

МАЗІНА О. О.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри загальнотеоретичної,
конституційної та цивілістичної
юриспруденції
(Миколаївський інститут права
Національного університету
«Одеська юридична академія»)

УДК 349.2:347.15/17 (477)

МІЖНАРОДНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ГІДНОСТІ В АСПЕКТІ ПОРІВНЯННЯ ІЗ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Статтю присвячено дослідженню трудового законодавства закордонних країн із метою аналізу динаміки розвитку трудових відносин щодо забезпечення права працівників на захист своєї гідності та врахування закордонного досвіду реформування національного трудового законодавства.

Ключові слова: права працівника, права працівника на захист гідності, міжнародні стандарти права працівника на захист гідності, європейські стандарти права працівника на захист гідності.

Статья посвящена исследованию трудового законодательства зарубежных стран с целью анализа динамики развития трудовых отношений, касающихся обеспечения права работника на защиту своего достоинства, и учёта зарубежного опыта реформирования национального трудового законодательства.

Ключевые слова: права работника, права работника на защиту достоинства, международные стандарты права работника на защиту достоинства, европейские стандарты права работника на защиту достоинства.

The article is devoted to the study of labor legislation of foreign countries in order to analyze the dynamics of labor relations development in order to ensure the right of workers to protect their dignity and to take into account foreign experience of reforming national labor legislation.

Key words: employee rights, employee's rights to defense of dignity, international standards of employee's rights to protect dignity, European standards of employee's rights to protect dignity.

Вступ. В основі юридичного забезпечення права працівника на захист своєї гідності лежать трудові стандарти, які містяться в міжнародних і регіональних актах про права людини.

Право особи на захист гідності визнається низкою міжнародно-правових актів (Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, Конвенцією про захист прав людини та основних свобод, Європейською соціальною хартією (переглянутою) та ін.), що свідчить про те, що проблеми забезпечення зазначеного права вже вийшли за межі внутрішньодержавного законодавства, набули статусу міжнародних.

Постановка завдання. Метою статті є комплексне дослідження забезпечення права працівника на захист честі відповідно до міжнародних і європейських стандартів.



Результати дослідження. Окремі аспекти забезпечення трудових прав працівників досліджують представники вітчизняної науки трудового права: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, Г.С. Гончарова, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна, Т.Г. Маркіна, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, Д.В. Приміч, О.В. Пожарова, О.М. Потопахіна, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Н.А. Циганчук, Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев, М.М. Шумило, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін., а також закордонні вчені: К.М. Гусов, І.Я. Кисельов, К.Д. Крилов, О.А. Лукашева, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, Н.М. Лютов, С.П. Маврін, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, І.О. Снігірєва, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлов та ін.

Право кожного на повагу до його гідності належить до особистих невід'ємних прав людини. Зазначеному праву приділяється особлива увага в усіх міжнародно-правових актах про права людини, визнаних демократичними правовими державами. Йдеться про акти Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН), Міжнародної організації праці (далі – МОП), Ради Європи, Європейського Союзу.

У преамбулі Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. проголошується, що визнання гідності, властивої всім членам людської сім'ї, та рівних і невід'ємних їхніх прав є основою свободи, справедливості та загального миру. У ст. 1 зазначається, що всі люди народжуються вільними й рівними за своєю гідністю і правами. Вони наділені розумом і совістю та повинні діяти один стосовно одного в дусі братерства.

Термін «гідність» вживається в Декларації й для закріплення конкретних прав. Так, згідно зі ст. 5 Декларації, ніхто не повинен бути підданий катуванню або жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню і покаранню. У ст. 22 проголошується право кожної людини на соціальне забезпечення, а в ст. 23 – право кожного, хто працює, на справедливу й задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування.

Відповідно до ст. 7 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, ухваленому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. [1], нікого не може бути піддано катуванню чи жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню.

