

УДК 341.172: 351.83

ПРИНЦИП НЕДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА В АРАБСКИХ РЕГИОНАЛЬНЫХ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫХ АКТАХ В СРАВНЕНИИ С ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНЫМИ КОНСТИТУЦИЯМИ ИРАКА

Ибрахим СУФЯН СААД ИБРАХИМ,

аспирант кафедры международного права Института международных отношений
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко,
сотрудник университета г. Мосул, Ирак

SUMMARY

The article analyses the principle of non-discrimination in respect of employment and its securing in the Arab regional legal instruments. As an example, the norms of the Arab Charter of Labour and the Constitution of the Arab Labour Organization are studied, as well as a number of the Arab Labour Organization Conventions. The role of these instruments in the legislation of the Member States and its performance is defined. It is concluded that such consolidation has mainly general form in order to attract more Arab countries to ratify the relevant documents. The principle of non-discrimination implementation in fundamental acts of the State of Iraq is analyzed. It is proved that Iraq has progressive legislation compared with other countries in the region.

Key words: non-discrimination, labour relations, Arab Labour Organization, constitution, Republic of Iraq.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена исследованию принципа недискриминации в области труда и его закрепление в арабских региональных международно-правовых актах. Как пример, приводятся нормы Арабского устава труда и Конституции Арабской организации труда, а также ряда Конвенций Арабской организации труда. Кроме того, определяется роль этих актов в законодательстве государств-членов и их исполнение. Делается вывод, что такое закрепление имеет более общий вид для того, чтобы привлечь как можно больше арабских стран к ратификации соответствующих документов. Исследуется закрепление принципа недискриминации в основоположных актах государства Ирак и осуществляется их анализ. Доказывается, что государство Ирак имеет прогрессивное законодательство, по сравнению с другими странами в регионе.

Ключевые слова: недискриминация, трудовые отношения, Арабская организация труда, конституция, Республика Ирак.

Постановка проблемы. Дискриминация в сфере труда и занятости принимает самые разные формы. Все виды дискриминации характеризуются одной общей чертой: дискриминация влечет за собой различное отношение к людям в силу определенных характерных для них черт (таких как расовая принадлежность, цвет кожи или пол), приводящих к неравенству возможностей и обращения. Иными словами, дискриминация ведет к неравноправию и усиливает его. Она ограничивает свободу человека в развитии его способностей, а также возможностей делать выбор и следовать своим профессиональным и личным устремлениям [1, с. 6].

В Уставе Международной организации труда (далее – МОТ) предусмотрена необходимость обеспечения равенства на рабочих местах, и сегодня, в XXI столетии, МОТ продолжает добиваться претворения этой цели в жизнь. Это получило яркое подтверждение в знаковой Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятой на 97-й сессии Международной конференции труда в 2008 году. Основополагающие ценности свободы, достоинства человека, социальной справедливости, защищенности

и безопасности и недопущения дискриминации были признаны основополагающими элементами устойчивого экономического и социального развития и эффективности [2, с. 10].

Актуальность исследования. Принцип недискриминации в области труда неоднократно становился предметом научных исследований. Результаты этих научных исследований опубликованы в виде монографий [3; 4], диссертаций [5; 6], научных статей [7; 8], материалов конференций [9; 10]. Но в этих исследованиях внимание в основном уделяется теоритическим аспектам запрета дискриминации в трудовых отношениях. Практические же аспекты рассматриваются же либо в контексте национального права страны автора исследования, либо же изучаются примеры лучших практик, в частности Европейского Союза.

Цель данной статьи заключается в изучении запрета дискриминации в арабских региональных международно-правовых актах в сравнении с последовательными конституциями Республики Ирак. Арабские государства не считаются самыми успешными в вопросе искоренения дискриминации вообще и дискриминации в трудо-

вых отношениях в частности. Однако, несмотря на это устоявшееся мнение, комплексных научных исследований на этот счет пока не проводилось. Это исследование должно восполнить этот пробел.

Изложение основного материала. Дискриминация определена в Конвенции о дискриминации в области труда и занятий (Конвенции МОТ № 111) как всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального положения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий [11].

Дискриминация не нова, и некоторые ее формы, главным образом на почве расовой или этнической принадлежности и пола, имеют долгую историю. Позднее, в результате изменений структуры и динамики рынков труда, которые, в свою очередь, реагируют на более широкие политические, экономические и социально-культурные процессы, возникли новые формы дискриминации по таким признакам, как ВИЧ-положительный статус, сексуальная ориентация, трудовой стаж или религия. Борьба с дискриминацией затрудняется тем, что дискриминация зависит от восприятия или субъективного мнения и предубеждений о способностях или установках, приписываемых людям, принадлежащим к той или иной группе, а не от объективных фактов, и часто она не видна или скрыта. Тем не менее борьба с дискриминацией на работе крайне необходима при любой стратегии для обеспечения достойной работы, уменьшения бедности и обеспечения устойчивого развития. И правительства, и работодатели, и их организации, и организации трудящихся обязаны бороться с ней своими методами, более подходящими для них [12, с. 41].

