

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2020.40.217593>

О. В. Байло, канд. юрид. наук, доцент
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
Кафедра цивільно-правових дисциплін
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна
e-mail: bailo.olena@onu.edu.ua

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПОВАГУ СВОЄЇ ГІДНОСТІ В УМОВАХ РОЗПОВСЮДЖЕННЯ COVID-19

У статті розглянуті питання впливу поширення на трудові правовідносини. Особлива увага приділена розповсюдженню таких негативних явищ як дискримінація за ознаками стану здоров'я, статі, расової та національної приналежності. Наголошено, що гідність працівника залишається недоторканою цінністю навіть за умови обмеження певних прав і свобод з метою зупинення поширення COVID-19. У статті встановлено, що соціальна стигма там, де вона допускає дискримінацію, може призвести до порушення права людини на життя, вільне від дискримінації, яке гарантовано Загальною декларацією прав людини та іншими міжнародними і регіональними договорами з прав людини. Визначено важливість врахування закономірностей та тенденцій розвитку правового регулювання трудових відносин у світі при реформуванні національного трудового законодавства.

Ключові слова: гідність працівника, COVID-19, дискримінація, соціальна стигма.

Постановка проблеми. Сучасний стан багатьох сфер суспільного життя демонструє неспроможність ефективно відповісти на критичні ситуації викликані поширенням COVID-19. Правовідносини у сфері праці не стали виключенням та знаходяться у стані принципових змін, що формує нову сучасну систему функціонування ринку праці в Україні. Реформування потребує і система захисту трудових прав працівників.

«Принцип забезпечення права працівника на захист своєї гідності як принцип трудового права тісно взаємопов'язаний з іншими галузевими принципами, зокрема, заборона примусової праці та дискримінації у сфері праці. Чинний КЗпП не містить спеціальної норми про заборону дискримінації у трудових відносинах» [1, с. 210]. Неповагу до гідності працівника, поведінку, що створює ворожу, таку, що принижує гідність працівника, або нелюдську, образливу обстановку, слід розглядати як переслідування працівника і прояв дискримінації у сфері праці.

«Право кожного на повагу до його гідності належить до особистих невід'ємних прав людини. Зазначеному праву приділяється особлива увага в усіх міжнародно-правових актах про права людини, визнаних демократичними правовими державами. Зокрема, такими є: Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Конвенція про захист прав людини та основних свобод, Європейська соціальна хартія (переглянута) та ін.» [2, с. 29]. Це свідчить про те, що проблеми забезпечення зазначеного права набули значного розмаху та вийшли за межі національного законодавства, набули статусу міжнародних.

О. Ю. Білоус акцентує увагу на тому, що «для регулювання трудових відносин велике значення мають міжнародні трудові норми, які розробляються на основі вивчення, узагальнення та ретельного відбору найбільш цінних і універсальних національних норм, у зіткненні різних інтересів і думок і знаходженні в результаті консенсусу компромісного варіанту. Такі норми являють собою загальнолюдські цінності, вони стають предметом

практичного використання багатьма країнами як визнаний у цивілізованому світі взірець» [3, с. 1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє стверджувати, що запропонована тема є недостатньо розробленою. Окремі проблемні питання забезпечення трудових прав працівників та особливості міжнародно-правового регулювання трудових відносин досліджуються в наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Е. М. Аметістов, В. М. Андрійв, Н. Б. Болотіна, Н. Валтікос, С. В. Венедиктов, С. В. Вишновецька, О. А. Волк, О. О. Вострецова, Л. П. Гаращенко, О. С. Герасімова, М. І. Іншин, В. В. Жернаков, І. Я. Кисельов, Л. О. Костін, І. В. Лагутіна, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, Н. М. Лютов, К. Ю. Мельник, С. М. Прилипко, Г. І. Чанишева, Д. В. Черняєва, Ю. В. Чижмарь, В. М. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Метою статті є визначення та аналіз негативних проявів поширення COVID-19 на стан забезпечення права на повагу гідності працівника.