У преамбулі до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права проголошується, що «<...> відповідно до принципів, проголошених Статутом Організації Об'єднаних Націй, визнання гідності, властивої всім членам людської сім'ї, та рівних і невід'ємних їхніх прав є основою свободи, справедливості і загального миру, <...> ці права впливають із властивої людської особі гідності <...>» [2].

Повага до гідності людини є однією із ключових ідей інших актів ООН, як-от: Декларація про захист усіх осіб від катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження чи покарання від 9 грудня 1975 р. [3], Конвенція ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання від 10 грудня 1984 р. [4] та ін.

Право на повагу до гідності людини закріплено в актах Ради Європи, Європейського Союзу. Відповідно до ст. 3 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [5], нікого не може бути піддано катуванню або нелюдському чи такому, що принижує гідність, поводженню або покаранню. Європейською конвенцією про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню (Страсбург, 26 листопада 1987 р.) [6] передбачений механізм, що застосовується до осіб, які вважають себе жертвами порушення ст. 3 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Під час вступу до Ради Європи Україна прийняла до виконання низку зобов'язань, наведених у Висновку Парламентської асамблеї Ради Європи № 190 (1995 р.). До кола зобов'язань входить Європейська соціальна хартія Ради Європи, яку Україна зобов'язалася вивчати з метою подальшої ратифікації та водночас проводити політику, відповідно до принципів цієї Хартії. 2 травня 1996 р. Україна підписала Європейську соціальну хартію, ухвалену Радою Європи 1961 р., а 7 травня 1999 р. було підписано Європейську соціальну хартію (переглянуту), ухвалену Радою Європи в 1996 р.



Європейська соціальна хартія є головним документом Ради Європи у сфері забезпечення економічних і соціальних прав людини, необхідність ратифікації якого обумовлена як членством України в цій міжнародній організації, так і намірами України набути членство в Європейському Союзі.

Відповідно до ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої), з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються: 1. Визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення і підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості. 2. Ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає. 3. Створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їх функціонування. 4. Забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

Європейською соціальною хартією (переглянутою) закріплені й інші основні трудові права працівників: право на справедливі умови праці (ст. 2), право на безпечні та здорові умови праці (ст. 3), право на справедливую винагороду (ст. 4), право на створення організацій (ст. 5) та ін.

Відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» № 137-V від 14 вересня 2006 р. [7], Україна взяла на себе зобов'язання вважати ч. I Хартії декларацією цілей, до досягнення яких вона буде прагнути, як це зазначено у вступному пункті ч. I Хартії.

Зазначене право є новим правом, закріпленим в Європейській соціальній хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 р. Воно не передбачене Європейською соціальною хартією, яка була підписана 8 жовтня 1961 р. в Туріні та набрала чинності в 1965 р.

Відповідно до ст. 26 «Право на гідне ставлення на роботі» Європейської соціальної хартії (переглянутої), з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, зобов'язуються:

1. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

2. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [8].

Зі змісту зазначеної статті випливає, що вона гарантує працівникам право на захист своєї гідності на робочому місці або у зв'язку з роботою. Головне – це необхідність сприяння усвідомленню недопустимості та запобіганню сексуальним домаганням, систематичним непорядним або явно негативним і образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи. Норми ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) не покладають на Сторони обов'язок захищати гідність працівника в передбачених випадках. Йдеться про зобов'язання Сторін вживати всіх необхідних заходів для захисту працівників від таких дій, а право захищати свою гідність здійснюється безпосередньо працівником.

Так, у 15 штатах Сполучених Штатів Америки (далі – США) законодавством передбачається обов'язок роботодавця запобігати прийому на роботу «проблемних працівників», схильних до насильства і садизму, до такої поведінки, яка може призвести до створення психологічної атмосфери, несприятливої для нормальної роботи [8].

