

¹ Садиков О. Н.: Развитие советского гражданского права на современном этапе/ Отв. ред. В. П. Мозолин. – М.: Наука, 1986. – 244 с.

² Молодцова Е. С. Мирное использование ядерной энергии и охрана окружающей среды: международно-правовые проблемы // Дисс. на соискание уч. ст. доктора юрид. наук. – М., 2002. – С. 25.

³ Schwarzenberger, George. 1969. Foreign Investment and International Law. Stevens and Son Press, London.

⁴ Sornarajah M. The International Law of Foreign Investments. Cambridge, 1994.

⁵ Международное публичное право / Под. ред. К. А. Бекяшева. – М., 1999. – 397 с.

⁶ Шумилов В. М. Международное экономическое право. – М., 2001. – С. 125-126.

⁷ Международное инвестиционное право: теория и практика применения [Текст] / И. З. Фархутдинов. – Науч.-практ. изд. – М.: Волтес Клувер, 2005. – 432 с.

⁸ Опришко В. Ф. Міжнародне економічне право [Текст]: Підручник. – Видання друге, перероблене і доповнене. – К.: КНЕУ, 2003. – 311 с.

⁹ Международное экономическое право: Учебник. – Х.: Одиссей, 2006. – 320 с.

¹⁰ Дембо Л. И. О принципах построения системы права // Советское государство и право. – 1956. – № 8 – С. 88-98.

¹¹ Усенко Т. И. Очерки теории международного права. – СПб.: Норма, 2008. – 240 с.

¹² Лазарев М. И. Теоретические вопросы современного международного морского права. – М., 1983. – С. 21.

¹³ Международное инвестиционное право: теория и практика применения [Текст] / И. З. Фархутдинов. – Науч.-практ. изд. – М.: Волтес Клувер, 2005. – 432 с.

¹⁴ Ушаков Н. А. Международное право: основные понятия и термины. – М., 1996. – 46 с.

¹⁵ Алексеев С. С. Общая теория права. – М., 1994. – С. 86.

¹⁶ http://en.wikipedia.org/wiki/Bilateral_Investment_Treaty [Електронний ресурс]

Резюме

В статье проводится анализ правильности выделения международного инвестиционного права в отдельную отрасль на основе существующего научного материала и международной практики регулирования иностранных инвестиций. Оценивается влияние норм международного инвестиционного права на национальное законодательство.

Summary

The article proves the necessity of detachment of international investment law to individual branch; the analysis is made on the base of scientific sources and international practice of investment regulation. Furthermore, the impact of international investment law rules on national law is appraised.

Отримано 15.06.2009

I. О. ШАШКОВА-ЖУРАВЕЛЬ

Ірина Олександрівна Шашкова-Журавель, доцент Інституту права МАУП

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ПРАЦІ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ

Окремі аспекти проблеми міжнародно-правового захисту праці осіб похилого віку знаходили відображення в працях таких вітчизняних вчених як Б. С. Беззуб, Н. Б. Болотіна, Е. Е. Глотова, Е. В. Карюхін, І. Я. Кисельов, С. Н. Куликова, А. С. Мацко, О. М. Міхатуліна, Д. Д. Репринцев, Н. Н. Семенюта, та ін. Зазначена проблема знаходилась, також, в полі зору таких зарубіжних вчених, як Дж. Вітторі, В. Генрі, Г. Маддокс,

© I. О. Шашкова-Журавель, 2009

Б. Хогсон та ін. Однак, складність та комплексний характер зазначеної проблеми зумовлюють необхідність подальших ґрунтовних наукових досліджень в цьому напрямі.

Метою даної наукової статті є всебічний аналіз універсальної міжнародно-правової системи захисту трудових прав працівників літнього віку.

Завдання даної наукової статті, в першу чергу, передбачають:

- з'ясування передумов міжнародно-правової проблеми порушення трудових прав осіб похилого віку;
- дослідження сутності та різновидів дискримінації осіб похилого віку у сфері праці;
- аналіз міжнародно-правових заходів, що вживаються за участю Організації Об'єднаних Націй з метою захисту працівників похилого віку від дискримінації в трудових відносинах;
- дослідження впливу Міжнародної Організації праці на стан захисту праці осіб похилого віку;
- виявлення шляхів оптимізації міжнародно-правової системи захисту працівників похилого віку від дискримінації в трудових відносинах.

