

ПРИНЦИП РІВНОСТІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В ІНОЗЕМНИХ КРАЇНАХ

КОРЕНЕВ Андрій Олексійович - здобувач кафедри трудового права Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

УДК 349.22

В статті розглянуто історичні передумови розвитку та визначено сутність принципу рівності прав працівників, визначено основні елементи дискримінації та її відмінність від диференціації; розглянуто окремі приклади правового забезпечення принципу рівності працівників.

Ключові слова: працівник, дискримінація, рівність, правовий принцип, забезпечення прав.

Історичний досвід розвитку людської цивілізації показує виняткову важливість інституту трудових прав громадян в умовах демократичної, соціальної, правової держави, що підтверджується їх закріпленням у відповідних розділах конституцій іноземних країн, присвячених основам конституційного ладу. В наш час трудове законодавство великої кількості держав світу значну увагу приділяє проблемам подолання проявів дискримінації та забезпечення рівності прав працівників у трудових відносинах.

Данину цій немаловажливій проблемі віддали такі відомі сучасні західні вчені-трудовики, як Р. Бланпен, К. Мак-Крудден, С. Фрідман, Б. Хеппл та інші.

Метою цієї статті є дослідження принципу рівності прав працівників в іноземних державах. Для досягнення поставленої мети пропонується вирішити наступні завдання: розглянути історичні передумови розвитку та з'ясувати сутність принципу рівності прав працівників; визначити основні елементи дискримінації та її відмінність від диференціації; розглянути окремі приклади

правового забезпечення принципу рівності працівників.

На нашу думку, взаємини держави та людини в умовах становлення та розвитку економіки стає центром протистояння двох підходів до проблеми: пріоритету рівності або пріоритету свободи. Прихильники першого напрямку вище всього цінували економічну свободу, ратували за невтручання держави в індивідуальну економічну сферу. Однак уже наприкінці XIX в. стали усе більш яскраво проявлятися класові протиріччя, різка поляризація між багатством і бідністю, які могли привести до соціального вибуху. Це зумовило необхідність пошуку нових способів уменшення соціальної напруженості. Народилося нове, «позитивне» розуміння свободи, що означає обов'язок держави забезпечити соціально-орієнтовану політику, політику «вирівнювання соціальної нерівності» (пріоритет рівності відносно індивідуальної волі).

Для історії становлення забезпечення працівників рівними правами кінець XX століття можемо визначити як ера переоцінки відношення до питання правової рівності прав працівників. Всі без виключення міжнародно-правові акти закріплюють нове розуміння «права на рівні можливості та однакове відношення».

Відзначимо, що з самого початку існування принципу рівності в трудових відносинах незалежно від статі сформувався в законодавстві зарубіжних країн у поєднанні з принципом рівності в оплаті за працю.

Встановлення останнього має суто економічне значення. Але все ж таки в подальшому світовим співтовариством, а згодом й судовою практикою на міжнародному рівні було визнано, що право на рівне відношення є одним з фундаментальних прав людини, одночасно підкреслюючи його соціальне значення. Як наслідок прийняті на міждержавному рівні міжнародно-правові норми та рекомендації ООН з питань рівності прав працівників стали найважливішим засобом та інструментом для перетворення та формування антидискримінаційного трудового регіонального та національного законодавства.

Принцип заборони будь-яких проявів дискримінаційного відношення до працівників затверджується в законодавстві майже всіх цивілізованих країн світу, перш за все, в конституціях та конституційних актах (основних законах), базових правових актах про працю, трудових кодексах. Здійснюючи аналіз відповідних нормативно-правових норм, представляється за можливе виокремити основні підходи до визначення поняття «дискримінації», а також забезпечення рівності працівників у трудових відносинах.

На сьогоднішній день загальне розуміння принципу правової рівності розкривається через наступне визначення: працівники, перебуваючи під час здійснення своїх трудових обов'язків в однаковому положенні, набувають однакового обсягу прав і обов'язків, не тільки у сфері трудового законодавства, але й у сфері соціального забезпечення.

