

УДК 341.1/8



Назимко Олена Вікторівна,

кандидат юридичних наук

(Донецький юридичний інститут МВС України)

УНІВЕРСАЛЬНІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРАВА ПРЕДСТАВНИКІВ КОРИННИХ НАРОДІВ ЗА ЗМІСТОМ НОРМ МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА ТА МІЖНАРОДНИХ ДЕКЛАРАТИВНО-РЕКОМЕНДАЦІЙНИХ ПОЛОЖЕНЬ

Автором даної науково-правничої статті здійснено детальний науково-дослідницький розгляд змісту тих норм сучасного міжнародного трудового права та змісту тих сучасних міжнародних декларативно-рекомендаційних положень, які комплексно та чітко встановлюють, детально регулюють та дієво захищають універсальні соціально-трудова права надзвичайно важливої, подекуди соціально вразливої національно-етнічної та релігійно-конфесійної категорії громадян – представників корінних народів. Аналіз змісту низки універсальних та спеціалізованих, як переглянутих, так і діючих, нормативно-правових та декларативно-рекомендаційних документів ООН та МОП дав підстави автору доказово охарактеризувати універсальні соціально-трудова права представників корінних народів як свідчення остаточної та суворої міжнародної нормативно-правової та морально-етичної заборони дискримінації в межах сучасного інституту трудових відносин за расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю.

Ключові слова: *представники корінних народів, національно-етнічні та релігійно-конфесійні меншини, расова, національно-етнічна та релігійно-конфесійна приналежність, дискримінація, праця, сучасний інститут трудових відносин, сучасне міжнародне трудове право, універсальні соціально-трудова права.*

Актуальність. Загальнолюдський історичний вимір результатів комплексної гуманізації та демократизації інституту трудових відносин відтворюється далеко не через абстрактне право абстрактної людини на гарантоване отримання нею гідно оплачуваної, унормованої, всебічно соціально врегульованої праці, а саме через достатньо конкретне, чітко унормоване, рівне людське право на отримання означеного життєво необхідного соціального блага без зазнання дискримінації за цілою низкою природних соціально-антропологічних чинників та без зазнання дії низки соціальних та національних забобів, широко притаманних суспільствам багатьох історичних епох, і зокрема навіть тих, які не є занадто віддаленими від сьогодення.

Нарівні із міжнародною та національною суворою нормативно-правовою заборonoю дискримінації людини в рамках інституту трудових відносин за ознакою її статті та/або віку, соціального походження, майнового стану чи політико-ідеологічних переконань на предмет, наприклад, допущення її до тієї чи іншої сфери професійно-трудоваї діяльності, її права на вільне отримання тієї чи іншої професійно-трудоваї кваліфікації/освіти та підвищення її рівня, її права на отримання гідної оплати за виконувану нею працю, її права на гідні умови самого трудового процесу та права на користування цілою

низкою інших надзвичайно важливих соціальних здобутків, пов'язаних із встановленням, здійсненням, регулюванням та припиненням трудових відносин, важливою, фундаментально цінною видається аналогічна нормативно-правова заборона дискримінації людини у вказаних випадках саме за расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю.

У рамках відносно єдиної, відносно цілісної, історично обумовленої категорії/групи соціально вразливих осіб, які можуть зіткнутися та/або стикаються із дискримінацією в рамках інституту трудових відносин за расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю, слід виділити *представників корінних народів*, які в багатьох сучасних державах, незалежно від географічного розташування, не відносяться до так званої «титальної», «державотворчої» нації.

На жаль, слід відзначити, що, попри нормативно-правову гарантованість та офіційну кодифікацію всіх універсальних та спеціальних соціально-трудових прав представників корінних народів, які, у свою чергу, часто є національно-етнічними та/або релігійно-конфесійними меншинами, сучасна повсякденна соціальна практика багатьох держав може не відповідати змісту предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм не лише національного, але й міжнародного трудового права.

Неприпустимі пережитки етноцентричного, подекуди цілком ксенофобського світосприйняття відтворюють *абсолютно суб'єктивні, антигуманні та ганебні для сучасної цивілізованої людини уявлення* про будітмо соціально-трудова «неповноцінність», «нерозвиненість», «безнадійність», «нездатність», «обмеженість» представників тих чи інших національно-етнічних та релігійно-конфесійних груп/спільнот, «невигідність» їх залучення до певних видів професійно-трудова діяльності, «невигідність» їх прийому на роботу.