Виклад основного матеріалу. 11.03.2020 р. Всесвітня організація охорони здоров'я визнала факт того, що поширення COVID-19 набуло масштабів пандемії, та закликала держави застосувати невідкладні заходи припинення поширення COVID-19. Міжнародні трудові норми містять рекомендації по забезпеченню гідної праці в умовах кризи, зокрема, в умовах спалаху COVID-19.

Рекомендація Міжнародної організації праці № 205 від 05.06.2017 року щодо зайнятості та гідної праці з метою забезпечення миру і потенціалу протидії, яку підтримали переважна більшість членів МОП – підкреслює, що при здійсненні заходів у відповідь на кризові ситуації необхідним залишається дотримання всіх прав людини і верховенства права, в тому числі основоположних принципів і прав у сфері праці, і міжнародних трудових норм [4].

Серед необхідних стратегічних заходів Рекомендації № 205 від 05.06.2017 р. варто відзначити наступні:

- стабілізацію джерел засобів для існування і доходів за допомогою негайних дій у сфері соціального захисту та зайнятості;
- сприяння економічному відновленню з метою створення можливостей в сфері зайнятості та можливостей отримання гідної роботи, а також забезпечення соціально-економічної реінтеграції;
- сприяння стабільній зайнятості і гідній праці, соціальному захисту і соціальній інтеграції, сталому розвитку, створенню підприємств, переходу від неформальної до формальної економіки;
- надання рекомендаційної допомоги і підтримки роботодавцям, з метою обрання дієвих заходів щодо виявлення, запобігання і пом'якшення ризиків негативних наслідків для прав людини і трудових прав, пов'язаних з їх трудовою діяльністю;
- заохочення соціального діалогу та колективних переговорів;
- розширення потенційних можливостей урядів, включаючи регіональні та місцеві органи влади і організації роботодавців та працівників;
- вжиття заходів, згідно з обставинами, з метою соціально-економічної реінтеграції осіб, які постраждали в умовах кризи, в тому числі за допомогою програм професійного навчання, націлених на забезпечення можливостей їх працевлаштування [4].

Найбільшу занепокоєність міжнародної спільноти під час спалаху захворювання викликає розповсюдження таких негативних явищ як расизм і ксенофобія, зокрема, щодо осіб певної національної приналежності або людей з країн, де вірус зустрічається особливо часто. Наявність расизму та ксенофобії є неприпустимим в трудових правовідносинах, оскільки расова приналежність – одна із зазначених в Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) підстав, дискримінація за якою в галузі праці та занять забороняється.

Заборона стосується як щодо прямої, так і щодо непрямой дискримінації і до утисків, заснованих на дискримінації, зокрема, до утисків за ознакою расової приналежності.

Утискання за ознакою расової приналежності має місце, коли людина на підставі своєї расової приналежності піддається фізичному, вербальному, невербальному чи іншому поводженню, що принижує його гідність або створює для нього атмосферу страху, ворожості або неповаги на робочому місці.

У більшості країн заборонена дискримінація за станом здоров'я. За аналогією видається можливим вважати, що Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) поширюється і на захист від дискримінації в галузі праці та занять за станом здоров'я (в тому числі осіб, інфікованих вірусом), якщо такий захист передбачено національним законодавством країни, яка ратифікувала Конвенцію 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111), як додаткову підставу, за якою дискримінація заборонена.

Соціальна стигма в контексті здоров'я – це негативна зв'язок між людиною або групою людей, які мають певні характеристики і специфічне захворювання. Під час спалаху COVID-19 це може означати, що люди «марковані», вдаються до стереотипів, піддаються дискримінації, отримують окреме лікування та/або відчувають втрату соціального статусу через передбачуваний зв'язок із захворюванням. Таке ставлення може негативно вплинути на психологічний стан осіб із цим захворюванням, а також на тих, хто за ними доглядає, їх сім'ю, друзів і громади. Стигма та дискримінація можуть суттєво знизити ефект запроваджуваних заходів протидії COVID-19, оскільки особи, які стали жертвами стигми, частіше уникають звернення за медичною допомогою, тестування з метою виявлення хвороби та визнання її симптомів. В результаті держава втрачає контроль на пандемією.