У загальному розумінні, гарантії недискримінації у сфері найманої праці полягають, з одного боку, у закріпленні заборони дискримінації (як прямої, так і непрямої), зокрема, за ознакою статі, з іншого боку – у розробці та правовій регламентації заходів, метою яких, перш за все, є встановлення фактичної рівності в трудових відносинах. Законодавча заборона дискримінації – загальноновизнана основа правових систем країн світу. Виключенням у даному випадку можуть бути такі види діяльності, специфіка яких припускає їх здійснення особою певної статі (спеціальні вимоги до виконуваної роботи).

Таким чином, ХХ ст. характеризується закріпленням у конституціях багатьох дер-

жав світу права на працю та інших соціальних прав. Існують всі підстави вважати цю епоху – епохою соціальних конституцій. Свій початок вона бере з часів прийняття Конституції Мексики 1917 р., де вперше з'являється спеціальний розділ «Про працю та соціальне забезпечення», який проголосив право на гідну та суспільно-корисну працю. Два роки потому була прийнята Веймарська конституція Німеччини, яка ввійшла в історію як перша європейська соціальна конституція. Надалі процес отримав загальну тенденцією розвитку конституційного законодавства більшості країн світу. «Золотим століттям» трудового права на Заході стала друга половина ХХ ст., яка відзначилась прийняттям великої кількості правових актів у сфері регулювання праці, при цьому головним чином в інтересах саме працівників і профспілок. Таким чином, конституційна та судова практика закордонних країн пом'якшила протистояння природно-правових і позитивістських підходів. При цьому практика йде за шляхом саме позитивного закріплення природних прав і принципів.

Разом з тим далеко не у всіх випадках соціальна держава забезпечувала рівноважний стан реалізації громадянами соціальних прав: права на працю та права на соціальне забезпечення. Приклади подібного роду стосуються державної допомоги бідним у США (талони на продовольство, допомогу на виховання дитини в неповних родинах тощо), системи сімейних допомог і надання соціального житла у Франції та ін. Так, у багатьох західних країнах, зокрема й у Франції, проводиться політика з соціальної адаптації громадян шляхом не тільки вдосконалювання системи працевлаштування, але й надання допомоги окремим громадянам у їхній інтеграції в трудову діяльність на підставі укладених з ними контрактів соціальної адаптації. Поняття «інтеграція в активне життя», що виникло в Західній Європі, ґрунтується на ідеї, відповідно до якої демократичне суспільство не може допустити не обов'язковості виконання загальної для всіх системи правил, перетворення працездатного члена суспільства в утриманця. У цьому випадку право на існування пра-

цездатних осіб пов'язується з обов'язком здійснювати суспільно-корисну діяльність, насамперед працювати за трудовим договором.

Система сучасних тенденцій розвитку трудового права зарубіжних країн в умовах глобалізації містить у собі: по-перше, тенденції, що виникли на основі Програми гідної праці МОП, – тенденцію реформування правового регулювання зайнятості населення; тенденцію реюніонізації як основи посилення соціального діалогу; тенденцію оптимізації правового механізму скасування дитячої праці; тенденцію модернізації способів усунення нерівності в галузі праці та занять; тенденцію посилення соціального захисту; по-друге, тенденції, що перебувають у стадії трансформації в результаті реалізації Програми гідної праці МОП, (флексібілізація; вплив транснаціональних корпорацій на розвиток трудового законодавства країн, що розвиваються та практику правозастосування; правове регулювання трудової міграції).

Новий етап глобалізації зажадав вирішення соціально-економічних проблем, зм'якшення соціальної напруженості, викликаної зсувом акцентів у бік інтересів роботодавців на шкоду інтересам працівників.

До прийняття концепції гідної праці трудове законодавство зарубіжних країн, особливо розвинених держав, природно, містило акти, спрямовані на боротьбу з дискримінацією. Практика правозастосування привела до необхідності перегляду змісту правового регулювання. Цей процес знайшов своє вираження у двох формах, обумовлених специфікою економічного розвитку, а саме – удосконалювання трудового законодавства за допомогою створення більш ефективного правового механізму заборони дискримінації та прийняття нових нормативних актів для заповнення пробілів у законодавстві.

Усунення дискримінації здійснюється за допомогою: прийняття нормативних актів про створення державних органів по ліквідації дискримінації, у тому числі й у сфері праці (Бельгія); уведення в силу законів, що мають системний, комплексний характер (Великобританія); прийняття нормативних

актів про заборону генетичної дискримінації; створення законодавчої бази забезпечення рівності чоловіків і жінок (країни СНД).