Відповідно до досліджень Організації Об'єднаних Націй, до 2050 р. прогнозується зростання кількості осіб віком понад 60 років з 200 млн. до 2 млрд¹. Разом з тим, у сучасних умовах розвитку суспільства, в більшості держав пенсійне забезпечення вже не в змозі гарантувати гідний рівень життя. Таким чином, із збільшенням кількості осіб похилого віку, збільшуватиметься і потреба забезпечення їх місця в соціальній сфері, що базується на їх можливості брати участь в суспільному виробництві шляхом працевлаштування². У Франції, наприклад, серед 55-59 річних працівників констатується один із найнижчих рівнів зайнятості в групі європейських держав: він складає 54 %, натомість в середньому в рамках ЄС зайнятість цієї вікової категорії становить 63, 5 %, у Великобританії – 71 %, у Швеції – 80 %. В зазначених та інших економічно розвинутих країнах працівникам, які старші 54 років, пропонується протягом шести років поступово зменшувати свою зайнятість без скорочення заробітної плати, починаючи з 32 годин до 25 годин на тиждень³. Такий підхід забезпечує з одного боку ефективну зайнятість трудящих із значним професійним досвідом, а з іншого – сприяє поступовій адаптації особи до нової соціальної ролі: зі статусу трудящого до статусу пенсіонера.

На жаль, в багатьох державах східної Європи можна констатувати численні перешкоди на шляху до зайнятості працівників похилого віку. Зокрема, Е. В. Карюхін виділяє аспекти відкритої та опосередкованої дискримінації осіб похилого віку у сфері праці:

1. Відкрита дискримінація:

- встановлення певного віку при наймі на роботу;
- створення перешкод для працівника похилого віку в його просуванні по службі;
- вікові обмеження при наймі для жінок;
- встановлення граничного віку для професійної підготовки;
- заміна трудящих похилого віку молодією робочою силою в тих випадках, коли заробітна плата підвищується в залежності від віку.

2. Опосередкована дискримінація:

- створення роботодавцем таких умов, які змушують трудящого похилого віку виходити на пенсію раніше строку, наприклад, пропозиції «добровільних» варіантів виходу на пенсію, що супроводжуються завуальованим тиском⁴.

Слід зазначити, що вказані різноманітні прояви дискримінації працівників похилого віку в трудових відносинах мають місце і в економічно розвинутих країнах. Так, французький вчений Дж. Вітторі зазначає, що згідно досліджень, здійснених на французьких підприємствах, захист праці осіб похилого віку дуже рідко виступає предметом уваги керівництва. Хоча на великих підприємствах проблема створення належних умов праці для осіб похилого віку вже розглядається, однак існує значна відстань між її констатацією та вжиттям активних дій щодо її вирішення. Проте, вже досягнуто консенсусу відносно необхідності поступового припинення практики дострокового надання пенсії⁵.

Ми погоджуємось з думкою Р. Р. Репринцева щодо відсутності міжнародно-правової регламентації верхньої межі віку працездатності. Вчений зазначає, що ті вікові обмеження, які встановлені для окремих категорій трудящих (держ. службовців, керівників ВНЗ)

стосуються права зайняття певної посади, а не позбавлення права здійснення трудової діяльності в цілому⁶.

Так, Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р., положення якої забороняють встановлення мінімального віку для прийняття на роботу нижчого, ніж вік завершення обов'язкової середньої освіти і в будь-якому випадку не нижчого від 15-ти років (для країн, які не є промислово розвинутими – 14-ти років)⁷. У той же час у сучасній системі міжнародно-правового регулювання праці відсутній міжнародно-правовий акт, який зобов'язував би держави-учасниці розглядати пенсійний вік як граничний вік для здійснення трудової функції працівника.

Варто зазначити, що в основі переважної більшості порушень трудових прав працівників похилого віку знаходиться проблема їх дискримінації. Безумовно, вказану категорію трудящих слід віднести до найменш захищених. Дослідження системи міжнародно-правових актів, спрямованих на протидію дискримінації трудящих похилого віку в трудових відносинах потребує, насамперед, аналізу основних універсальних міжнародних норм про працю у цій сфері.

Зокрема, в ст. 7 Загальної Декларації прав людини наголошується на тому, що усі люди є рівними перед законом та мають право на рівний їх захист від якої б то не було дискримінації та від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації. Виходячи із положень ст. 23 Декларації кожна людини має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття⁸. Найбільш розгорнутий перелік соціально-економічних, в тому числі, трудових прав індивідів на універсальному рівні міститься в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. В ч. 2 ст. 2 зазначеного Міжнародного пакту відображається обов'язок всіх держав-учасниць гарантувати, що права, проголошені в ньому, будуть забезпечуватись без будь-яких проявів дискримінації⁹.

Також, потрібно відмітити, що Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці і занять» покладає обов'язок на кожну державу-учасницю організації визначити та впроваджувати національну політику, спрямовану на заохочення, методами, відповідними національним умовам та практиці, рівності можливостей і поведження по відношенню до праці і занять з метою викорінення будь-якої дискримінації. Стаття 1 зазначеної Конвенції передбачає перелік ознак, за якими може відбуватись дискримінація : а) ознаки раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального статусу; б) будь-яка інша відмінність, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей або поведження в галузі праці та занять, що визначається будь-якою державою-учасницею на підставі консультації з представниками роботодавців і профспілок та з іншими відповідними органами¹⁰.

Характерним є те, що вищезазначені основоположні міжнародні акти про працю не передбачають вік як безпосередню ознаку, за якою забороняється дискримінація в трудових відносинах.

До міжнародно-правових актів глобального значення, які безпосередньо спрямовані на захист соціальних, в тому числі, трудових прав осіб похилого віку, насамперед потрібно віднести: Рекомендацію МОП щодо літніх працівників 1980 р., Віденський Міжнародний план дій з проблем старіння 1982 р., Принципи ООН по відношенню до осіб похилого віку 1991 р., Декларацію ООН з проблем старіння 1992 року.

Важливо зазначити, що Рекомендація МОП щодо літніх працівників 1980 р. не містить вказівок щодо вікових категорій працівників, на яких вона поширює свою дію. В Рекомендації зазначається, що її положення поширюються на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі в галузі праці та зайнятості. Ваказана Рекомендація передбачає можливість кожної держави-учасниці самостійно визначити вікові категорії трудящих, на які будуть поширюватись її положення. Суттєве значення для захисту праці трудящих похилого віку має п. 5. ч. II зазначеної Рекомендації, що передбачає право літніх працівників без дискримінації за віком користуватися рівністю можливостей і поведження нарівні з іншими працівниками, зокрема, відносно:

- доступу до служб професійної орієнтації та працевлаштування;
- доступу, з урахуванням їх особистих здібностей, досвіду та кваліфікації до роботи як у державному, так і у приватному секторах, за винятком тих випадків, коли встанов-

люються вікові обмеження з огляду на особливі умови, вимоги або правила для деяких видів робіт;

- доступу до можливостей професійної перепідготовки, зокрема, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;

- доступу до оплачуваної навчальної відпустки, зокрема, з метою професійної перепідготовки та профспівкової освіти;

- винагороди за рівну працю;

- заходів соціального забезпечення та соціальної допомоги;

- умов праці, включаючи заходи в галузі техніки безпеки та гігієни праці¹¹.

Також, необхідно зазначити, що п. 13 ч. III вищевказаної Рекомендації передбачає заходи, необхідні для мінімізації вікових обмежень трудящих похилого віку, серед них:

- покращення тих умов праці та виробничого середовища, які можуть прискорювати процес старіння;

- зміна форми організації праці та упорядкування робочого часу, якщо вони призводять до непомірних, щодо можливостей літніх працівників, напруги та ритму;

- запровадження більш систематичного контролю за станом здоров'я працівників;

- посилити на робочих місцях відповідний контроль за забезпеченням безпеки та гігієни праці трудящих¹².

Так, не зважаючи на факультативний характер вищезазначеної Рекомендації, яка не покладає суворих зобов'язань на держави-учасниці, цей документ містить ряд важливих положень, що належним чином скеровують внутрішньодержавну соціальну діяльність щодо захисту трудящих похилого віку від дискримінації у сфері праці.

