
ТРУДОВЕ ПРАВО

Байло Олена Володимирівна
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова,
канд.юрид.наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Окремі питання подолання проявів дискримінації у сфері праці в умовах розповсюдження COVID-19

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. У 2020 році перед роботодавцями та профспілковими організаціями з'явилися нові виклики, пов'язані з пандемією COVID-19 та карантинними заходами, а також економічною кризою, новими моделями та підходами до організації робочого часу, зростаючою дискримінацією та стигматизацією на робочих місцях.

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 [1].

Умови сьогодення загострили проблему недостатньої уваги в трудовому законодавстві питанню боротьби зі стигматизацією, як однією з форм дискримінації.

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 над пандемією.

Так, за законодавством Німеччини для захисту працівників роботодавців має знати про можливе інфікування COVID-19 усередині трудового колективу. Працівники зобов'язані повідомляти про будь-яку раптову значну небезпеку для здоров'я, що їм відома (пункт 16 (1) Закону про охорону праці). Таким чином, від працівника часто

вимагають повідомляти про зараження COVID-19. Крім того, роботодавець, як правило, має право знати, чи контактував працівник із зараженою особою, чи перебував у місці, щодо якого було видано офіційне попередження про небезпеку. Якщо на підприємстві є високий ризик зараження, роботодавець може проводити перевірку стану здоров'я, зокрема вимірювання температури. Органи захисту персональних даних вважають, що такий збір даних є загальноприйнятним (статті 6 (1)c та 9 (2)b Загального положення про захист даних) [2].

Через близькість до потенційно інфікованих людей медичні працівники також можуть розглядатися як загроза зараження для населення і, таким чином, стикаються зі стигмою та дискримінацією. Медичні працівники зазнають ризику насильства та переслідувань як на робочому місці, так і поза ним. Носіння робочого одягу або інших ознак, які дозволяють легко визначити медичних працівників, може збільшити ризик стигматизації, дискримінації чи насильства та переслідування з боку громадськості [3].

Не викликає сумніву, що насильство та переслідування на робочому місці негативно впливають на організацію послуг охорони здоров'я та утримання персоналу, психічний та фізичний добробут медичних працівників та якість надання медичної допомоги. Систематичний огляд показав, що медичні працівники, які виконують функції безпосереднього надання послуг, такі як медсестри, працівники екстреної допомоги, співробітники та лікарі відділень невідкладної допомоги, а також працівники, які працюють у подовжені або нічні зміни, мають більший ризик [4]. Деякі країни запровадили спеціальне законодавство, наприклад, передбачаючи криміналізацію таких дій та забезпечуючи регуляторний захист медичних працівників, щоб запобігти та виключити насильство, домагання та переслідування медичних працівників [5]. Національні уряди та місцеві органи влади можуть застосовувати залучення громад та комунікаційні ініціативи, а також запроваджувати стандарти поведінки, щоб запобігти стигматизації медичних працівників на робочому місці та в громаді, сприяючи тим самим розвитку поваги суспільства та визнанню ролі медичних працівників.

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.

Забезпечення прав і свобод особистості є основною задачею держави, а отже актуалізується проблема забезпечення єдності державної політики на всіх стадіях правового регулювання, починаючи з офіційного закріплення зазначених прав і свобод і закінчуючи їх практичною реалізацією. Звідси важливим 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.

Національне законодавство у сфері праці потребує реформування, яке неможливе без урахування закономірностей та тенденцій розвитку правового регулювання трудових відносин у світі. Вивчення міжнародних стандартів та позитивного зарубіжного законодавчого досвіду надає можливість виокремити ті аспекти, які можуть та повинні бути враховані в процесі правотворчості та правозастосування. 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. До основних інструментів мінімізації прямих та опосередкованих негативних наслідків COVID-19 у період економічної кризи та переформатизації ринку праці варто віднести : посилення заходів із запобігання дискримінації співробітників; врахування фізіологічних та психологічних потреб працівників.

Список використаних джерел:

1. 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. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561474.pdf;
2. Пандемія коронавірусу: правові механізми захисту трудових та соціальних прав працівників: посібник. МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» (LHSI). Київ, 2021. URL: http://ck.dsp.gov.ua/sites/default/files/posibnyk_trudovi_prava.pdf;
3. Напади на служби охорони здоров'я в контексті COVID-19. Добірка новин ВООЗ [вебсайт]. Женева: Всесвітня організація охорони здоров'я; 2020р URL: <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/attackson-health-care-in-the-context-of-covid-19>;
4. Ліу Дж., Ган Ю., Джіанг Х, Лі Л., Двайер Р., Лу К., та співавтори. Поширеність насильства на робочому місці щодо медичних працівників: системний огляд та мета-аналіз. *Ossur Environment Med.* Грудень 2020 р.; 76 (12): 927-937;
5. Безпечне та здорове робоче середовище, вільне від насильства та переслідувань. Женева: Міжнародна організація праці; 2020 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf.