

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2021.34.03>orcid.org/0000-0002-0453-5892

© Коваленко О.О., 2021

О.О. Коваленко**ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ РІВНОСТІ У
СФЕРІ ПРАЦІ ЯК МАРКЕРИ ГІДНОЇ
(СПРАВЕДЛИВОЇ) ПРАЦІ****O. Kovalenko****THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION
AND ENSURE EQUALITY IN THE SPHERE
OF WORK AS MARKERS OF DECENT
(FAIR) WORK**

Анотація. Мета наукової статті полягає в характеристиці заборони дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркерів гідної (справедливої) праці. Автор підтримує науковий погляд щодо тотожності понять «гідна» та «справедлива» праця. Наголошується на розумінні справедливості як засади, на якій будується право, передбачаючи для всіх рівні права та рівні можливості в користуванні своїми правами. Резюмується, що саме заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці, які не тільки визначені у правових нормах, але й реалізовані як наявні засоби користування трудовими правами, є маркерами гідності праці, тобто дозволяють визначати працю як гідну (справедливу) й одночасно виконують функцію лакмусового папірця, що характеризує рівень цивілізованості суспільства.

Ключові слова: заборона дискримінації, забезпечення юридичної рівності у сфері праці, гідна праця, справедливість, дискримінація, трудові права, міжнародні трудові стандарти, трудове право.

Аннотация. Цель научной статьи заключается в характеристике запрета дискриминации и обеспечения юридического равенства в сфере труда как маркеров достойного (справедливого) труда. Автор поддерживает научную точку зрения о тождественности понятий «достойный» и «справедливый» труд. В статье делается акцент на понимании справедливости как основы, на которой строится право, предусматривая для всех равные права и равные возможности в пользовании своими правами. Делается вывод, что именно запрет дискриминации и обеспечение юридического равенства в сфере труда, не только определенные в правовых нормах, но и реализованные в качестве существующих в действительности средств пользования трудовыми правами, выступают маркерами достойного труда, то есть

позволяють определять труд как достойный (справедливый) и одновременно выполняют функцию лакмусовой бумажки, что характеризует уровень цивилизованности общества.

Ключевые слова: запрет дискриминации, обеспечение юридического равенства в сфере труда, достойный труд, справедливость, дискриминация, трудовые права, международные трудовые стандарты, трудовое право.

Abstract. The purpose of the scientific article is to characterize the prohibition of discrimination and ensure legal equality in the field of labor as markers of decent (fair) work. Analyzing the activities of the International Labor Organization, the author notes that all the developments in the form of basic labor rights that occurred during the formation of a civilized human society, the ILO systematized and reflected in the concept of "decent work". The author supports the scientific point of view on the identity of the concepts of "decent" and "fair" work. The article emphasizes the understanding of justice as the basis on which the law is built, and therefore the rules governing employment relations, provide for all equal rights and equal opportunities to exercise their rights. It is concluded that the prohibition of discrimination and ensuring legal equality in the field of labor, which are not only defined in legal norms, but also implemented as existing means of exercising labor rights, act as markers of labor dignity, ie allow to define work as decent (fair) and at the same time perform the function of a litmus test, which characterizes the level of civilization of society.

Key words: prohibition of discrimination, ensuring legal equality in the field of labor, decent work, justice, discrimination, labor rights, international labor standards, labor law.

Постановка проблеми. Тривалий шлях України до Європейського Союзу, що продовжується й досі, незважаючи на численні перепони, свідчить про усвідомлені наміри українського народу розвивати свою державу як соціальну та правову. Підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами (далі Угода), з іншої сторони [1], якраз спрямоване на досягнення зазначеної мети, стало вагомим кроком у цьому напрямі. Серед цілей асоціації, зокрема, було визначено посилення співробітництва «у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини й основоположних свобод» [1, с. 1].

Зокрема це співробітництво стосується і різноманітних трудових прав, реалізація яких, без перебільшення, і є найвищою мірою відображенням сучасної гуманістичної концепції існування та розвитку сучасних держав та їхніх об'єднань.