Таким чином, у рамках інституту трудових відносин представники корінних народів можуть становити надзвичайно вразливу категорію/групу осіб, яким можуть загрозовувати такі, подекуди штучно обумовлені, соціальні негаразди/лиха, як постійне та/або тимчасове, іноді довготривале безробіття, повсякчасне виконання ними лише тяжкої та/або некваліфікованої праці, неотримання гідної оплати за ту чи іншу виконувану ними працю.

Безсумнівним є те, що універсальною, обов'язковою та повсякчас актуальною ознакою сучасного цивілізованого, гуманного, демократичного, правового суспільства є рівноправність усіх його членів, рівний, гарантований та широкий доступ усіх громадян, незалежно від їхньої расової, національно-етнічної та релігійно-конфесійної приналежності, до всіх сучасних життєво необхідних соціальних благ, зокрема або насамперед тих, які відтворюються в рамках інституту трудових відносин.

Зазначимо також, що сам принцип історичної справедливості вимагає суворого, постійного та широкого нормативно-правового захисту універсальних соціально-трудових прав представників корінних народів; існує також повсякчас актуальна необхідність не лише належної імплементації, але й подальшого змістовного вдосконалення відповідних норм сучасного міжнародного та національного трудового права.

Власне саме тому надзвичайно актуальним видається здійснення детального науково-дослідницького розгляду змісту саме тих норм сучасного міжнародного трудового права та змісту саме тих сучасних міжнародних декларативно-рекомендаційних положень, які комплексно та чітко встановлюють, детально регулюють та дієво захищають універсальні соціально-трудова права представників корінних народів.

Здійснення новітніх наукових досліджень у межах цієї окремої, відносно цілісної та достатньо актуальної проблематики сучасного міжнародного трудового права надасть українським науковцям-правникам, правникам-практикам, діячам українських професійних спілок, діячам національних спілок корінних народів України, діячам спілок національно-етнічних та релігійно-конфесійних меншин України, а також належно уповноваже-

ним українським законодавцям можливість розробляти та вносити ґрунтовні проекти корисних, новаторських законотворчих змін/поправок, спрямованих на прогресивне та водночас виважене реформування відповідних норм сучасного трудового та іншого галузевого права України.

Метою даної статті, відповідно до чітко сформульованої та належно актуалізованої тематичної проблеми, є, по-перше, комплексне наведення, детальний сутнісний аналіз та ґрунтовне осмислення змісту зазначених норм сучасного міжнародного трудового права та змісту зазначених сучасних міжнародних декларативно-рекомендаційних положень, а по-друге, доказова характеристика цих предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм та положень як свідчення остаточної та суворої міжнародної нормативно-правової та морально-етичної заборони дискримінації в межах інституту трудових відносин за расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю.

Використані джерела. Поступове досягнення сформульованої мети даної науково-правничої статті здійснено нами за допомогою необхідного звернення до змісту низки універсальних та спеціалізованих, як переглянутих, так і діючих, нормативно-правових та декларативно-рекомендаційних документів ООН та МОП.

Виклад основного матеріалу. Проблематика поступової та чіткої унормованості комплексу соціально-трудова прав представників корінних народів, однак, насамперед, їхніх саме універсальних соціально-трудова прав, які, у свою чергу, є водночас і одними із універсальних прав людини, і, насамперед, нормативізації таких універсальних соціально-трудова прав, які є притаманними саме такій базовій суб'єктній категорії інституту трудових відносин, як «працівник», початково та безпосередньо відтворювалася в межах фундаментального соціально-гуманістичного, історично-смыслового контексту.

Даний контекст початково полягав далеко не в тому, що, згідно із підп. а) п. I Декларації щодо цілей та задач Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 року (надалі – Філадельфійська декларація МОП від 1944 року), праця не є товаром, а саме в тому, що праця в її загальному смислі та сам працівник в якості людини як такої не є/не повинні бути об'єктом/предметом чужої, сторонньої приватної власності, не є/не повинні бути об'єктом/предметом торгівельно-економічних, господарчих відносин, притаманних епосі рабства та/або феодалізму [1].

Саме тому в підп. а) п. II Філадельфійської декларації МОП від 1944 року чітко зазначається, що *всі люди, незалежно від раси, віри або статті, мають право здійснювати свій матеріальний добробут і свій духовний розвиток в умовах свободи та гідності, економічної стійкості та рівних можливостей* [Там само].

Базовими складовими матеріального добробуту всього людства, відповідно до положень п. III Філадельфійської декларації МОП від 1944 року, яких, у свою чергу, може бути досягнуто в рамках інституту гуманних, рівноправних, вільних, соціально врегульованих, правових трудових відносин, визначено, серед іншого, повну трудову зайнятість та підвищення життєвого рівня, забезпечення можливостей навчання та вільного пересування (міграції) працівників, рівну для всіх можливість брати участь у розподіленні плодів прогресу щодо розміру заробітної плати та її підвищення, тривалості робочого часу та всіх інших умов праці, визнання та забезпечення права на ведення колективних переговорів із метою забезпечення співробітництва між працівниками та роботодавцями (робочою силою та підприємцями) тощо [Там само].

Таким чином, якщо історія соціально-революційної боротьби, наприклад, західно-європейського пролетаріату є історією боротьби особистісно вільних трудящих громадян за право вільно, вигідно, законно, іншими словами, гідно та врегульовано продавати свою робочу силу та результати її застосування, тобто мова йде саме про наведені складові матеріального добробуту працівників, то попередня соціальна та інша історія багатьох ко-

рінних народів, наприклад корінних народів Африки, на жаль, є історією їхнього перебування в рабстві, історією їхнього перебування в якості абсолютно безправної робочої сили, яка була об'єктом/предметом довільної, антигуманної купівлі, продажу та експлуатації.

Так, у межах ст. 1 Конвенції про рабство від 25 вересня 1926 року зі змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 року (надалі – Конвенція про рабство від 1926 року), чітко зазначено конкретні антигуманні соціально-інституційні основи експлуатації рабської робочої сили та повного соціально-економічного розпорядження нею. Там сказано, що рабством є стан чи положення людини, над якою здійснюються атрибути права власності або декотрі з них; торгівлею ж невольниками визначено будь-який акт захоплення, придбання чи поступки людиною з метою продажу її в рабство; будь-який акт придбання невольника з метою його продажу чи обміну; будь-який акт поступки шляхом продажу чи обміну невольника, придбаного з метою продажу чи обміну, рівно як і будь-який акт торгівлі чи перевозу невольників [2].

За змістом ст. 2 Конвенції про рабство від 1926 року, члени міжнародного співтовариства зобов'язуються запобігати торгівлі невольниками та припиняти таку, а також домагатися поступово і в якомога короткий термін цілковитого скасування рабства в усіх його формах [Там само].

Таким чином, мова йде саме про той атрибут права власності над людиною, який передбачає перебування людини-працівника у чужій, сторонній приватній власності в якості носія робочої сили.

Дещо двозначними, тимчасово закріплючими на територіях, які були тодішніми колоніями та підмандатними територіями європейських держав, статус-кво трудових відносин, подекуди достатньо близьких до історичних інститутів рабства, кріпацтва та/або незаконної обов'язкової чи примусової праці, видаються положення і ст. 9 Конвенції про рабство від 1926 року, у якій зазначено, що кожна держава в питанні про застосування положень даної Конвенції не накладає зобов'язань на всю сукупність територій, які знаходяться під її суверенітетом, юрисдикцією, покровительством, сюзеренітетом чи опікою або на деякі з них, і може надалі приєднатися до положень даної Конвенції повністю або частково від імені будь-якої з таких територій [Там само].

Окрім соціально-економічних, соціально-трудова, господарчих відносин, притаманних інституту рабства, іншим проявом нехтування універсальними особистими та соціально-трудова правами представників корінних народів була практика незаконного примусу їх до виконання тієї чи іншої роботи.

Прикладом чіткої правової заборони експлуатації будь-якої людини, зокрема і тої, яка є представником корінного народу, у якості робочої сили в межах трудових відносин, які передбачають незаконне застосування примусової чи обов'язкової праці, з огляду на очевидну історичну практику соціально-трудова буття корінних народів африканських та азійських колоній європейських держав, є положення ст. 5 Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 10 червня 1930 року (надалі – Конвенція МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» від 1930 року). Так, у межах даної статті Конвенції МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» від 1930 року зазначено, що ніяка концесія, надана приватним особам, компаніям чи товариствам, не повинна вести до запровадження будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці з метою виробництва або збору продуктів, що використовуються цими приватними особами, компаніями чи товариствами і якими вони торгують. Якщо існуючі концесії включають у себе положення, що викликають застосування примусової чи обов'язкової праці, то ці положення повинні бути скасовані в якомога короткий строк з метою виконання вказівок статті 1 цієї Конвенції [3].

Положеннями, які додатково нормативно забороняють незаконне застосування примусової чи обов'язкової праці та які більш явно вказують на минулу практику колоніальних трудових відносин із представниками корінних народів Африки та Азії, є положення ст. 6 та п. 1 ст. 7 Конвенції МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» від 1930 року, у яких йдеться про те, що чиновники (колоніальної) адміністрації, навіть якщо їхнім завданням є заохочення довіреного їм населення до якої-небудь форми праці, не повинні примушувати населення або окремих осіб працювати на користь приватних осіб, компаній чи товариств; вожді племен, які не виконують адміністративних обов'язків, не повинні вдаватися до примусової чи обов'язкової праці [Там само].

Іншим прикладом положення про нормативну неприпустимість здійснення трудових відносин, які є, так чи інакше, зумовленими расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю, є норма п. д) ст. 1 Конвенції МОП № 105 «Про скасування примусової праці» від 25 червня 1957 року, у межах якої зазначається зобов'язання держав-членів МОП не вдаватися до примусової праці як заходу дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання [4].

До неприпустимого виду трудових відносин, які, як свідчить історична соціально-економічна, господарча практика, були притаманними корінним народам тих чи інших держав, віднесено також, згідно п. б) ст. 1 Розділу I «Інститути та звичаї, подібні до рабства» Додаткової конвенції про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства від 7 вересня 1956 року, і інститут кріпацтва, яким визначено таке користування землею, за якого її користувач зобов'язаний, за законом, звичаєм чи угодою, жити та працювати на землі, яка належить іншій особі, та виконувати певну роботу для такої іншої особи або за винагороду, або без такої, та не може змінити свого становища [5].

Однак у п. V наведеної вище Філадельфійської декларації МОП від 1944 року додатково зазначено, що принципи, викладені в даній Декларації, *мають бути цілком застосовані до всіх народів* і що у той час, як метод їх застосування має бути визначеним з належним урахуванням стадії соціального та економічного розвитку, досягнутої кожним народом, прогресивне застосування їх до народів, які досі перебувають у стані залежності, а також до тих, які вже отримали самоврядування, є завданням всього цивілізованого світу [1].

З огляду на положення ст. 2 такого універсального міжнародного декларативно-рекомендаційного документа, як Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року (надалі – Загальна декларація прав людини), у якій зазначено, що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища, у межах ст. 23 та ст. 24 Загальної декларації прав людини остаточно та максимально чітко проголошено низку універсальних соціально-трудова прав, якими є право на працю як таку, право на вільний вибір роботи, право на справедливі і сприятливі умови праці, право на захист від безробіття, право на рівну оплату за рівну працю, право на створення професійних спілок і входження до них для захисту своїх інтересів, право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку [6].

Окремо в ст. 4 Загальної декларації прав людини зазначається, що ніхто не повинен бути в рабстві або у підневільному стані; рабство і работоргівля забороняються в усіх їх видах [Там само].

У межах положень ст. 7 та ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року (надалі – Міжнародний пакт), знову ж таки, з попереднім урахуванням норми п. 2 ст. 2 про те, що права, проголошені в цьому Пакті, здій-

снюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини, суттєво розширено комплекс універсальних соціально-трудових прав будь-якої людини. Окрім наведених в Філадельфійській декларації МОП від 1944 року та Загальній декларації прав людини фундаментальних соціально-трудових прав, норми вказаних статей Міжнародного пакту додатково та окремо унормовують право будь-якої людини на умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, право на однакову для всіх можливість просування по роботі на більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації та право на страйк за умови його проведення відповідно до законів кожної країни [7].

Заборона дискримінації людини в межах сучасного інституту трудових відносин у сфері праці та занять за будь-якою із вищенаведених ознак, зокрема за расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю, є підтвердженою і за змістом підп. d) п. 2 Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року [8].

Низка інших діючих джерел міжнародного трудового права також відтворювала інші особливості інституту трудових відносин колоніального типу із представниками корінних народів.

Так, наприклад, пп. а) та b) ст. 1 Конвенції МОП № 64 про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення від 28 червня 1939 року (надалі – Конвенція МОП № 64 про трудові контракти працівників з корінного населення) відтворюють інститут тогочасних трудових відносин, суб'єкти якого, як працівники, так і роботодавці, розподілялися на представників корінного населення (населення колоній/залежних територій) та некорінного, іншими словами, мешканців колоній та представників держав та/або націй, які цими колоніями/залежними територіями володіли: а) термін «працівник» означає працівника з корінного населення, тобто працівника, який належить чи прирівняний до корінного населення залежної території держави-члена Організації або належить чи прирівняний до залежного корінного населення на території метрополії члена Організації; б) термін «роботодавець» означає, за відсутності протилежної вказівки, державну владу будь-якого рівня, особу, компанію чи асоціацію як з корінного, так і з некорінного населення [9].

Однак ще більш яскраво принципи, цілі та соціальна практика тогочасних, подекуди достатньо нерівноправних, трудових відносин за участю представників корінних народів колоній/залежних територій європейських держав відображаються в межах положення п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 64 про трудові контракти працівників з корінного населення, де зазначено, що дана Конвенція поширюється на всі трудові контракти, на підставі яких працівник наймається на службу до роботодавця (лише) *як працівник фізичної праці* за плату в грошовій чи будь-якій іншій формі [Там само].

Однак саме право працівника, який є представником корінного народу, на укладення письмового контракту, який би містив усі необхідні положення щодо встановлення, здійснення, регулювання та припинення трудових відносин, є чітко передбаченим, зокрема у п. 4 ст. 3 Конвенції МОП № 64 про трудові контракти працівників з корінного населення, де зазначено, що якщо контракт не було укладено в письмовій формі навмисно або через недбалість роботодавця, працівник має право звернутися до компетентного органу влади, щоб анулювати контракт, а в деяких випадках вимагати відшкодування збитків [Там само].

Положення п. 1 ст. 4 Конвенції МОП № 64 про трудові контракти працівників з корінного населення було певним, хоча і дещо частковим, компромісним нормативно-правовим кроком до ліквідації найбільш жорстоких, протиправних та дикунських елемен-

тів рабства та/або кріпацтва в межах тодішніх трудових відносин за участю представників корінних народів. Там зазначено, що якщо контракт не містить спеціального положення, то він не вважається таким, що зв'язує членів родини працівника або осіб, які перебувають на його утриманні [Там само].

Не менш важливим положенням, що встановлює та захищає соціально-правовий статус, правосуб'єктність працівника, який є представником корінного народу, є п. 1 ст. 10 Конвенції МОП № 64 про трудові контракти працівників з корінного населення, у якому зазначено, що передача контракту від одного роботодавця до іншого відбувається лише з дозволу працівника та згідно із записом про цю передачу, зробленим на контракті державною службовою особою, належним чином уповноваженою для цього [Там само].

Серед положень Конвенції МОП № 64 про трудові контракти працівників із корінного населення слід особливо виділити одне положення, яке відтворює одну з фундаментальних, базових соціальних складових, притаманних інституту цивілізованих, гуманних трудових відносин. Так, у межах п. 1 ст. 12 Конвенції МОП № 64 про трудові контракти працівників із корінного населення зазначено, що якщо роботодавець не в змозі виконати умови контракту або якщо через хворобу чи нещасний випадок працівник не в змозі виконати контракт, його дія припиняється на умовах, встановлених законодавством, які гарантують у таких випадках право працівника на одержання всієї заробітної плати, будь-яких відстрочених платежів, що належать йому до сплати, будь-яких компенсацій за нещасний випадок або хворобу, а також право на репатріацію [Там само].

