

УДК: 341.1

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.06.61>

ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ У ВОЄННИЙ ПЕРІОД КРІЗЬ ПРИЗМУ КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ ООН З ПИТАНЬ БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Міщук І.В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри конституційного права та галузевих дисциплін
Національного університету водного господарства та природокористування
ORCID: 0000-0002-1491-161X
e-mail: i.v.mishchuk@nuwm.edu.ua

Соломко С.

здобувач освіти 4-го року навчання
Навчально-наукового інституту права,
Національний університет водного господарства та природокористування
ORCID: 0000-0003-4487-3201
e-mail: solomko_p20@nuwm.edu.ua

Міщук І.В., Соломко С. Дотримання трудових прав людини у воєнний період крізь призму керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини: проблеми і перспективи вдосконалення.

Стаття присвячена питанню дотримання трудових прав людини у воєнний період, зокрема, через призму Керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини. Даний документ виступає основним підґрунтям досягнення позитивного результату під час реалізації трудових відносин, що потребує його детального аналізу та дослідження особливостей.

Зазначено, що діяльність трудових відносин контролює держава в особі уряду на основі національного та міжнародного законодавства. Безпосередньо, Керівні принципи ООН з питань бізнесу і прав людини є вагомим напрацюванням світової спільноти у сфері дієвого та правомірного функціонування відносин у сфері праці і регулюють ключові засади діяльності суб'єктів бізнесу тих держав, що імплементували даний документ.

Визначено проблемні аспекти дотримання норм Керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини. Зазначено, що основним чинником порушення трудових прав є наявність збройного конфлікту, що сприяв обмеженню трудових прав громадян, передбачених Конституцією. Збройна агресія Російської Федерації стала причиною незаконного звільнення значної частини громадян та порушення законодавства про працю, що є порушенням приписів Керівних принципів ООН. Прослідковується неефективність існуючої нормативно-правової бази в умовах воєнного стану,

оскільки норми не передбачають дії держави в умовах такого особливого періоду.

Зважаючи на реальний стан речей у державі, є необхідним оновлення нормативних актів відповідно до викликів сучасності. Запропоновано варіанти уникнення та запобігання порушення трудових прав громадян в умовах воєнного стану. Пріоритетними напрямками вирішення таких проблемних питань вбачається діяльність держави у таких діях, як: постійний моніторинг нормативно-правової бази відповідно до нагальних потреб; уникнення гендерно зумовленого та сексуального насильства; стратегія дій у разі переходу суб'єкта бізнесу на сторону ворога; напрацювання програм державної ініціативи у полі бізнесу; міжнародна співпраця; перейняття іноземного досвіду.

Ключові слова: трудові права, бізнес, воєнний період, керівні принципи ООН, проблеми та вдосконалення.

Mishchuk I., Solomko S. Observance of Labor rights in wartime through the lens of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: problems and prospects for improvement.

The article focuses on the issue of observance of labor rights in wartime, in particular, through the prism of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. This document is the main basis for achieving a positive result in the implementation of labor relations, which requires a detailed analysis and study of its specific features.

It is noted that labor relations are controlled by the State and represented by the government on

the basis of national and international legislation. The UN Guiding Principles on Business and Human Rights is a significant achievement of the international community in the field of effective and lawful functioning of labor relations and regulates the key principles of business entities in those states that have implemented this document.

The author identifies problematic aspects of compliance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. It is noted that the main factor behind the violation of labor rights is the armed conflict, which contributed to the restriction of the labor rights of citizens provided for by the Constitution. The Russian Federation's armed aggression has resulted in the illegal dismissal of a significant number of citizens and violations of labor legislation, which is a violation of the UN Guiding Principles. The ineffectiveness of the existing legal framework under martial law can be observed, as the norms do not provide for state action in such a special period.

Considering the real state of affairs in the state, it is necessary to update the regulatory acts in accordance with the challenges of our time. The author suggests options for avoiding and preventing violations of the labor rights of citizens under martial law. Priority areas for addressing such problematic issues include constant monitoring of the regulatory framework in accordance with urgent needs; avoidance of gender-based and sexual violence; strategy of actions in case of a business entity's defection to the enemy; development of state initiative programs in the field of business; international cooperation; and adoption of foreign experience.

Key words: labor rights, business, wartime, UN guidelines, problems, and improvements.

Постановка проблеми. Питання дотримання трудових прав під час війни неодноразово порушувалося науковцями. Так, різним особливостям цієї теми присвячено значну кількість досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних учених. Як приклад, хотілося б відзначити роботи таких вчених як: І.В. Лагутіна; Буряковська К., Разметаєва Ю., Уварова О., Філіпський Д., Москаленко О.В. та інші.

Метою статті є аналіз сьогоденного стану трудових прав людини в умовах війни, розгляд їх через Керівні принципи ООН з питань бізнесу і прав людини, дослідження проблеми та створення пропозицій щодо інструментів забезпечення сталого розвитку трудових відносин у такий період.

Виклад основного матеріалу. Праця є одним із основних інструментів людини задля забезпечення своїх найнеобхідніших потреб. Абсолютно усі сфери життя населення пов'язані із працею, а від цього відбувається соціальна та

особистісна реалізація. Через трудову діяльність формується почуття задоволення собою та своїм життям, відбувається самовдосконалення людини протягом усієї її життєдіяльності.

Роль праці на міжнародному рівні було визначено не одразу, а лише після багаторічних досліджень та досвіду. Так, з початком створення перших нормативно-правових документів праця була віднесена до основних прав людини, які ні в якому разі не повинні порушуватися ні іншими людьми, ні країнами. Незважаючи на те, що питання трудової діяльності не повинно викликати будь-яких запитань та на нього неможливо накласти заборони, все ж таки негативних змін дане право зазнає часто. Яскравим прикладом виступає саме воєнний стан у країні.

У період війни, становище людини є досить незрозумілим, оскільки її права набувають нової форми. Таких змін у тому числі зазнають трудові відносини. Важливість трудових відносин полягає у тому, що завдяки ним відбувається формування волі, творчості та дисципліни особистості. Трудові права дозволяють людині досягти більшого, захищати себе та формувати суспільство. В час збройного конфлікту зупиняються будь-які звичні процеси в житті людини, а питання трудових відносин виходить на новий ступінь.

З виникненням перших війн, ще тодішні дослідники дійшли висновку, що у випадку відсутності активних дій влади щодо захисту прав людини, руйнація держави відбуватиметься досить стрімко, а ворог матиме від цього лише позитивні результати. Протягом багатьох років значна частина науковців вирішувала питання захисту прав людини на всіх рівнях, у тому числі, в сфері бізнесу. Завдяки досвіду та багаторічним вивченням було створено досить важливий документ, що відіграв значну роль у захисті прав людини – Керівні принципи ООН з питань бізнесу і прав людини. Так, завдяки документу виникли інструменти для запобігання та вирішення ризику негативних наслідків щодо прав людини, пов'язаних з діловою діяльністю, забезпечення міжнародно визнаної бази для підвищення стандартів та практики у сфері бізнесу та прав людини.

Відповідно до Керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини, держава повинна захищати права людини від порушень з боку третіх сторін, у тому числі бізнес-структур, у межах своєї території чи в межах своєї юрисдикції. У випадку, якщо порушення відбулося – зобов'язує прийняти відповідні заходи, що спрямовані на запобігання, розслідування, покарання за такі порушення та відшкодування нанесеної шкоди за допомогою ефективних політик, законодавства, нормативного регулювання та судочинства.

Вивчаючи питання більш детально варто вказати, що починаючи із часів створення перших міжнародних документів та до сьогодні, зобов'язанням держав завжди була повага, захист та реалізація прав людини не лише у межах своєї території, але й за її кордонами, оскільки права людини – основа всього. Проте, як бачимо, держави можуть порушувати свої міжнародні зобов'язання. У такому випадку, дії з боку влади повинні бути не лише швидкими, але й результативними [1].

