

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Занфірова Т.А.

*доктор юридичних наук, професор,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

СУЧАСНИЙ ДОСВІД РЕСПУБЛІКИ ІНДІЇ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ СВОБОДИ ПРАЦІ

Республіка Індія – держава, що знаходиться в Південній Азії. Головна мета політики Індії в сфері праці полягає у вирішенні завдання забезпечення повної зайнятості як головного пріоритету економічної та соціальної політики і в наданні всім чоловікам і жінкам можливості отримувати та мати постійні кошти для існування за допомогою вільно обраної продуктивної праці та виду діяльності [1, с. 31]. Відтак у Конституції Індії 1950 року [2] містяться норми про свободу праці індійців. У ст. 14 конституцієдавець проголошує, що держава не може відмовляти ні одній людині в рівності перед законом або в рівному законному захисті прав громадян в межах території Індії. Зважаючи на це, в ст. 15 індійської Конституції встановлюється заборона на дискримінацію за ознакою релігії, раси, касты, статі або місця народження. Так держава не повинна розрізняти громадян за мотивами релігійної, расової, кастової приналежності, статі, місця народження або за будь-якими іншими дискримінаційними ознаками. За цих же міркувань жоден громадянин Індії не повинен піддаватися на підставі дискримінаційних ознак каліцтву (покаранню, яким заподіюється каліцтво, зокрема, і таким покаранням в трудових правовідносинах), ні відповідальності, ні обмеженням або окремим умовам у питаннях: доступу до магазинів, ресторанів, готелів та місць громадських розваг; використання колодязів, резервуарів, купальних гхат, доріг і місць громадського відпочинку. Однак, вказані конституційні норми не перешкоджають державі розробляти та приймати «спеціальне положення для жінок і дітей» (наприклад, Конституцією встановлюється заборона на те, щоб діти у віці до 14 років наймалися на роботу на фабрику або в шахту, а також на будь-яку іншу небезпечну роботу), а також «особливі постанови з метою розвитку будь-яких соціально та освітньо відсталих класів громадян або для зареєстрованих каст і племен». В ст. ст. 16, 19, 23, 24 и 41 конституцієдавцем прямо проголошується свобода праці (комплексно і право на працю, і заборона примусової праці) й рівність можливостей в питаннях зайнятості населення.

Особливу увагу індійського законодавця в цьому аспекті звернено на протидію дискримінації жінок в сфері праці та зайнятості. Зокрема, в Законі «Про рівну винагороду» 1976 року № 25 [3] на роботодавців покладається обов'язок здійснювати рівні виплати винагороди для чоловіків і жінок за

працю однакової цінності (за однакову роботу аналогічного характеру). Поряд із тим, встановлюється заборона на здійснення будь-якої дискримінації за ознакою статі по відношенню до жінок в сфері праці та зайнятості (серед іншого, заборона гендерної дискримінації в процесі найму працівника). При цьому, законодавцем робиться застереження, що по відношенню до жінок в сфері праці можлива позитивна дискримінація, виражена в нерівному ставленні до: жінок, які чекають народження дитини або у яких народилася дитина; жінок, якщо праця та її здійснення може нашкодити її здоров'ю, в силу її фізіологічних особливостей. Окремо цим законодавчим актом також передбачаються штрафи, які можуть накладатися на роботодавців, котрі порушують положення щодо недискримінації жінок (в розмірі до п'ятисот рупій).

Працівник, свободу праці якого було порушено роботодавцем, може звернутися за захистом до державного комісара з трудових питань, і якщо такий не може задовольнити примирливі потреби працівника, то незадоволений працівник на підставі вимог Закону Республіки Індія «Про трудові спори» від 11 березня 1947 року № 14 [4] вправі звернутись із позовом до суду з трудових питань – у промисловий трибунал (його рішення оскаржуються в касаційному порядку у Верховному Суді Індії) протягом трьох років з моменту виявлення працівником порушення. Зазначений законодавчий акт покладає на суд повноваження, зокрема, щодо відновлення працівника на посаді або на роботі, якщо зміщення працівника у посаді або його звільнення було незаконним (навіть, якщо це звільнення було здійснено з законною мотивацією, однак із порушенням законодавчо регламентованої процедури).