Кінцева ж мета означеного шляху потребує багато зусиль від України щодо виконання своїх зобов'язань за цією Угодою. А особливо зараз, з огляду на події, що відбуваються останнім часом, та кидають виклики прогресивному людству щодо запобігання дискримінації та забезпечення рівності у сфері праці. Мова йде про пандемію коронавірусу COVID-19, яка «ще більше посилює стигматизацію, дискримінацію, насильство і домагання щодо груп, які перебувають у вразливому становищі» [2, с. 3]. «На тлі всесвітньої пандемії,

викликаной коронавірусною хворобою, поряд із негативними наслідками у вигляді кризи системи охорони здоров'я та спаду економіки у багатьох країнах, перед нами постали виклики, пов'язані із “кризою” прав людини», які загрожують сталому розвитку усього людства. Проблеми, що раніше накопичились, стали очевидними під час пандемії. Зокрема, це стосується ... дотримання трудових прав, безпеки праці, права на соціальний захист, поширення нерівності, дискримінації ... які потребують невідкладного вирішення тут і зараз, в іншому разі – вони становитимуть значну загрозу забезпеченню прав людини в майбутньому» [3].

У зв'язку з цим саме зараз вчасними та актуальними є наукові дослідження, що стосуються дотримання трудових прав, зокрема мова йде про запобігання дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці.

Аналіз останніх досліджень. Питання запобігання дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці обговорювалося в науковій спільноті Л. П. Амелічевою [4], [5], Д. Ю. Геріловим, В. М. Адамом [6], І. С. Сахарук [7] та інші з позицій, зазначених в Угоді [1, с. 419], а також затверджених Міжнародною організацією праці (далі МОП) у її численних конвенціях і рекомендаціях. Однак, незважаючи на ґрунтовність цих наукових досліджень, їхня кількість все одно залишається незначною. Крім того, у цих публікаціях порушуються проблеми, що визначаються метою робіт і які є пов'язаними із деталізацією змісту заборони дискримінації та юридичної рівності. Питання ж, пов'язані із детермінацією цими конструкціями засад правового майбутнього праці, їхній вплив на змістовний складник справедливості як засади сучасного правового регулювання праці, що відображається в концепції гідної праці, в науці не досліджувались, що й обумовлює вибір теми цієї статті.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є характеристика заборони дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркерів гідної (справедливої) праці.

Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Здатність до праці, як невід'ємна здатність людини, у своїй динаміці становила й продовжує становити переважну частину людського життя, слугує проявом людського «Я» та засадою унікального, притаманного лише людині способу життя, – відтворювального, завдяки чому багатство природи може бути трансформовано в нові форми, які забезпечують розвиток людської цивілізації.

Можна дискутувати щодо теорії еволюції Ч. Дарвіна, але значущість праці в розвитку людської цивілізації є беззаперечною, адже саме за матеріалами, з яких вироблялися знаряддя праці, та результатами людської праці навіть виокремлюються історичні етапи минулого. Отже, праця є визначальним

чинником у розвитку людини, у прояві людської сутності, визначенні відмінності людини від інших біологічних видів. Саме вона та її результати забезпечують існування та розвиток людської цивілізації, її теперішнє та майбутнє.

Відповідно така значущість праці визначає значущість і трудових прав. Історично трудові права виокремлювались у боротьбі трудівників за право називатися й почуватися людиною. Їхня кількість постійно збільшувалась і сформувала систему трудових прав, стандарти яких було напрацьовано такими поважними організаціями, як ООН та МОП.

Остання, як спеціалізована установа в питаннях регулювання трудових відносин, «зробила вісім конвенцій про фундаментальні права фактичною умовою членства в МОП, прийнявши 1998 року Декларацію МОП основних принципів і прав у світі праці. У Декларації МОП було визначено чотири принципи фундаментальних прав, викладених у восьми конвенціях (№№ 29, 87, 98, 100, 111, 105, 111, 138 і 182):

- 1) свобода об'єднання і право на укладення колективних договорів;
- 2) ліквідація всіх форм примусової або обов'язкової праці;
- 3) викорінення дитячої праці;
- 4) усунення дискримінації під час працевлаштування та виборі професії.

За рік після ухвалення Декларації 1998 року МОП об'єднала основоположні трудові стандарти разом з іншими трудовими правами й зробила їх одним із чотирьох головних елементів своєї Програми гідної праці» [8].

Тобто загалом можна сказати, що всі ті напрацювання у вигляді основних трудових прав, що відбулися за період формування цивілізованого людського суспільства, МОП систематизувала та відобразила в понятті «гідна праця», під якою розуміється «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності й особисті прагнення людини» [9, с. 5].