Цим документом згадується не лише про відносинах людини і держави щодо трудових відносин, але й контроль країни за дотриманням трудових прав людини з боку бізнес-структур. Так, держави повинні усіма шляхами забезпечувати дотримання законів, мета або наслідки яких полягають в тому, щоб вимагати від підприємств поважати права людини й періодично оцінювати достатність таких законів і усувати прогалини. Окрім того, впливати на створення законів та політики, що формуються через повагу до людини бізнесом. Саме держава виступає механізмом контролю у такому випадку.

Будь-який збройний конфлікт та оголошення воєнного стану – це завжди ризик грубих порушень прав людини, а загострений стан спостерігається безпосередньо у гострих зонах конфлікту. Держава усіма способами повинна контролювати не лише підприємства на усій своїй території, а особливо ті, які працюють у цих зонах.

Як не дивно, але грубі порушення прав людини завжди відбуваються в період боротьби за контроль над територією, а тому дивно очікувати нормального їх функціонування. Від так люди та підприємства, що опинилися у такому становищі все частіше звертаються до держав за рекомендаціями щодо того, яким чином уникнути нанесення шкоди правам людини у цих складних умовах. Необхідними є інноваційні й реалістичні підходи, хоча неможливо не вказати, що Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини створюють основу будь-яких трудових відносин.

В цілому, документ містить такі ключові аспекти, як: 1) зобов'язання держав у питанні поваги, захисту й забезпечення прав людини, її основоположних свобод; 2) значення підприємств як спецорганів суспільства, що виконують окремі функції щодо дотримання усіх відповідних законів і поваги прав людини; 3) контроль за існуванням належних та ефективних засобів правового захисту в разі порушення тощо [2, с.126].

На початку 2022 року Україна зіштовхнулася із жорсткою агресією з боку країни-сусіда, що не лише викликало шок у населення, але й забрало їх звичне та спокійне життя. Російська Федерація порушила усі відносини, що все ще залишалися між нашими країнами, окрім того знехтувала усіма міжнародними нормативно-правовими

документами. Абсолютно усі плани було вмиє зруйновано, а будь-які відносини знаходилися у безвихідному, здавалося, положенні. Суттєвих змін зазнали трудові відносини. Незважаючи на те, що Росія вже вдруге здійснила вторгнення у нашу державу, не сприймаючи наші кордони та не визнаючи нашу історію, починаючи з 2014 року українське законодавство все ще було зорієнтоване на мирний час, тому після 24 лютого 2022 року усі нормативні документи потребували оновлення, оскільки існуючі прогалини стали заважати й у певній мірі, допомагати воєнній [3].

Одразу після запровадження воєнного стану, одним із основних завдань законодавців стало прийняття нормативних актів, які б визначали порядок забезпечення прав та основоположних свобод людини і громадянина в умовах особливого періоду держави. Так, доволі швидко Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який регулює особливості трудових відносин працівників на підприємствах, в установах та організаціях України незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану. Новостворений документ ввів обмеження права на працю та інших основоположних конституційних прав, які з ним тісно пов'язані. У ст. 1 цього закону зазначається, що «на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України» [4, ст.1]. Проблемність полягає у тому, що даний пункт зачіпає найважливіші права людини у сфері праці: право на працю, заборона примусової праці, право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; гарантія захисту від незаконного звільнення тощо.

На жаль, але під час війни проблеми у сфері трудових відносин займають не одне із найперших, котрі варто було б вирішити. Нині, в Україні більшість механізмів захисту є непрацюючими. З досвіду можемо побачити, що з початку вторгнення РФ у нашу країну він незаконного звільнення постраждали як мінімум 10% українців. Окрім того, фіксуються випадки використання праці жінок та неповнолітніх на роботах, з небезпечними умовами.

