

Богуславський М.Г.,

кандидат юридичних наук, науковий співробітник навчально-наукової лабораторії з дослідження проблем протидії організованій злочинності та корупції Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Паршин Ю.І.,

доктор економічних наук, професор, старший науковий співробітник навчально-наукової лабораторії з дослідження проблем протидії організованій злочинності та корупції Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ДИСКРИМІНАЦІЇ В СФЕРІ ПРАЦІ

В «Декларації МОП про основні принципи та права у сфері праці та механізм її реалізації» зазначається неприпустимість дискримінації за багатьма аспектами у тому числі й коли йдеться про забезпечення рівності прав громадян на працю [1]. У той же час необхідно зазначити, що офіційної статистики за фактами дискримінації не існує. Державні органи такої інформації не мають та облік таких фактів не ведуть, а тому, яка картина складається в країні з дискримінацією достовірно не відомо.

Зазначимо, що дискримінація зустрічається досить часто, при цьому вона проявляється у різноманітних формах і стосується різних аспектів праці від прийому працювати і звільнення до оплати праці [2, 3]. Так, досить часто стикаються з ситуацією коли працівникам на період випробувального терміну нерідко встановлюють знижений порівняно з колегами розмір окладу, а співробітникам, які мають рівну кваліфікацію і обіймають одну й ту саму посаду, виплачують різну заробітну плату. Якщо розглянути дискримінаційні моменти під час прийому на роботу, то, слід підкреслити, що сучасний роботодавець ніколи не вказує справжню причину відмови – своє рішення він зазвичай мотивує або відсутністю відповідної вакансії, або недоліком у претендента на необхідні професійні якості. Зважаючи на такі аргументи довести факт дискримінації практично неможливо, у зв'язку з чим справи про дискримінацію розглядаються на користь працівника надзвичайно рідко. Найбільш поширені види дискримінації, які зустрічаються при прийомі на

роботу це гендерна, вікова та за інвалідністю. Також часто основою дискримінації є релігійна приналежність та рідше зовнішній вигляд людини (наявність пірсингу, татуювань, надмірної ваги тощо).

Якщо розглядати дискримінацію за ознакою статі, то слід зауважити, що в сучасних умовах роботодавець прагне уникнути додаткових витрат у вигляді додаткових пільг, у разі коли у жінки можуть з'явитися маленькі діти тощо. Щодо рівня заробітної плати, то слід зауважити, що оклад у жінок у середньому на 25–30 % менший, ніж у чоловіків, які займають ту ж посаду.

Необхідно звернути увагу, що є низка загальнодоступних професій, які стандартно сприймаються суспільством лише як жіночі або чоловічі. Як приклад можна зазначити: секретарі та няні – жінки, а пілоти або бармени – як правило, чоловіки. Такий поділ відбувається у разі коли природні соціальні ролі чоловіка та жінки механічно переносяться на виробничу сферу.

Якщо розглянути дискримінацію за ознакою віку, то це стосується двох груп робітників – молодих та літніх. Дискримінація молодих працівників багато в чому пов'язана із законодавчо закріпленим обов'язком роботодавців надавати таким співробітникам серію пільг – укорочений робочий день, більш тривалу чергову відпустку тощо [4]. Також слід зазначити, що багато роботодавців через відсутність трудового стажу знижують йому розмір окладу, це стосується випускників вишів які нещодавно їх закінчили.

Що стосується інвалідів, то слід зазначити, що при прийомі на роботу у роботодавців також склалися певні стереотипи. Серед основної причини, що уповільнює працевлаштування таких людей це те що роботодавці не знають, яку роботу здатна виконувати людина з тією чи іншою інвалідністю. Також іноді в компанії роботодавця просто немає необхідних умов для того, щоб така людина могла без проблем потрапити на своє робоче місце без перешкод. Зважаючи на це, та інші подібні проблеми, підприємці не поспішають створювати робочі місця для інвалідів.

Безумовно необхідно удосконалювати механізм боротьби з дискримінацією. На нашу думку необхідно створювати спеціалізований орган щодо розгляду питань про дискримінацію. Скарги про дискримінацію, могли б також розглядати і громадські організації, або омбудсмени. Вони могли б допомагати громадянам захищати свої права та інтереси у судах. Освітні установи також могли б допомагати у влаштуванні студентів на роботу, і це дозволило би боротися з дискримінацією як інвалідів, так і молодих спеціалістів, що закінчили навчальний заклад. Будь-яка дискримінація заснована на стереотипному ставленні до тієї чи іншої людини, а тому потрібно формувати у суспільства нетерпимість до самого прояву дискримінації.

Література

1. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці. Ухвалена Міжнародною конференцією праці на 86 сесії в Женеві, 18 червня 1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text (дата звернення: 28.09.2022).

2. Нагорна О. Гендерна дискримінація в трудових правовідносинах. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. ДДУВС, 10-11.06.2021. С. 151–152.
3. Європейське антидискримінаційне право: методичні рекомендації для підготовки до семінарських та практичних занять (для студентів 1 курсу денної форми навчання юридичного факультету) / за ред. к.ю.н., доц. І.О. Грицай. Дніпро: ДДУВС, 2017. 34 с.
4. Кодекс законів про працю України. Чинна редакція від 19.07.2022. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KD0001?an=1> (дата звернення: 28.09.2022).

Філянiна Л.А.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародного
права, ННІ права та міжнародно-
правових відносин Університету
митної справи та фінансів*

ПРАВО НА ЖИТТЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Однією з найважливішою гарантією права на життя є зміцнення міжнародного миру та безпеки. Війни та інші акти масового насильства, наприклад, терористичні акти, протягом тривалого часу продовжують залишатися головною проблемою людства, що призводить до втрати життя багатьох людей. Необхідно відмітити, що навіть під час війни людині зберігається право на життя – ніхто не може бути «свавільно» позбавлений життя. Це право людини, котре не допускає відступів, відповідно до ч. 1 ст. 2, ч. 2 ст. 15 Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (ЄСПЛ); ч. 1 ст. 6, ч. 2 ст. 4 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [1] (МПГПП). Водночас значення слова «свавільно» залежить від обставин. Найкраще це відображено у ч. 2 ст. 15 ЄКПЛ, яка прямо виключає «смерть внаслідок законних воєнних дій» зі сфери застосування ч. 1 ст. 2 ЄКПЛ [2].

Зміст ст.6 МПГПП декларує, що кожна людина має невід’ємне право на життя. Дане право охороняється законом. Ніхто не може бути свавільно позбавлений життя. Положення ст.6 вимагають від держав-учасниць захищати та поважати право людини на життя в усіх ситуаціях, включаючи збройний конфлікт та інші надзвичайні ситуації, що загрожують життю людини не допускаючи відступ від даного права. Так, наприклад як порушення визнаються дії, що суперечать міжнародному гуманітарному праву та спричиняють ризик для життя цивільних осіб та інших осіб, які захищені міжнародним гуманітарним правом, включаючи напади на цивільних осіб, цивільні об’єкти та об’єкти, необхідні для виживання цивільного населення, невивіркові напади, незастосування принципів вибірковості, пропорційності та використання живих щитів.

Разом з тим, держави поважаючи право на життя повинні утримуватися