Сьогодні найбільш розвиненими є заходи, спрямовані на припинення сексуальних домагань, зокрема й на місцях роботи. Так, у Статуті прав працівників (Іспанія) проголошується, що працівник як сторона трудових відносин має право на поважне ставлення до себе з боку роботодавця, зокрема й захист від сексуальних домагань.

Водночас, незважаючи на те, що норми, закріплені в ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), є нормами прямої дії, оскільки Хартія внаслідок ратифікації її Укра-



їною є частиною національного трудового законодавства, їх застосування ускладнюється відсутністю механізму реалізації. Крім того, у зазначеній статті вживаються оціночні поняття, а саме: «систематичні непорядні дії», «явно негативні та образливі дії», що ґрунтуються на нормах моралі, моральності, а не права. Незрозумілими є способи поглиблення і поширення інформації про зазначені дії, а також інформації про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи.

У ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) йдеться про заборону «мобінгу» (моральне переслідування на роботі), непередбаченого чинним трудовим законодавством України, як і не передбачена відповідальність за такі дії. Однак це не виключає застосування ст. 26 на практиці та не позбавляє працівника можливості здійснювати захист своєї гідності в такому разі всіма незабороненими законом засобами.

Велика увага приділяється гідності людини та її захисту в актах Європейського Союзу (далі – ЄС). Хартія ЄС про основні права від 7 грудня 2000 р. [9] містить гл. I «Гідність», в якій закріплюються основні особисті права громадян Європейського Союзу, а також інших осіб (ст. ст. 1–5). Усі права, що закріплені в цій главі, логічно пов'язані із правом на людську гідність (ст. 1) і не можуть розглядатися у відриві від нього. До них належать: право на життя (ст. 2 Хартії), право на психологічну і фізичну цілісність (ст. 3 Хартії) та інші особисті права. Відповідно до ст. 1 Хартії, людська гідність недоторканна. Вона підлягає повазі та захисту. Це означає, що право на людську гідність визнається Хартією одним із найважливіших прав кожної людини. Ціла низка інших прав напряду впливає із цього права. До них можна віднести право на цілісність особистості (ст. 7 Хартії), заборону катувань, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження і покарання (ст. 4), заборону рабства і примусової праці (ст. 5) та ін.

Особливість структури Хартії полягає в тому, що право на людську гідність поставлено перед правом на життя, закріпленим у ст. 2. Очевидно, що, розміщуючи право на людську гідність перед правом на життя, автори Хартії слідували не тільки і не стільки конституційним традиціям низки держав-членів, а й основоположним міжнародно-правовим документам, які закріплюють право на життя, і, передусім, Загальній декларації прав людини 1948 р.

У п. 19 «Безпека і гігієна праці» Хартії основних соціальних прав працівників від 9 грудня 1989 р. [10] зазначається, зокрема, що кожному працівникові мають бути забезпечені умови, необхідні для гарантування здоров'я і безпеки на робочому місці, безпечного і здорового виробничого середовища. Потрібно вживати заходів, спрямованих на гармонізацію умов охорони праці в масштабах ЄС. Ці заходи мають враховувати необхідність навчання, інформування працівників, проведення з ними консультацій, оптимальної участі самих працівників у визначенні ризиків, які їм загрожують, і в розробленні заходів щодо зменшення або ліквідації таких ризиків.

За відсутності відповідних норм у трудовому законодавстві України необхідно реалізацію приписів ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) здійснювати за допомогою актів соціального діалогу, які, відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [11], укладаються на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. У колективних договорах треба давати визначення домаганням до працівників, передбачати процедуру розгляду скарг, покарання винних. Йдеться про сексуальні домагання; приставання, що мотивовані расизмом і націоналізмом; приставання до працівників з обмеженою працездатністю; знущання над працівниками, що є результатом низького рівня етичної культури, відсутність поважного, бережливого ставлення людей один до одного. У кожному колективному договорі повинен бути визначений представник адміністрації, якому доручено розглядати претензії жертв домагань, надавати їм допомогу.