Загалом, стрімкі обмеження прав людини повинні контролюватися. Підприємства, установи та організації повинні розуміти, що можуть бути причетними до грубих порушень прав людини в зонах, постраждалих від конфліктів, і у таких випадках – бути відповідальними за скоєне. У разі

виявлення недоопрацювань, мають вжити належних заходів для їх подолання.

Таким чином, найбільш правильними кроками держави задля уникнення грубих порушень трудових прав людини є:

- постійний контроль за нормативно-правовою базою, а саме його актуальності у сфері трудових відносин (аналіз ситуації на ринку, вивчення проблем та недоопрацювань, впровадження нового у законодавство) [5, с.30];

- підняття питання гендерно зумовленому та сексуальному насильству, оскільки потреба у детальному його аналізі існує й у мирний час, а під час війни відбувається загострення;

- формування плану дій у випадку переходу того чи іншого підприємства на сторону ворога;

- створення програм державної підтримки, котрі будуть особливо потрібними під час війни, й додатковим позитивним механізмом у звичайному стані країни;

- постійне покращення міжнародних зв'язків у різних сферах, особливо у питанні трудових взаємодій;

- застосування досвіду іноземних країн тощо.

Висновки та пропозиції. Як бачимо, питання дотримання трудових прав людини під час воєнного стану є особливо актуальним для нашої країни. Незважаючи на те, що Україна вже не вперше зіштовхнулася із нападом з боку країни-сусіда, законодавство нашої країни та населення все ще не було досить підготовленим до жорстких змін, а тому влада діяла швидко, що дало можливість згадати найголовніше. Нині, через нехтуванням цим питанням у мирний час, тисячі українців було позбавлено своїх трудових прав, а через відсутність плану дій, виправленню підпадає не кожна ситуація. Так, лише з часом у законодавстві з'явилися положення про незаконність звільнення людини під час воєнного стану, пункти про дії у випадку несплати праці чи пояснення, як діяти у період відсутності на роботі. Загалом, нашій державі необхідно створити стратегії, на котрі можна покладатися у майбутньому. Так, наприклад, впровадження окремих положень, котрі згадували про відповідальність підприємств, що діятимуть на потреби ворога. Загалом, наше трудове законодавство має бути повністю змінено та підлаштовано під воєнний

період. Окрім того, питання захисту трудових прав повинно підійматися на міжнародному рівні. По можливості співпраця між підприємствами різних країн покращилася б ситуацію.

В цілому, Керівні принципи ООН з питань бізнесу і прав людини, є документом, що містить основні пояснення про відносини між державою, бізнес-структурами та людиною як у мирний час, так і під час воєнного стану. Вони майже повністю «закривають» усі недоопрацювання окремих законодавств країн. Завдяки йому здійснюється контроль за дотриманням трудових прав людини, але як бачимо з власного досвіду, не усі міжнародні нормативні документи слугують міцним механізмом захисту, тож варто створити окремий документ всередині країни, котрий би не лише згладжував, але й вирішував нові проблеми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Павловська Л.В. Трудові відносини в умовах воєнного стану. Права людини в період збройних конфліктів: Зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції присвяч. 25-річчю Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, 18 листопада 2022 р.). Нац. ун-т «Одеська юридична академія»: у 2 т. Одеса, 2022, с. 175–179.
2. Токунова А. Керівні принципи ООН у сфері бізнесу і прав людини як правовий інструмент забезпечення сталого розвитку країни. Підприємство, господарство і право. №12, 2018, с. 125–129.
3. Буряковська К., Разметаєва Ю., Уварова О., Філіпський Д. Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту»: за заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018, с. 80.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15. 03. 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
5. Правові виклики сучасності: Матеріали круглого столу (20 грудня 2022 р.). Харків: Державний біотехнологічний університет, 2022, с.204 с.URL:https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/23744/1/mater_kr_stil_22-29-33.pdf.