Із цього визначення можна зробити висновок, що гідна праця – це праця, яка є гідною людини як найвищої соціальної цінності, яка враховує її потреби, дозволяє вільно сформувати та проявити її прагнення, надає можливості для їхнього обрання та втілення, спрямовується на якісний результат та забезпечується. Отже, гідна праця – це та праця, яка відповідає сучасній людині, задовольняючи її біологічні й соціальні потреби. Це праця, яку мають забезпечувати сучасні держави та їхні об'єднання як реалізацію одного з напрямів свого основного призначення – забезпечення прав людини.

Також окремо варто наголосити на такому важливому аспекті в розумінні зазначеної якісної характеристики сучасної праці в цивілізованому світі – її гідності, адже саме гідна праця має впроваджуватися сучасними цивілізовани-

ми країнами, саме до гідної праці мають прагнути сучасні держави. Інакше кажучи, праця в сучасному світі має бути гідною людини як єдиного творця матеріальних та духовних благ, що забезпечують розвиток людської цивілізації.

Л. П. Амелічева наголошує на синонімічності, тотожності понять «гідний» та «справедливий» [5, с. 73]. Ця думка є слушною. На мою думку, вона підкреслює не тільки об'єктивність категорії «справедливість», а отже, і «гідність» як очікуваного наслідку функціонування сучасної держави, але й наголошує на існуванні, що відповідає такому очікуванню, суб'єкта, який має цю справедливість (гідність) забезпечити.

До речі, О. І. Процевський вважав, що в далекій давнині справедливість визначали як *justitia est constans et perpetua voluntas suum cuique tribuere* – «справедливість є постійна і незмінна воля кожному відплачувати, віддавати по заслугі. Щодо трудового права, то, без сумніву, припускається, що справедливість має бути закладеною в самому змісті норм права і тих суспільних відносинах, що регулює право» [10, с. 13].

Крім того, О. І. Процевський наголошував, що справедливість є властивістю трудового права, яка посідає особливе місце у визначенні його сутності. «Саме вона розкриває соціальну сторону трудового права, бо в центрі його впливу знаходиться людина, яка своєю працею створює матеріальні й духовні цінності, з її інтересами, потребами, а також її свобода. Саме цей факт характеризує сутність трудового права, що визначається характером суспільно-економічного ладу і політичної структури держави. На його розвиток також впливає панівна ідеологія, традиції тощо.

Справедливість, рівність в правах і свобода як змістоутворювальні властивості трансформуються в право через волю соціальних груп, класів чи народу загалом (ст. 5 Конституції України). Основу такої волі становить загальнонародний інтерес» [11, с. 45].

Отже, загалом можна сказати, що справедливість – це властивість будь-якої галузі права, адже право як регулятор суспільних відносин своїм призначенням має встановлення саме справедливості – того результату, на який заслуговують з огляду на уявлення в тому чи іншому суспільстві. Однак трудове право як галузь права, що врегульовує відносини із застосування праці як переважної частини людського життя та людської діяльності, як галузь права, що врегульовує трудові права та їхню реалізацію – більшою мірою, ніж усі інші галузі права. Тому саме трудове право серед інших галузей права – це здебільшого право справедливості.

Сучасна справедливість, яку має транслювати право загалом і трудове право зокрема, а можливо, ще й найбільшою мірою (бо саме в спільній суспільній праці й народжуються ті результати, на яких будується й розвивається

суспільство та держава, а отже, саме праця є фундаментом для побудови інституцій, які є в цьому випадку наслідками, продуктами суспільної праці, проростаючи пагонами із зернинки, якою є праця) – це справедливість, як визначає МОП, «в інтересах всіх», яка «вирішує загальні завдання соціальної справедливості» [12].

Зазначене дозволяє розуміти сучасну справедливість як засаду, на якій будується право, а отже, норми якого, що регулюють відносини із застосування праці, передбачають для всіх рівні права та рівні можливості в користуванні своїми правами незалежно «від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження» [13, с. 1]. Тобто сучасна справедливість передбачає рівні права, їхній обсяг та рівні можливості користування ними абсолютно для всіх, що передбачає неможливість вилучення з-поміж цих всіх будь-кого за вказаними критеріями.

У цьому сенсі варто погодитись із влучним визначенням Л. П. Амелічевої, що «заборона дискримінації в галузі праці, повага до трудових прав працівника є одним із основних стовпів гідної праці» [4, с. 185]. Відсутність, зокрема, будь-якого розрізнення, недопущення або переваги за цими критеріями, які отримали в науці назву суб'єктивних [6, с. 107], дозволяє усім оцінюватись гідно, відповідно до свого людського статусу, мати рівні права та користуватися ними.