Сегодня арабское региональное законодательство заинтересовано в защите прав и основных свобод человека более чем когда-либо прежде. В частности, актуальным является вопрос защиты права на равенство и недискриминации в области труда.

Что касается Арабской организации труда (далее – АОТ), то в ее Конституции нет прямого упоминания о концепции равенства и недискриминации. Введение к Конституции АОТ гласит, что организация верит в то, что труд не является товаром, и рабочая сила в арабском мире имеет право осуществляться в обстоятельствах или условиях, соответствующих необходимым достоинствам арабского человека. Все люди имеют право на стремление к физическому и духовному благополучию свободно, и при условиях, равных возможностей и социальной справедливости [13].

Арабская организация труда стремится к достижению следующих целей: «Координировать арабские усилия в сфере труда, а также объединить трудовые законодательства и условия труда в арабских странах по мере возможности. Проведение исследований по различным вопро-

сам труда: особенно, в отношении планирования рабочей силы, условий труда для женщин и подростков; проблем, связанных с работой в промышленности, торговле и услугах; проблем работников сельского хозяйства и промышленной безопасности; охраны труда и микро-отраслей промышленности; рабочей культуры; классификации профессий, кооперативов, эффективности производства, эксплуатации и производственных отношений».

В теории существует вопрос: можно ли сказать, что арабские страны не могут игнорировать часть Конституции АОТ, в частности, в вопросе дискриминации, и что она, возможно, разрешила и утвердила эту дискриминацию. Однако сам текст документа не дает такого аргумента, тем более, что нет четкого положения о допустимости дискриминации на основе концепции правонарушения. Положения, содержащиеся в Конституции АОТ, дают косвенно моральное принуждение для использования всех средств, которые приводят к достижению социальной справедливости. Поскольку справедливость не может быть достигнута, если существует дискриминация и отсутствует равенство в обращении, то аргументы оппонентов ошибочны.

Что касается Конвенций Арабской организации труда, то в настоящее время существует 19 конвенций:

- Конвенция № 1 «Об уровнях труда» 1966 года;
- Конвенция № 2 «О перемещении рабочей силы» 1967 года;
- Конвенция № 3 «О нижнем уровне социального страхования» 1971 года;
- Конвенция № 4 «О перемещении рабочей силы (модифицированная)» 1975 года;
- Конвенция № 5 «О работающих женщинах» 1976 года;
- Конвенция № 6 «Об уровнях труда (модифицированная)» 1976 года;
- Конвенция № 7 «О безопасности и охране труда» 1977 года;
- Конвенция № 8 «О свободах и профсоюзных правах» 1977 года;
- Конвенция № 9 «О профессиональной ориентации и подготовке» 1977 года;
- Конвенция № 10 «Об оплачиваемых учебных отпусках» 1979 года;
- Конвенция № 11 «О коллективных переговорах» 1979 года;
- Конвенция № 12 «О сельскохозяйственных рабочих» 1980 года;
- Конвенция № 13 «О рабочей среде» 1981 года;
- Конвенция № 14 «О праве арабского работника в сфере услуг социального обеспечения при внедрении его на работу в другой стране» 1981 года;
- Конвенция № 15 «Об определении и защите заработной платы» 1983 года.
- Конвенция № 16 «О рабочих социальных услугах» 1983 года;

– Конвенция № 17 «О реабилитации и трудоустройстве инвалидов» 1993 года;

– Конвенция № 18 «О работе несовершеннолетних подростков» 1996 года;

– Конвенция № 19 «Об инспекции труда» 1998 года.

Все они так или иначе непосредственно затрагивают тему дискриминации в области труда. На наш взгляд, прямая на это ссылка отсутствует из-за специфичности некоторых арабских стран, в которых есть много рабочих, и особенно иностранных рабочих. Поэтому собственные обстоятельства заставили их организовывать решение проблемы дискриминации и обеспечения равенства. Кроме того, эти страны обязаны соблюдать ратифицированные ими Конвенции Международной организации труда. Несмотря на это, существует четкая нехватка законодательного регулирования, которая должна быть решена.

Первая Конференция арабских министров труда, которая состоялась в Багдаде с 6 по 12 января 1965 года, приняла решение об Арабском уставе труда и Конституции АОТ. Эти документы были одобрены сорок третьей сессией Совета Лиги арабских государств 21 марта 1965 года.

В Арабском уставе труда, арабское законодательство не сделало никакого явного упоминания о концепции равенства и недискриминации в обращении, но оно подчеркнуло этот принцип через общие положения и в общем плане [14]. При чтении текстов соответствующих статей Арабского устава труда, например статей 1–4, 6, 8, 10, становится ясно – среди своих целей Устав установил задачу достижения социальной справедливости и повышения уровня рабочей силы в арабских странах. Также его целью является координация между арабскими государствами и сотрудничество в полной мере, для того чтобы заложить фундаменты для интеграции между этими странами. Также Арабский устав труда подтвердил необходимость развития государственных органов, компетентных в вопросах труда, для обеспечения социально-экономического развития этих стран. Крайне необходима организационная сплоченность этих стран, чтобы достичь эффективного уровня трудового законодательства и обеспечения социальных стандартов в этих государствах.

Прежде всего, нужно осуществлять совместные исследования в области планирования и эксплуатации рабочих сил, отдавать приоритет трудоустройства работникам арабских стран, которые не являются гражданами, в соответствии их специальностей. Постараться довести уровни минимальной заработной платы как можно выше во всех арабских странах. Необходимо проводить совместные исследования в области трудовых отношений и управления, с целью закрепления таких отношений на стабильном и справедливом уровне, а по мере возможности, унифицировать условия труда в отношении работников.

Отдельно стоит отметить также новый Арабский устав прав человека 2004 года (далее – Устав), который отражает новое и открытое видение на права человека в системе арабских стран [15].

В статьях 1–5, 10–14, 20–22, 30–40 Устава определен набор целей, в том числе в отношении арабского законодательства. Среди первоочередных целей – защита прав человека в арабских странах, положения о том, что права человека считаются высшим и основным идеалом, при этом включены аспекты главных национальных проблем. Эти положения направлены на добрую волю в арабских странах, и дают возможность улучшения жизни, в соответствии с понятиями общечеловеческих ценностей. Также осуществляется подготовка свободной и ответственной жизни в солидарном гражданском обществе, основанном на взаимосвязи между осознанием и приверженностью прав и обязанностей, и на существовании ценностей равенства, толерантности и умеренности для будущих поколений.

Среди наиболее важных прав, определенных в Уставе, можно обозначить следующие: право на равенство и недискриминацию между людьми или между мужчинами и женщинами, право на жизнь, право на свободу, личную безопасность, и право на частную собственность. А также право на неприкосновенность частной жизни, предотвращение рабства, уважения человеческого достоинства и личности, право на развитие и участие в выполнении этого развития и пользование его преимуществами, право на участие в культурной жизни, свободу мысли, совести и религии, свободу мнений и их выражения, право на информацию.

Что касается права на труд, Устав подчеркнул, что труд является естественным правом каждого гражданина. Государство прилагает усилия для обеспечения трудоустройства, по мере возможности и на максимальное число желающих, с гарантией свободы труда и равных возможностей, без какой-либо дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, языка, политических взглядов, профсоюзной принадлежности, национального происхождения, социального происхождения, или инвалидности. Каждый работник имеет право на справедливые условия труда, которые обеспечивают получение соответствующей оплаты, чтобы покрыть основные требования жизни для него и его семьи. Также Устав подчеркнул предотвращение дискриминации между мужчинами и женщинами в области фактического использования подготовки, конфигурации и трудоустройства, защиты труда и заработной платы, при равной ценности труда и его качества. Также Устав выделил право на свободу вступления в ассоциации или профсоюзы, право на забастовку, право на достаточный жизненный уровень для работника и его семьи, который обеспечивает благополучие и достойный уровень жизни, право на социальное обеспечение, социальное страхование и здравоохранение.

Несомненно, новый текст Устава является отражением позитивного развития взгляда арабского законодательства на права человека, особенно в области экономических, социальных и культурных прав. Несмотря на это, недостатком Устава является продолжение дискриминационного обращения в осуществлении прав, с точки зрения углубления концепции недискриминации в отношении людей, которые не являются гражданами. Пункт «f» статьи 24, Арабского Устава о правах человека ограничивается правом на свободу собраний только граждан. Также статья 34 прямо заявляет, что право на труд является естественным правом каждого гражданина. Хотя пункт «с» статьи 34 объясняет, что каждое государство-член в действующем Уставе гарантирует для иностранных рабочих, проживающих на его территории, ту же защиту, что и своим гражданам, в соответствии с законодательством о социальном обеспечении, это положение действует только для граждан государств, подписавших Устав.