Важливим законодавчим актом трудового законодавства Індії, яким регулюється здійснення громадянами свободи праці, також є Закон «Про фабрики» від 23 вересня 1948 року № LXIII [5] (переглянутий в 2014 році), головною метою якого є забезпечення безпечних умов праці для осіб, які працюють на фабриках і заводах (також врегульовує питання праці, яка здійснюється у будь-яких приміщеннях, в яких виробляють будь-яку продукцію за участю десяти та більше працівників, або ж комплексно двадцятьма особами, що виробляють будь-яку продукцію, не будучи найнятими для цього будь-ким). Зазначений акт встановлює бар'єр для здійснення свободи праці на заводах і фабриках особам, що не досягли 14-річного віку, при цьому, особи, у віці від 14 до 18 років мають право працювати (не більше 4,5 годин за один робочий день, за винятком нічних змін) на заводах і фабриках, маючи спеціальний сертифікат, що підтверджує їх професійну придатність. Крім цього, цим законодавчим актом також визначається, що працівник може працювати до 48 годин на тиждень і не більше 9 годин на день (після закінчення 5 годин безперервної роботи, працівник повинен отримувати 30 хвилин перерви), однак жінки не можуть працювати на фабриках і заводах з 7 вечора до 6 ранку, а також виконувати будь-які трудові обов'язки за деякими типами працюючих верстатів.

Разом з тим, фахівці в галузі трудового права Індії відзначають, що до сих пір єдина спроба в цій державі зробити право на працю реальністю була

здійснена в результаті розроблення та прийняття штатом Махараштра «Програми гарантованої зайнятості» 1977 року [6], яка стала результатом боротьби з бідністю та безробіттям, приводом для яких послужила аномальна посуха 1970-1973 років. Вищевказана програма штату забезпечувала все доросле працездатне населення роботою протягом двох тижнів з моменту реєстрації в будь-якому квартальному бюро з працевлаштування. В тому разі, якщо особі, що звернулася з заявою про надання роботи, такої роботи після спливу двох тижнів (з моменту реєстрації заяви) не було надано, їй повинна була виплачуватись допомога по безробіттю. Численні дослідження вказують на те, що «Програма гарантованої зайнятості» штату Махараштра мала досить значний вплив на ситуацію із зайнятістю в порівнянні з іншими програмами боротьби з абсолютною бідністю в Індії. Стверджується, що лише в 1987-1988 роках програма дозволила скоротити рівень безробіття в штаті на 7% [1, с. 14-15].

Натхнений досвідом штату Махараштра індійський уряд, взявши до уваги необхідність здійснення права на працю, враховуючі прийняті на загальнонаціональному рівні та в інших штатах законодавчі акти про гарантовану зайнятість, увів в дію Закон «Про гарантії зайнятості сільського населення» від 5 вересня 2005 року № 42 [7]. Вказаний законодавчий акт набрав чинності в сільських районах Індії після спливу п'яти років з моменту його прийняття, починаючи з районів з найвищим рівнем бідності, і поступово поширюючись на всю республіку (на всі сільські райони Індії, відповідно, за винятком штату Джамму та Кашмір). Згідно із Законом Індії «Про гарантії зайнятості сільського населення», кожне домашнє господарство в сільських районах Індії матиме право як мінімум на 100 днів гарантованої зайнятості в рік, хоча б для одного дорослого члена сім'ї. Така зайнятість має форму звичайної ручної праці, оплачуваної за встановленою законом мінімальною ставкою, а зароблені сільськими працівниками кошти (не можуть бути меншими за мінімальну заробітну платню) мають виплачуватись не пізніше, ніж за сім днів після завершення трудового тижня. Працевлаштування вказаної групи працівників повинно здійснюватись в межах 5 км від місця проживання відповідного заявника. Якщо робота штатом не представлена протягом 15 днів з моменту подачі заяви, заявники мають право на допомогу з безробіття (протягом 100 днів фінансового року). Таким чином, працевлаштування осіб з сільських місцевостей відповідно до Закону «Про державні гарантії зайнятості сільського населення» індійським законодавцем визначене в якості їх юридичного права.