Водночас важливо наголосити на «об'єктивних відмінностях між людьми та впровадженні додаткових переваг для найменш захищених груп осіб із метою досягнення не тільки рівності прав, але й рівності можливостей та результатів» [7, с. 72]. У тих випадках, коли природа вирішила по-своєму і обділила звичними для середньостатистичної людини фізіологічними якостями, чи виконання праці за об'єктивними характеристиками вимагає певного віку чи певної статі, звичайно наявність додаткових заходів залучення до праці або, навпаки, заборон на використання праці того чи іншого індивіда дискримінацією не є, бо воно не сричиняє «знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять», як це встановлено Конвенцією МОП № 111 як складника змістової частини визначення дискримінації [13, ч. 1 ст. 1]. У цьому випадку хоча і є встановлення переваг або їхнє розрізнення, але воно ґрунтується на особливих заходах захисту чи допомоги, певних специфічних вимогах виконання роботи, що за Конвенцією МОП № 111 дискримінацією не вважається [13, ч. 2 ст. 1, ст. 5].

У нормах права не можна застосовувати однаковий підхід у наданні можливості використання прав до усіх, бо він не враховує об'єктивної специфіки окремих суспільних груп, а отже, тим самим не наділяє рівними правами та можливостями в їхній реалізації, а навпаки, ставить перепони на цьому шляху тим, хто відрізняється від переважної більшості. Отже, частково

або навіть і повністю закривається шлях продуктивної праці цих осіб, умови, в яких вони працюють, не є нормальними, бо в них вони відчують приниження своєї людської гідності тільки тому, що не є такими, як інша більшість. Вони відчують на собі дискримінацію, а тим самим позбавляються можливості реалізовувати свої права, здібності. Ці особи зіштовхуються з нелюдським, несправедливим поводженням. Роботодавці, інші працівники, транслюючи негідну поведінку, позбавляють гідної праці інших людей. Тому запровадження дискримінації та порушення рівності прав у сфері праці автоматично викреслюють ознаку гідності як ту, що характеризує працю.

Отже, є всі підстави для висновку, що саме заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці, які не тільки визначені в правових нормах, але й реалізовані як наявні в дійсності засоби користування трудовими правами, є маркерами гідності праці, тобто дозволяють визначати працю як гідну (справедливу).

Висновки з цього дослідження й перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Доходимо висновку, що верховенство права та повага до прав людини й основоположних свобод є стрижнем діяльності як окремих сучасних цивілізованих держав, так і їхніх об'єднань. Водночас заради забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і її основоположних свобод окремі держави, власне, і об'єднуються, – бо так ефективніше досягається ця їхня спільна мета. Сьогодні спільною метою для цивілізованих країн світу є впровадження та забезпечення гідної праці задля чого вони напручують уніфіковані правила – міжнародні стандарти в цій сфері, дослідження яких, безперечно, має багато перспектив у майбутньому.

Маркерами гідної праці є заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці, які, будучи засадами побудови правового регулювання відносин у сфері праці, одночасно виконують функцію лакмусового папірця, що характеризує рівень цивілізованості суспільства. Бо тільки цивілізоване суспільство визнає людину найвищою соціальною цінністю, а її права – пріоритетом діяльності держави.

Література

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода. Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011; 2. Інформаційна записка МОП: Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року: 12 способів, у які вона може підтримати заходи реагування на COVID-19 і подальше відновлення. Травень 2020 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750459.pdf; 3. Бізнес і права людини в часи COVID-19. Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. URL: file:///D:/user/Downloads/BHR_covid19

[ukr.pdf](#); **4.** Амелічева Л. П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 185–188; **5.** Амелічева Л. П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: Твори, 2020. 360 с.; **6.** Герілов Д. Ю., Адам В. М. Дискримінація праці: теоретико-правові аспекти. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 4. С. 103–111. URL: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsvy/04_2016/16gdutpa.pdf. **7.** Сахарук І. С. Рівність прав та можливостей працівників як правова основа концепції гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6. Т. 4. С. 71–74. **8.** Що таке гідна праця? 02.10.2015 р. URL: <https://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/8577-67989090.html>; **9.** Доклад Генерального Директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева, июнь, 1999 г. 106 с.; **10.** Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с. **11.** Процевський О. І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» і «репресивна» функції? *Збірник наукових праць. Серія «Право»*. Харків: Харківський національний педагогічний ун-т. ім. Г. С. Сковороди, 2009. Вип. 12. С. 44–49; **12.** Декларація МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf; **13.** Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 11. Міжнародна організація праці. 25.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.