Суттєвим кроком до гуманізації тогочасних трудових відносин за участю представників корінних народів стала, відповідно до п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 65 про карні санкції за порушення трудових контрактів працівниками з корінного населення від 28 червня 1939 року, правова норма про поступове скасування застосування карних санкцій по відношенню до працівників із числа представників корінного населення за порушення ними їхніх трудових контрактів. Таким порушенням, згідно з п. 2 ст. 1 цієї Конвенції, чітко визначено: а) будь-яку відмову чи ухилення з боку працівника розпочати або виконувати роботу, передбачену в контракті; б) будь-яку недбалість щодо своїх обов'язків чи відсутність старанності з боку працівника; с) невихід працівника на роботу без дозволу чи без поважної причини; d) самовільне залишення працівником місця роботи [10].

Наведені нами вище універсальні соціально-трудові права людини було нарешті окремо нормативно розповсюджено і на представників корінних народів за змістом відповідних положень Конвенції МОП № 169 про корінні народи, які ведуть племінний спосіб життя у незалежних країнах від 1989 року (надалі – Конвенція МОП № 169 про корінні народи); корінними народами, відповідно до підп. б) п. 1 ст. 1 Розділу «Загальна практика», визначено нащадків тих, хто населяв країну чи географічну область, частиною якої є дана країна в період її колонізації або в період встановлення існуючих державних кордонів, та які, незалежно від їхнього правового положення, зберігають деякі або всі свої соціальні, економічні, культурні та політичні інституції [11].

Так, у межах п. 2 ст. 20 Розділу III «Найм та умови зайнятості» Конвенції МОП № 169 про корінні народи говориться, що уряди роблять все можливе задля недопущення будь-якої дискримінації між трудящими, які належать до відповідних народів, та інших трудящих, зокрема щодо: а) доступу до зайнятості, включно до кваліфікованої праці, а також заходів із професійного просування та зростання; б) рівної винагороди за працю однакової цінності; с) медичної та соціальної допомоги, безпеки та гігієни праці, усіх видів соціальної допомоги та будь-яких інших видів пільг, пов'язаних із виробництвом, а також житлом; d) права на об'єднання та вільну участь у будь-якій законній профспілковій діяльності, а також права укладати колективні договори з підприємцями або організаціями підприємців. Прийняті заходи повинні забезпечувати: а) аби трудящі, які належать

до відповідних народів, включно із сезонними та тимчасовими робочими та робочими-мігрантами, які зайняті у сфері сільськогосподарської та іншої праці, а також ті, які найняті вербувальниками, користувалися захистом, який надається національним законодавством та національною практикою для інших таких трудящих у тих самих секторах, та аби вони отримували повну інформацію про їхні права за трудовим законодавством та про засоби захисту таких прав; b) аби трудящі, які належать до відповідних народів, не опинялися в умовах, які є небезпечними для їхнього здоров'я, зокрема через вплив пестицидів та інших токсичних речовин; c) аби трудящі, які належать до відповідних народів, не були об'єктом систем примусового найму, включно із кабальною працею та іншими формами боргової залежності; d) аби трудящі, які належать до відповідних народів, користувалися рівними для чоловіків та жінок можливостями та зазнавали рівного ставлення до них у сфері зайнятості та були б захищені від спроб схилення їх до співжиття [Там само].

Пункти 2 та 3 ст. 17 Декларації ООН про права корінних народів від 13 вересня 2007 року нормативно підсумовують розвиток попередніх положень про універсальні соціально-трудова права представників корінних народів. У межах зазначених пунктів вказано, що держави, консультуючись та співпрацюючи з корінними народами, вживають конкретні заходи для захисту дітей корінних народів від економічної експлуатації і виконання будь-якої роботи, яка може бути небезпечною, або стоїть на заваді навчанню дитини, чи завдає шкоди здоров'ю або фізичному, розумовому, духовному, моральному чи соціальному розвитку дітей, враховуючи їхню особливу вразливість та важливість освіти для розширення їхніх можливостей; представники корінних народів мають право не бути підданими дискримінації щодо умов праці та, зокрема, зайнятості або заробітної плати [12].

Висновок. Таким чином, інститут сучасних універсальних соціально-трудова прав представників корінних народів є прикладом остаточної та суворої міжнародної нормативно-правової та морально-етичної заборони дискримінації людини у межах інституту трудових відносин за расовою, національно-етнічною та релігійно-конфесійною приналежністю.