При розбудові правового поля для регулювання трудових відносин в Україні, мають бути сформовані правові та практичні заходи для запобігання та захисту працівників від дискримінації за станом їх здоров'я і розглядатись як загальний та непорушний принцип правового регулювання.

Варто відзначити про те, що Конвенція № 111 визначає, «що будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, ґрунтується на її специфічних вимогах цієї роботи, не рахується дискримінацією» [5]. При цьому цей виняток слід інтерпретувати в вузькому сенсі, з тим щоб уникнути неналежного обмеження захисту (необхідно ретельне вивчення кожного конкретного випадку).

І, нарешті, слід звернути увагу на гендерну складову заходів, прийнятих для боротьби з пандемією в міру глобального поширення вірусу. У Рекомендації 2017 року щодо зайнятості та гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії (№ 205) міститься заклик застосовувати гендерний підхід до всіх дій антикризового характеру, пов'язаних з розробкою, здійсненням, моніторингом та оцінкою заходів реагування. У нинішній ситуації можна очікувати, що основний тягар соціального і економічного потрясіння випаде на жінок.

Світова спільнота занепокоєна тим, що в результаті закриття шкіл, обмеження пересування і підвищення ризику для літніх родичів у зв'язку із поширення вірусу, тягар домашніх обов'язків жінок може зрости. Виклики, з якими доведеться зіштовхнутися в результаті сьогоденної пандемії, ще сильніше загострять прояви існуючої гендерної нерівності. Неможливим є поглиблення такого стану речей, оскільки Україна визначила для себе забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один із пріоритетів державної політики. Отже, при розробці та впровадженні системи антикризових заходів має бути врахована скоординована і інклюзивна оцінка потреб з урахуванням гендерної перспективи.

Висновки і пропозиції. Проблема утвердження прав і свобод особистості – значною мірою проблема забезпечення єдності державної політики на всіх стадіях правового регулювання, починаючи з офіційного закріплення зазначених прав і свобод і закінчуючи їх практичною реалізацією. Звідси актуальним завданням є подальше вдосконалення

механізмів координації правотворчій і правозастосовчій діяльності, встановлення контролю за процесами реалізації правових норм, які зачіпають права і свободи людини і громадянина.

Реформування національного трудового законодавства неможливе без урахування закономірностей та тенденцій розвитку правового регулювання трудових відносин у світі. Дослідження міжнародних стандартів та позитивного зарубіжного законодавчого досвіду дозволить виокремити ті аспекти, які можуть та повинні бути враховані в процесі правотворчості та правозастосуванні. Необхідність вивчення міжнародного досвіду правового регулювання відносин у сфері праці пояснюється також обранням Україною європейського напрямку розвитку та прагненням стати повноправним членом Європейського Союзу, що вимагає гармонізації національного законодавства, в тому числі і трудового, з законодавством ЄС. Масштаб і гострота пандемії COVID-19, безумовно, досягають рівня загрози здоров'ю населення, який може виправдовувати обмеження певних прав і свобод. У той же час, уважне ставлення до таких прав, як право не зазнавати дискримінації, і таким принципам, як повага людської гідності, здатне мінімізувати негативні наслідки, пов'язані з введенням надмірно широких обмежень, обумовлених поширенням COVID-19.