Отже, підводячи підсумок всьому вищевикладеному, наголосимо, що досвід правового регулювання свободи праці в Республіці Індія демонструє позитивну тенденцію боротьби зі зuboжінням населення шляхом широкого забезпечення свободи праці у найбільш бідних регіонах держави та відносно найбільш вразливих верств населення. Так, зокрема, враховуючи позитивні наслідки дії індійських законодавчих актів про гарантовану зайнятість для сільського населення, вбачаємо необхідність у розробці та прийнятті відповідних законодавчих актів на захист свободи праці у частині права на працю сільського населення в найбільш економічно бідних регіонах України

та, зокрема, на захист свободи праці внутрішніх переселенців, вимушених покинути своє постійне місце проживання у результаті російської агресії.

Список використаних джерел:

1. Индия: Девятнадцатый периодический доклад государства-участника, подлежащий представлению в 2006 г. от 26.01.2006 г. (CERD/C/IND/19). / ООН, Комитет по ликвидации расовой дискриминации. – Женева, 2006. – 52 с.
2. The Constitution of India (As modified up to the 1st December, 2007). / Government of India, Ministry of Law and Justice. – New Delhi: Government of India Press, 2007. – 443 p.
3. The Equal Remuneration Act: Law № 25 of 1976; along with the Equal Remuneration Rules, 1976: with short notes. – New Delhi: Universal Law Publ. Co., 2007. – 15 p.
4. The Industrial Disputes Act: Law of the Republic of India № 14 of 11.03.1947. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <https://mahakamgar.maharashtra.gov.in/images/pdf/industrial-disputes-act-1947.pdf>
5. The Factories Act: Law of the Republic of India № LXIII of 23.09.1948. // Factories law manual. – New Delhi: Central Law Office, 1971. – 175 p.
6. Maharashtra Employment Guarantee Act № XX of 1977. // Maharashtra Government Gazette. Extraordinary. – Mumbai: The Government Central Press, 1977. – Part V. – P. 179.
7. The National Rural Employment Guarantee Act № 42 of 5.09.2005. // The Gazette of India. Extraordinary. – New Delhi: Government of India Press, 2005. – Part II. – Sect. 1. – P. 1-16.

Крижановська А.А.

студентка,

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

ЩОДО ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ

В умовах реформування Української державності, створення нових галузей законодавства, що регулюють відносини в різних сферах життя суспільства, змін і вдосконалення структури органів державної влади і місцевого самоврядування досить актуальними постають проблеми забезпечення прав і свобод людини, особливо дитини, чіткого правового регулювання статусу неповнолітніх, підвищення ефективності заходів, спрямованих на надійне забезпечення їх правового захисту. Необхідність особливого режиму охорони неповнолітніх обумовлена насамперед наявністю у них характерних вікових фізіологічних і психологічних особливостей, що визначають їх підвищену вразливість і сприйнятливність до зовнішніх впливів.

Особливості підходу до захисту неповнолітніх, створення додаткових гарантій охорони їхніх прав, свобод і законних інтересів викликані також усвідомленням важливості створення найсприятливіших умов для їх повноцінного розвитку, належного виховання з метою закладення надійних підвалин майбутнього людства [1, с. 271].

В ст. 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Відповідно до ч. 5 ст. 43 Основного