Прежде чем перейти к сравнительному анализу права на равенство и недискриминацию в Конституциях Ирака, следует перечислить их с момента создания иракского государства и до сих пор:

- Основной иракский закон 1925 года;
- Конституция 1958 года;
- Конституция 1963 года;
- Конституция 22 апреля 1964 года;
- Конституция 29 апреля 1964 года;
- Конституция 1968 года;
- Конституция 1970 года;
- Проект Конституции 1990 года;
- Закон об управлении государством 2004 года;
- Конституция 2005 года

Что касается права на труд, первые четыре Конституции Ирака не содержали никакого упоминания об этом праве. Следующие четыре Конституции Ирака содержали статьи о праве на труд и социальное обеспечение, с некоторыми незначительными различиями. При рассмотрении положений, содержащихся в статье 35 Конституции Ирака 29 апреля 1964 года, можем прочитать: «Государство обеспечивает справедливое обращение к иракцам, согласно тому, что они работают, имея ограниченное количество рабочих часов, справедливую заработную плату, социальное обеспечение, медицинское страхование, страхование от безработицы и организацию права на отдых и каникулы» [16]. Однако Закон Ирака об управлении государством в статье 10 оставил труд в рамках защищенных свобод [17]. Действующая Конституция Ирака 2005 года разделила статью 22 на следующие пункты: «1) Право на труд является правом для всех иракцев, чтобы обеспечить им достойную жизнь. 2) Закон регулирует отношения между работниками и работодателями на экономическом уровне, принимая во внимание правила социальной справедливости. 3) Государство гарантирует право на создание профессиональных союзов или присоединение к ним,

и это регулируется законом» [18]. Второй пункт статьи 30 предусматривает право обеспечения: «Государство гарантирует социальное и медицинское обеспечение иракцам в случаях старости, болезни или нетрудоспособности, сиротства, безработицы; старается защитить их от невежества, страха и нищеты, обеспечить их жильем и возможностями лечения и реабилитации, и это регулируется законом». В Конституциях Ирака это было самое широкое законодательное закрепление права на социальное обеспечение, хотя текст был заимствован из Конституции Ирака 29 апреля 1964 года, а именно из пунктов 35 и 16. Статья 16 действующей иракской Конституции предусматривает что: «Государство гарантирует равные возможности для всех иракцев». Но возникает вопрос, о каких именно возможностях говорит статья 16? Включает ли она в себя понятия «недискриминация» или «равномерность»? Конституция 1970 года (Статья 30/В) утверждала, что «равенство в государственной службе гарантируется законом», но не предусматривала равенства труда, то есть права на труд и его следствия.

При этом принцип равенства присутствует во всех Конституциях Ирака. В тексте статьи 6 Основного закона написано: «Все иракцы равны перед законом, даже если они отличаются по нации, религии, и разговаривают на разных языках». Это совпадает со статьей 9 Конституции 1958 года в том смысле, что она предусматривает: «Все граждане равны перед законом в общественных правах и обязанностях, и не может существовать никакой дискриминации по признаку пола, происхождения, языка, религии или вероисповедания». Конституция 29 апреля 1964 года в статье 19 добавила: «Эта Конституция признает национальные права курдов в рамках иракского народа в национальном братском единстве», также это совпадает с текстом статьи 21 Конституции 1968 года. А статья 19 Конституции Ирака 1970 года говорит об ограничении: «Все граждане равны перед законом без дискриминации по признаку пола, расы, религии, языка или социального происхождения». Проект Конституции 1990 года добавил в первом пункте статьи 38: «...и все они пользуются защитой закона без какой-либо дискриминации». Закон об администрации государства 2004 года выделил статью 12: «Все иракцы имеют равные права, независимо от пола, мнения, убеждений, веры, национальности, религии...». Конституция 2005 года добавила к этому тексту: «...экономического или социального положения».

Иракские Конституции, особенно Конституция 2005 года, признали право на профсоюзную организацию и ассоциацию на равноправной основе и недискриминации. Что касается права на свободу собраний в качестве одного из важнейших прав, исходящих из права на профсоюзную организацию на основе равенства и недискриминации, то статья 32 Конституции Ирака 1964 года закрепляет право на собрания, которое происходили бы спокойно и без оружия. Так же эта статья легализовала, в

пределах закона, публичные митинги и шествия. Конституция Ирака 1968 года в статье 34 переняла текст статьи 32 Конституции Ирака 1964 года. А пункт 3 статьи 36 Конституции Ирака 2005 года гласит, что государство, не нарушая общественного порядка и нравственности, обеспечивает свободу собраний и мирных демонстраций, которые организуется законом.