Список використаної літератури

1. Байло О. В. Забезпечення права працівника на захист гідності як принцип трудового права. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право», 2014 (17). URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/1227>
2. Байло О.В. Забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2016. 195 с.
3. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 20 с.
4. Рекомендація Міжнародної організації праці № 205 від 05.06.2017 року щодо зайнятості та гідної праці з метою забезпечення миру і потенціалу протидії : Міжнародний документ від 05.06.2017 р. № 205. Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561474.pdf
5. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 : Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text

References

1. Bailo O.V. (2014) Zabezpechenia prava pratsivnyka na zakhyst hidnosti yak pryntsyp trudovoho prava. The Journal of V. N. Karazin Kharkiv National University. Series "Law". (17). URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/1227>. [in Ukrainian].
2. Bailo O.V. (2016) Zabezpechenia prava pratsivnyka na zakhyst hidnosti za trudovym zakonodavstvom Ukrainy. Candidate's thesis. Odessa. [in Ukrainian].
3. Bilous O. Yu. (2017) Conventions of International Labour Organization as Sources of Labour Law in Ukraine. Extended abstract of candidate's thesis. Odessa. [in Ukrainian]
4. R205 – Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205). URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561474.pdf [in Ukrainian].
5. Convention no. 111 on discrimination in employment and occupation URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text [in Ukrainian].

Стаття надійшла 15.11.2020 р.

Е. В. Байло, канд. юрид. наук, доцент
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова
Кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина
e-mail: bailo.olena@onu.edu.ua

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВА РАБОТНИКА НА УВАЖЕНИЕ СВОЕГО ДОСТОИНСТВА В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19

Резюме

В статье рассмотрены вопросы влияния распространения COVID-19 на трудовые правоотношения. Особое внимание уделено проявлению таких негативных явлений как дискриминация по признаку состояния здоровья, пола, расовой и национальной принадлежности. Отмечено, что достоинство работника остается неприкосновенной ценностью даже в условиях ограничения определенных прав и свобод с целью предотвращения распространения COVID-19. В статье установлено, что социальная стигма там, где она допускает дискриминацию, может привести к нарушению права человека на жизнь, свободную от дискриминации, которое гарантировано Всеобщей декларацией прав человека и другими международными и региональными договорами по правам человека. Определена значимость учета закономерностей и тенденций развития правового регулирования трудовых отношений в мире при реформировании национального трудового законодательства.

Ключевые слова: достоинство работника, COVID-19, дискриминация, социальная стигма.

O. V. Bailo, Candidate of Juridical Sciences, Associated Professor
Odessa I. I. Mechnikov National University
the Department of Civil Law Disciplines
French Boulevard 24/26, Odessa, 65058, Ukraine
e-mail: bailo.olena@onu.edu.ua

SECURITY OF THE RIGHT OF AN EMPLOYEE TO RESPECT HIS DIGNITY DURING THE SPREAD OF COVID-19

Summary

The relevance of the study is due to the fact that the current state of many spheres of public life demonstrates the inability to effectively respond to critical situations caused by the spread of COVID-19. Legal relations in the field of labor have not become an exception and are in a state of fundamental change, which forms a new modern system of the labor market in Ukraine.

The article describes the impact of the spread of COVID-19 on labor relations. Particular attention is paid to the manifestation of such negative phenomena as discrimination on the grounds of health, sex, race and nationality. It is noted that the dignity of the employee remains an inviolable value even in the context of restriction of certain rights and freedoms in order to prevent the spread of COVID-19. The article states that social stigma, where it allows for discrimination, can lead to a violation of the human right to a life free from discrimination, which is guaranteed by the Universal Declaration of Human Rights and other international and regional human rights treaties. Stigma and discrimination can significantly reduce the impact of COVID-19 countermeasures, as victims of stigma are more likely to avoid seeking medical attention, testing for the disease, and recognizing its symptoms. As a result, the state loses control of the pandemic. In addition, a coordinated and inclusive gender-sensitive needs assessment should be taken into account in the development and implementation of crisis management systems.

It is concluded that in developing the legal framework for the regulation of labor relations in Ukraine, legal and practical measures should be taken to prevent and protect employees from discrimination on the grounds of their health and considered as a general and inviolable principle of legal regulation.

The importance of taking into account the patterns and trends in the development of legal regulation of labor relations in the world in the reform of national labor legislation has been determined.

Keywords: employee dignity, COVID-19, discrimination, social stigma.