Нові тенденції в процесі реалізації захисної функції трудового права в державах, де розміщуються виробничі потужності ТНК, виникли у зв'язку з діяльністю Підкомісії ООН по забезпеченню та захисту прав людини. 13 серпня 2003 року відбулося засідання даного органу, на якому був прийнятий нормативний акт за назвою «Норми відповідальності транснаціональних корпорацій і інших підприємств бізнесу за дотримання прав людини». Відповідно до нових обов'язків ТНК входять необхідність дотримання прав людини, закріплених на міжнародному рівні; повага й захист прав людини, сформульованих у національному законодавстві; облік прав національних меншин і соціально незахищених верств населення.

Крім того, діяльність ТНК відтепер повинна будуватися на основі реалізації принципів рівності та усунення дискримінації, заборони одержання прибутку від військових злочинів, геноциду та інших злочинів проти людяності, а також використання рабської праці. В епоху справедливої глобалізації нові обов'язки ТНК полягають у дотриманні прав людини, закріплених на міжнародному рівні, повазі та захисті прав людини, врахуванні прав національних меншин і соціально-незахищених верств населення.

Реалізація концепції гідної праці привела до прийняття значної кількості кодифікованих актів, у яких в якості принципу трудового права закріплюється принцип заборони дискримінації.

Поняття дискримінації включає в себе кілька елементів: 1) установлення відмінності, недопущення або переваги в області праці та занять; 2) вказівку на те, що воно проводиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціальної приналежності, а також за іншими підставами; 3) порушення рівності можливостей або звернення до області праці та занять. Разом з тим у нормативних актах проводиться викремлення двох понять – дискримінація та

диференціація, під якою розуміється встановлення відмінності, недопущення або переваги відносно певної роботи, засноване на специфічних вимогах роботи, що не вважається дискримінацією.

У законодавстві визначаються умови, пов'язані зі специфічним положенням певних категорій працівників, які з міркувань статі, віку, фізичної неповноцінності, сімейних обставин або соціального, або культурного рівня, звичайно, визнаються потребуєчими особливого захисту або допомоги, не розглядаються як дискримінація. Важливим аспектом усунення дискримінації та забезпечення рівності в закордонному трудовому законодавстві є створення умов для реалізації принципу рівної винагороди чоловіків і жінок за працю рівної цінності, який ставиться до встановлення заробітної плати.

Отже, реалізація права на свободу праці несумісна не з дискримінацією або будь-якими іншими проявами нерівності у сфері трудових відносин. Враховуючи ті обставини, що даний принцип впливає із загальноправових установлень рівності громадян перед законом, кожна цивілізована держава світу приймає на себе зобов'язання по недопущенню дискримінації при прийнятті на роботу та звільненні з роботи. Усі без виключення особи, що працюють за наймом, мають право на винагороду, відповідно до кількості і якості праці. Винагорода не може бути менш установленого державою прожиткового мінімуму. При цьому в ст. 42 Конституції Республіки Білорусь від 24 листопада 1996 р. відповідно до вимог принципу соціальної держави підкреслюється, що розмір заробітної плати повинен бути не нижче рівня, що забезпечує працівникам і їх родинам вільне та гідне існування [1].

Для забезпечення рівності трудових прав громадян є припустимим надання привілеїв окремим категоріям громадян (жінки, діти, молодь). Так, у статті 24 Конституції України від 28 червня 1996 р. проголошується: «Рівність прав жінки та чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у суспільно-політичній і культурній діяльності, в одержанні освіти, професійній підготовці, у праці

та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок, установленням пенсійних пільг; створенням умов, що дають жінкам можливість поєднувати роботу з материнством; правовим захистом, матеріальною та моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток і інших пільг вагітним жінкам і матерям» [2].

Аналізуючи нормативно-правові документи у сфері праці, зазначимо, що жінки та чоловіки, дорослі та неповнолітні мають право на рівну винагороду за працю рівної цінності. Так, у більшості країн СНД і Балтії забороняється приймання на постійну роботу малолітніх дітей. Так, в Азербайджані заборонено приймати на постійну роботу дітей у віці до 15 років (ст. 17 Конституції Азербайджанської Республіки від 12 листопада 1995 р.) [3], а у Вірменії – до 16 років (ст. 32 Конституції Республіки Вірменія від 5 липня 1995 р.) [4].