Поступовий та невпинний розвиток змісту зазначених предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права та змісту зазначених сучасних міжнародних декларативно-рекомендаційних положень відбувався також у межах окресленого нами фундаментального соціально-гуманістичного, історично-смыслового контексту, який полягав у тому, що праця в її загальному смислі та сам працівник, який зокрема є представником корінного народу, не є/не повинні бути об'єктом/предметом чужої, сторонньої приватної власності, не є/не повинні бути об'єктом/предметом торгівельно-економічних, господарчих відносин, притаманних епосі рабства та/або феодалізму.

Відповідні норми сучасного міжнародного трудового права та сучасні відповідні міжнародні декларативно-рекомендаційні положення чітко гарантують представникам корінних народів весь комплекс універсальних соціально-трудова прав людини.

Список використаних джерел

1. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10 мая 1944 года [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328.
2. Конвенция про рабство від 25 вересня 1926 року зі змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_161.

3. Конвенція МОП №29 «Про примусову та обов'язкову працю» від 10 червня 1930 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
4. Конвенція МОП №105 «Про скасування примусової праці» від 25 червня 1957 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
5. Додаткова конвенція про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства від 7 вересня 1956 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_160.
6. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
7. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
8. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260.
9. Конвенція МОП №64 про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення від 28 червня 1939 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_213.
10. Конвенція МОП №65 про карні санкції за порушення трудових контрактів працівниками з корінного населення від 28 червня 1939 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_214.
11. Конвенція МОП №169 про корінні народи, які ведуть племінний спосіб життя у незалежних країнах від 27 червня 1989 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_188.
12. Декларація ООН про права корінних народів від 13 вересня 2007 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документа: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_156#n9.

Назымко Елена Викторовна,
кандидат юридических наук
(Донецкий юридический институт МВД Украины)

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ КОРЕННЫХ НАРОДОВ ПО СОДЕРЖАНИЮ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА И МЕЖДУНАРОДНЫХ ДЕКЛАРАТИВНО-РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ

Автором данной научно-правовой статьи осуществлен подробный научно-исследовательское рассмотрение содержания тех норм современного международного трудового права и содержания тех современных международных декларативно-рекомендательных положений, которые комплексно и четко устанавливают, детально регулируют и действенно защищают универсальные социально-трудовые права важнейшей, иногда социально уязвимой национально-этнической и религиозно-конфессиональной категории граждан - представителей коренных народов. Анализ содержания ряда универсальных и специализированных, как просмотренных, так и действующих, нормативно-правовых и декларативно-рекомендательных документов ООН и МОТ дал основания автору доказательно охарактеризовать универсальные социально-трудовые права представителей коренных народов как свидетельство окончательного и строгого международного нормативно-правового и морально-этического запрета дискриминации в пределах современного института трудовых отношений по расовой, национально-этнической и религиозно-конфессиональной принадлежности.

Ключевые слова: представители коренных народов, национально-этнические и религиозно-конфессиональные меньшинства, расовая, национально-этническая и религиозно-конфессиональная принадлежность, дискриминация, труд, современный институт трудовых отношений, современное международное трудовое право, универсальные социально-трудовые права.

Nazymko Olena Viktorivna,

candidate of law sciences

(Donetsk Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine)

**UNIVERSAL SOCIAL-LABOR RIGHTS OF INDIGENOUS PEOPLE REPRESENTATIVES
UNDER THE INTERNATIONAL LABOR LAW NORMS AND INTERNATIONAL
DECLARATIVE AND RECOMMENDATORY PROVISIONS**

The author of this scientific and legal paper made detail scientific and research consideration of those present international labor law norms and those present international declarative and recommendatory provisions which on complex basis and clearly establish, regulate in detail and effectively protect universal social and labor rights of extremely important, sometimes socially vulnerable national-ethnic and religious category of citizens – indigenous people representatives. By means of invoking a range of UNO and ILO universal and special both revised and effective legal and declarative and recommendatory instruments the author conclusively characterized universal social and labor rights of indigenous people representatives as proof of final and strict international legal and moral-ethic ban of racial, national-ethnic and religious discrimination within the present labor relations institution.

Key words: *indigenous people representatives, national-ethnic and religious minorities, racial, national-ethnic and religious membership, discrimination, work, present labor relations institution, present international labor law, universal special social-labor rights.*

Надійшла до редколегії 27.04.2017