В останні роки в законодавстві закордонних країн значна увага приділяється питанням юридичного забезпечення немайнових трудових прав, зокрема й права працівника на захист своєї гідності. Особливий інтерес для національного законодавця становить законодавчий досвід у даній сфері Російської Федерації (далі – РФ) і Азербайджанської Республіки (далі – АР).



Відповідно до Закону АР № 575–ІІQ, яким 6 січня 2004 р. була частково ратифікована Європейська соціальна хартія (переглянута), Азербайджанська Республіка прийняла на себе зобов'язання щодо виконання положень ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Для національного законодавця цікавим є досвід правового регулювання трудових відносин у Республіці Молдова, де була проведена кодифікація трудового законодавства й ухвалено новий Трудовий кодекс, який відповідає сучасним соціально-економічним умовам.

Відповідно до Закону Республіки Молдова «Про часткову ратифікацію переглянутої Європейської соціальної хартії» № 484 від 28 вересня 2001 р., Республіка Молдова прийняла на себе зобов'язання щодо виконання положень ст. 26 Хартії [12].

У ст. 9 Трудового кодексу Республіки Молдова серед основних прав і обов'язків працівника закріплено такий обов'язок, як зобов'язання дотримуватися прав інших працівників на професійну гідність [13].

У ст. 10 Трудового кодексу Республіки Молдова передбачено зобов'язання роботодавця забезпечити додержання професійної гідності працівника.

Висновки. Подальше дослідження трудового законодавства закордонних країн дозволить проаналізувати динаміку розвитку трудових відносин щодо забезпечення права працівників на захист своєї гідності та врахувати закордонний досвід у реформуванні національного трудового законодавства.

Проблема утвердження прав і свобод особистості – значною мірою проблема забезпечення єдності державної політики на всіх стадіях правового регулювання, починаючи з офіційного закріплення зазначених прав і свобод і закінчуючи їх практичною реалізацією. Тому актуальним завданням є подальше вдосконалення механізмів координації правотворчої та правозастосовчої діяльності, встановлення контролю за процесами реалізації правових норм, які зачіпають права і свободи людини та громадянина.

Реформування національного трудового законодавства неможливе без урахування закономірностей і тенденцій розвитку правового регулювання трудових відносин у закордонних країнах. Дослідження позитивного іноземного законодавчого досвіду дозволить виокремити ті його аспекти, які можуть і повинні бути враховані в процесі правотворчості та правозастосування. Необхідність вивчення закордонного законодавства пояснюється також обранням Україною європейського напрямку розвитку та прагненням стати повноправним членом Європейського Союзу, що вимагає гармонізації національного законодавства, зокрема й трудового, із законодавством ЄС.

Список використаних джерел:

1. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : ухвалений Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 16 грудня 1966 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права : ухвалений Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 16 грудня 1966 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
3. Декларація про захист усіх осіб від катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів покарання : ухвалена Генеральною Асамблеєю ООН 9 грудня 1975 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_084.
4. Конвенція ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поведінки і покарання від 10 грудня 1984 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_085.
5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 13. – С. 270.



6. Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню, Страсбург, 26 листопада 1987 р.
7. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
8. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада : прорыв в постиндустриальное общество / И.Я. Киселев. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интер-Синтез»» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С. 40–41.
9. Хартия основных социальных прав работников от 9 декабря 1989 г. // Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – С. 665–668.
10. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Міжнародний документ від 3 травня 1996 р. № ETS № 163 // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51. – Ст. 2096.
11. Хартия Европейского Союза об основных правах от 7 декабря 2000 г.
12. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 168.
12. О частичной ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) : Закон Республики Молдова № 484 от 28 сентября 2001 г. // Экономическое обозрение. – 9 ноября 2001 г. – № 41 (441) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.logos.press.md/taxonomu/term/202>
13. Трудовой кодекс Республики Молдова // Официальный монитор Республики Молдова. – № 159–162. – 29 июля 2003 г.