Використання праці жінок і неповнолітніх на важких і підземних роботах, а також на роботах зі шкідливими умовами праці також забороняється. Експлуатація неповнолітніх, використання їх на роботах, що наносять шкоду здоров'ю або моральності або, що піддають небезпеці життя або нормальний розвиток, забороняються в більшості країн світу. Не допускається дискримінація трудових прав дітей і матерів при розірванні з ними трудового договору. Так, згідно зі ст. 35 Конституції Республіки Вірменія від 5 липня 1995 р. забороняється звільнення з роботи з мотивів, пов'язаних з материнством [4].

Заборона дискримінації в трудових відносинах впливає також зі статті 1 Європейської соціальної хартії, яка покликана «забезпечити, щоб принцип недискримінації між чоловіками та жінками був не тільки відбитий у чинному законодавстві кожної Договірної Сторони, але й застосовувався на практиці». Пункт 2 статті 1 вимагає також, щоб Сторони подбали про те, щоб дискримінаційні положення колективних договорів не мали сили й щоб у випадку дискримінації, що суперечить пункту 2 статті 1, застосовувалися «ефективні санкції й заходу правового захисту» [5, с. 498].

АНОТАЦІЯ

В статті розглянуто історичні передумови розвитку та з'ясовано сутність принципу рівності прав працівників; визначено основні елементи дискримінації та її відмінність від диференціації; розглянуто окремі приклади правового забезпечення принципу рівності працівників.

SUMMARY

The article deals with the historical background of the development and the essence of the principle of equality of rights workers, the basic elements of discrimination and its difference from differentiation explores some examples of the legal principle of equal treatment of workers.

Звертаючись до характеристики національного законодавства країн ЄС, можна виявити, що заборона дискримінації міститься в Конституціях, в основних актах про працю (таких, як Трудовий кодекс). Так, наприклад, Трудовий кодекс Франції закріплює вимогу, відповідно до якої внутрішні документи роботодавця (локальні нормативні акти про працю) не можуть включати якінебудь дискримінаційні положення; а якщо ні, то роботодавець може бути притягнутий до відповідальності (виплата компенсації). У деяких державах прийняті нормативні правові акти, безпосередньо присвячені питанням заборони дискримінації (наприклад, Закон про рівність чоловіків і жінок Швейцарії, який конкретизує сам принцип рівності можливостей).

Для досягнення фактичної рівності в трудових відносинах передбачається здійснення заходів, спрямованих на сприяння в забезпеченні рівності можливостей («affirmative actions»). Директива ЄС про рівне поводження допускає введення квотування робочих місць для жінок (мінімальне представництво жінок у певних сферах, а також створення найбільш сприятливих умов для доступу жінок на керівні пости в суспільстві) [6].

Трудове законодавство зарубіжних країн одним з основних шляхів боротьби з дискримінацією у сфері праці закріплює необхідність встановлення та забезпечення рівності прав працівників, що припускає визнання рівності прав, обов'язків і можливостей працівників у всіх сферах найманої праці [7, с. 16]. Тому завдання вдосконалення трудового права у вимірі забезпечення рівності полягає в поступовому переході

до використання механізму правового регулювання, заснованого на рівній конкуренції всіх працівників, що досягається за рахунок диференційованого та захищеного права доступу до роботи, кар'єри, професійної підготовки, нових форм економічної активності, програмам соціального страхування та іншими ресурсам.

Література

1. Конституція Республіки Беларусь от 24 ноября 1996 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwxz.regnom=1990&page=1
2. Конституція України от 28 июня 1996 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwxz.regnom=8689&page=1
3. Конституція Азербайджанской Республики от 12 ноября 1995 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwxz.regnom=2618&page=1
4. Конституція Республіки Армения от 5 июля 1995 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwxz.regnom=2950&page=1
5. Гомьен Д. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: теория и практика / Д. Гомьен, Д. Харрис, Л. Зваак. – М., 1998. – С. 498.
6. Phan T., Hansen E., Price D. The Public Employment Service in a Changing Labour Market. Geneva, ILO. 2001.
7. Адриановская Т.Л. Современные проблемы правовой защиты женщин в сфере трудовых отношений: Автореф. дис. ... к.ю.н. / Т.Л. Адриановская. – СПб. – 2005. – С. 16.