Свобода мнений не должна отменять или ограничивать свободу работника. Иначе мы имеем дело с дискриминационным поведением, направленным против работника на основе осуществления его права на выражение своего мнения, так как он является частью конкретной профсоюзной организации. Мы видим, что фразы отличаются в их формировании, и перекириваются с другими свободами, а это различается разными Конституциями Ирака.

Выводы. Принцип недискриминации и равного обращения в области труда в той или иной мере закреплен на просторах арабских стран. Что касается регионального уровня, то такое закрепление имеет более общий вид для того, чтобы привлечь как можно больше арабских стран к ратификации соответствующих документов. Во избежание противоречий между членами АОТ организация подразумевает, что каждое государство должно само совершенствовать свое законодательство в сфере труда по мере возможности, направляя их при этом с «регионального центра».

Республика Ирак на законодательном уровне, в частности в Основных законах, не игнорирует защиту трудовых прав граждан. Нельзя не отметить и эволюционный ход закрепления соответствующего принципа. В целом следует сделать вывод, что государство Ирак имеет прогрессивное законодательство, по сравнению с другими странами в регионе, и закрепляет такие важные принципы, как защита трудовых прав граждан от дискриминации, обеспечение равного обращения, право на собрания, право на объединения в профсоюзы, а также ряд других прав в этой сфере. Однако очевидно, что одно лишь закрепление нормы не является гарантией ее эффективной реализации. Именно этому вопросу должны быть посвящены дальнейшие научные поиски в этой сфере.

Список использованной литературы

1. Дискриминация в сфере труда: теория и практика : [научно-практ. сборник]. – М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2008. – 272 с.
2. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии (Женева, 10 июня 2008 г.) – Женева : Международное бюро труда, 2008. – 26 с.
3. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов : [монография] / Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Е.А. Исаева. – М. : Проспект, 2014. – 369 с.
4. Комкова Г.Н. Запрет дискриминации в российском и международном праве : [монография] / Г.Н. Комкова ; под ред. В.Т. Карбышева. – Саратов : Изд-во Поволж. акад. гос. службы, 2003. – 124 с.
5. Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудовое право; Право социального обеспечения» / Н.М. Митина. – М., 2006. – 31 с.
6. Присекина Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; Право социального обеспечения» / Н.Г. Присекина. – Владивосток, 2002. – 24 с.
7. Антон О.А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство / О.А. Антон // Університетські наукові записки. – 2006. – № 1. – С. 173–180.
8. Твердовський І.М. Принцип заборони дискримінації в системі принципів правового регулювання соціально-трудових відносин / І.М. Твердовський // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 315–320.
9. Фомин Д.П. Недискриминация в сфере труда: опыт Европейского союза / Д.П. Фомин // Интеграционное право: опыт Европы для постсоветского пространства : Международная научно-практическая конференция. – М. : РосНОУ, 2011. – С. 219–225.
10. Лопатина А. Защита от дискриминации в сфере труда: опыт европейского союза и пути модернизации Российского законодательства / А. Лопатина // Проблемы модернизации правовой системы современного российского общества : сборник докладов Междунар. научн. конф. (г. Красноярск, 30 сентября – 1 октября 2010 г.) : в 2 т. – Красноярск : Центр информации, 2011. – Т. 2. – С. 59–64.
11. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция 111) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml.
12. Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства. – 2-е изд. – Женева : Международное бюро труда, 2008. – 210 с.
13. Constitution of the Arab Labor Organization [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Strategies/Arab_Charter_for_Action_and_the_Constitution_of_the_ALO.doc.
14. Arab Labor Charter [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Strategies/Arab_Charter_for_Action_and_the_Constitution_of_the_ALO.doc.
15. League of Arab States, Arab Charter on Human Rights, May 22, 2004, reprinted in 12 Int'l Hum. Rts. Rep. 893 (2005), entered into force March 15, 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www1.umn.edu/humanrts/instreet/loas2005.html?msource=UNWDEC19001&tr=y&aud=3337655>.
16. ميثاق 1964 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.niqash.org/uploaded/documents/1964-05-29%20-%20Arabisch%20\(amended%201968-04-17\).doc](http://www.niqash.org/uploaded/documents/1964-05-29%20-%20Arabisch%20(amended%201968-04-17).doc).
17. Law of Administration for the State of Iraq for the Transitional Period. 8 March 2004 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.refworld.org/docid/45263d612.html>.
18. Iraqi Constitution [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.iraqinationality.gov.iq/attach/iraqi_constitution.pdf.