Також необхідно відмітити численні рекомендації державам-учасникам щодо захисту прав осіб похилого віку, в тому числі, у сфері праці, які містяться у Віденському Міжнародному плані дій з проблем старіння. Серед зазначених рекомендацій в аспекті сприяння трудовій реінтеграції осіб похилого віку ключове значення відіграють наступні положення:

- урядам держав-учасниць слід вжити відповідні заходи у співробітництві з організаціями трудящих та роботодавців для забезпечення трудящим похилого віку можливості продовжувати роботу в задовільних умовах і мати гарантію зайнятості;

- урядам держав-учасниць необхідно сприяти усуненню будь-якої дискримінації на ринку праці та забезпечувати справжню рівність поводження у професійному житті;

- у зв'язку із стереотипним негативним відношенням до працівників похилого віку з боку роботодавців, урядам держав-учасниць рекомендується забезпечити інформування роботодавців та консультантів з питань зайнятості про здібності трудящих похилого віку, які в більшості професій зберігаються на достатньо високому рівні;

- державам-учасникам рекомендується вживати заходи для допомоги особам літнього віку щодо знаходження ними підходящої роботи за наймом або самостійної роботи шляхом створення нових можливостей в галузі зайнятості та полегшення їх підготовки або перепідготовки;

- не зважаючи на наявність значних проблем безробіття, особливо серед молоді, в багатьох державах світу, не рекомендується зниження пенсійного віку найманих працівників на будь-якій основі крім добровільної;

- особливо підкреслюється положення про те, що право трудящих на зайнятість повинно засновуватись скоріше на їх здатності виконувати поставлені задачі, а не власне на віці¹³.

Вищезазначений Міжнародний план дій з проблем старіння характеризується комплексним характером, оскільки передбачає багатоманітні рекомендації, що спрямовані на забезпечення широкого діапазону прав осіб похилого віку. У свою чергу, положення цього міжнародного документу, що безпосередньо спрямовані на захист трудових прав літніх працівників, є достатньо чітко сформульованими, не зважаючи на їх факультативний характер.

Потрібно зазначити, що одне з центральних місць в універсальній міжнародно-правовій системі, що спрямована на захист праці осіб похилого віку, посідають Принципи ООН по відношенню до осіб похилого віку, які були прийняті на підставі згадуваного вище Міжнародного плану дій з проблем старіння. В якості основоположних принципів варто вказати наступні:

- незалежність осіб похилого віку;
- активна участь осіб літнього віку в суспільному житті;
- реалізація внутрішнього потенціалу осіб похилого віку;
- гідність осіб похилого віку¹⁴.

Відповідно до принципу незалежності, передбачені наступні трудові гарантії осіб літнього віку:

- право літніх осіб працювати або займатися іншими видами діяльності, що приносить прибуток;
- право літніх працівників брати участь у визначенні строків та форм припинення трудової діяльності;
- право трудящих похилого віку брати участь у відповідних програмах освіти та професійної підготовки.

У межах принципу участі, передбачено право осіб літнього віку брати активну участь у життєдіяльності суспільства, а також ділитись своїми знаннями та досвідом з представниками молодшого покоління¹⁵.

Так, як зазначають англійські дослідники, досвід роботи працівників вирішальним чином впливає на ефективність здійснення їх трудової функції, а сприятливі умови праці на підприємстві, що виключають дискримінаційні прояви відносно будь-якої категорії працівників, є передумовою забезпечення оптимальної форми управління підприємством¹⁶.

Також, потрібно відмітити, що 10 жовтня 1992 р. на честь десятої річниці прийняття Міжнародного плану дій з проблем старіння, Організація Об'єднаних Націй ухвалила Декларацію з проблем старіння. В зазначеному міжнародно-правовому акті підкреслюється тенденція щодо пришвидчення темпів старіння населення в державах, які розвиваються, ніж в економічно розвинутих країнах, а також необхідність забезпечення реалізації потенціалу осіб похилого віку як людських ресурсів. З цією метою Декларація закликає міжнародну спільноту:

- сприяти реалізації Міжнародного плану дій з проблем старіння;
- сприяти забезпеченню наукових досліджень, підготовці кадрів, технічного співробітництва та обміну інформацією з проблем старіння;
- заохочувати засоби масової інформації до того, щоб вони відігравали ключову роль в інформуванні про проблеми старіння населення та суміжні питання, включаючи проведення 1 жовтня Міжнародного дня осіб похилого віку;
- забезпечувати розповсюдження Принципів Організації Об'єднаних Націй на осіб похилого віку¹⁷.

Всі розглянуті вище міжнародно-правові акти щодо забезпечення захисту осіб похилого віку у сфері праці є документами універсального характеру. Слід зазначити, що на рівні Європи головні правові аспекти у сфері захисту соціальних, у тому числі, трудових прав осіб похилого віку зосереджені в Європейській Соціальній Хартії, яка була прийнята 18.10.1961 р. та переглянута 03.05.1996 р. Зокрема, ст. 23 Хартії передбачає право осіб похилого віку на соціальний захист і покладає на держави-учасниці Ради Європи зобов'язання щодо:

- надання особам похилого віку можливості якомога довше залишатися повноцінними членами суспільства;
- надання особам похилого віку можливості вільно обирати спосіб свого життя і незалежно жити в знайомому для них оточенні так довго, як вони забажають і зможуть;
- забезпечення інформації про послуги та програми, що існують для осіб похилого віку, а також про можливості їхнього використання такими особами¹⁸.

Отже, викладене вище дає можливість констатувати наявність міжнародно-правової основи для забезпечення захисту праці осіб похилого віку. Міжнародно-правові норми у вказаній сфері, незважаючи на свій переважно факультативний характер, координують зусилля міжнародної спільноти щодо створення умов для трудової реінтеграції працівників похилого віку.

На нашу думку, шляхи оптимізації міжнародно-правової системи захисту праці осіб похилого віку повинні, в першу чергу, включати:

- посилення співпраці соціальних партнерів з метою вирішення вказаної проблеми, зокрема прийняття та забезпечення реалізації довгострокових програм, спрямованих на

утвердження можливості ефективної зайнятості працівників похилого віку, крім тих посад, для яких передбачені правові обмеження віку;

- включення положень стосовно недопущення дискримінації за ознакою віку в трудових відносинах до колективних договорів;
- активізацію просвітницької діяльності профспілок на підприємствах стосовно гарантій та пільг щодо працівників літнього віку;
- участь засобів масової інформації в інформуванні роботодавців про переваги кадрів похилого віку (зокрема, значний досвід їх професійної діяльності)
- залучення працівників похилого віку, за умови їх бажання та здатності, до програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації.

¹ Друга Всесвітня асамблея з проблем старіння. – Мадрид, 8–12 квітня 2002 р.

² Там само.

³ Куликова С. Н. Занятость пожилых работников во Франции // Экономика. – № 3. – 2003. – С. 14-20.

⁴ Кирюхин Е. В. Про дискримінацію осіб похилого віку в сфері праці. – www.dobroedelo.ru

⁵ Vitvory J. Le nouvelle age // Expansion. – P., 2002. – № 664. – P. 7.

⁶ Репринцев Р. Р. Правовое регулирование труда лиц пожилого возраста // Трудовое право. – № 5. – 2005. – С. 21-27.

⁷ Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу» від 26.06.1973 р.

⁸ Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // Європейське право у галузі прав людини: джерела і практика застосування. – К., 1997. – 624 с.

⁹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 1966 р. // Бюлетень Міністерства юстиції України. – № 1. – 2002.

¹⁰ Конвенція МОП № 111 Про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. – www.rada.kiev.ua

¹¹ Конвенція МОП № 111 Про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. – www.rada.kiev.ua

¹² «Міжнародне законодавство про охорону праці» // Конвенції та рекомендації МОП. – К., 1997.

¹³ Віденський Міжнародний план дій ООН з питань старіння від 06.08.1982 р. – www.rada.kiev.ua

¹⁴ Доклад Всемирной ассамблеи по проблемам старения, Вена, 26 июля – 6 августа 1982 года (издание Организации Объединенных Наций, № R.82.I.16), глава VI, раздел А.

¹⁵ Там само.

¹⁶ Adams J., Hayes J., Hohson B. Transition: Understanding and Managing Personal Change. L., 1976. – P. 220

¹⁷ Декларація ООН з проблем старіння від 16.10.1992 р. – www.rada.kiev.ua

¹⁸ Збірка договорів Ради Європи. – К., Парламентське видавництво, 2000. – С. 123-124.

Резюме

Данная научная статья содержит анализ международно-правовой системы защиты трудовых прав лиц пожилого возраста. Главное внимание в статье уделяется участию Организации Объединенных Наций и Международной Организации Труда в борьбе с дискриминацией по отношению пожилых трудящихся. Автор дает видение путей оптимизации системы международно-правовой защиты трудовых прав работников пожилого возраста.

Summary

The present scientific article contains the analyses of the international-legal system of elderly persons' labour rights protection. The main attention in this article is devoted to the participation of the United Nations Organization and the International Labour Organization in the anti-discrimination struggle concerning the elderly workers. The author gives the vision of the ways of optimization the system of international-legal defense of elderly workers labour rights.

Отримано 21.05.2009