою компенсацією [7, с. 677].

Слід зазначити, що наведені приклади зарубіжного законодавства не є панацеєю у вирішенні питання співвідношення релігії і праці та в певній мірі однобічно врегульовують наведену проблематику. Вважаємо, що перспективне законодавство про працю України повинне відмовитись від врахування інтересів представників лише окремих релігійних конфесій та бути за своєю природою більш мультинаціональним. Проект Трудового кодексу України повинен містити окрему главу, присвячену розв'язанню питань, пов'язаних з релігійними і, навіть, етнічними чинниками, що впливають на трудові відносини. Зазначене дозволить враховувати інтереси всіх без винятку працівників та зменшить дискримінаційні порушення в трудо-правовій сфері за наведеними ознаками.

Література

1. Рахманов А.Б. «Хозяйственная этика мировых религий» Макса Вебера: субъективные и объективные предпосылки создания, анализ концепции / А.Б. Рахманов // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2009. – №4. С. 184–199.

2. Мороз В.М. Трудовий потенціал у межах протестантської релігійної доктрини, як об'єкт державного управління та підсистема корпоративної культури організації [Електронний ресурс] / В.М. Мороз. – Режим доступу: <http://ddmaconf.com/index.php/ua/materiali-konferentsiji/24-ix-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-korporativna-kultura-organizatsiji-xxi-stolittya/materiali-konferentsiji/42-moroz-v-m-trudovij-potentsial-u-mezhakh-protestantskoji-religijnoji-doktrini-yak-ob-ekt-derzhavnogo-upravlinnya-ta-pidsistema-korporativnoji-kulturi-organizatsiji>
3. Шедяков В. Стан трудових відносин як джерело потенційних загроз стратегічного рівня [Електронний ресурс] / В. Шедяков. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/773>.
4. Конвенція про захист прав людини та основних свобод : Міжнародний документ від 4 листопада 1950 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://conventions.coe.int/treaty/rus/treaties/html/005.htm>.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України станом на 01.04.2014 р. №322-VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page3>.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации : Закон Российской Федерации [Електронний ресурс] / Государственная Дума Российской Федерации. – Режим доступу: <http://kzotrf.ru/>.
7. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / [Отв. ред. Ю.П. Орловский]. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009. - 1500 с.

Спіцина, Г.О. Щодо особливостей регулювання праці представників різних релігійних конфесій в Україні [Текст] / Г.О. Спіцина // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 256-260.