

О. В. Байло

кандидат юридичних наук, старший викладач
кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ГІДНОСТІ

Для сучасного етапу розвитку суспільства є характерним явище «правової конвергенції». Правова конвергенція є складним соціальним явищем, яке відображує загальні закономірності розвитку права в умовах глобалізації і передбачає підвищення ступеня узгодженості правового регулювання суспільних відносин, зближення правових систем світу, взаємне проникнення їх окремих регулятивних механізмів та інститутів [1, с. 39].

В основі юридичного забезпечення права працівника на захист своєї гідності лежать трудові стандарти, які містяться в міжнародних та 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 рамки національного законодавства, набули статусу міжнародних.

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 (акти ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу).

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 нікого не може бути піддано катуванню або нелюдському чи такому, що принижує гідність, поводженню або покаранню [2].

Європейською конвенцією про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню (Страсбург, 26 листопада 1987 року), передбачений механізм, що застосовується до осіб, які вважають себе жертвами порушення статті 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 і, разом з тим, проводити політику відповідно до принципів цієї Хартії. 2 травня 1996 року Україна підписала Європейську соціальну хартію, прийняту Радою Європи у 1961 році, а 7 травня 1999 року було підписано Європейську соціальну хартію (переглянуту), прийняту Радою Європи у 1996 році.

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

Європейська соціальна хартія (переглянута), яка містить комплекс соціально-економічних прав, відрізняється від більшості міжнародних та регіональних актів. Європейська соціальна хартія (переглянута) надає можливість кожній державі-учасниці мати різний обсяг зобов'язань, тобто вважати для себе обов'язковими певну кількість статей та поступово залежно від стану економіки та розвитку соціальної сфери прийняти додаткові зобов'язання.

З-поміж інших Україна взяла на себе зобов'язання вважати для себе обов'язковою статтю 26 про право працівників на захист їхньої гідності на роботі.

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

Велика увага гідності людини та її захисту приділяється в актах Європейського Союзу. Хартія ЄС про основні права від 7 грудня 2000 року містить главу 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 з 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 напряму впливає із цього права. До них можна віднести право на цілісність особистості (ст. 7 Хартії), заборону катувань, нелюдського або принижуючого гідність поводження і покарання (ст. 4) заборону рабства і примусової праці (ст. 5) та ін.

У численних актах ЄС відображено концепцію недискримінації та рівності. До них, зокрема, належать Директива 2002/73/ЄС про застосування критерію рівного підходу до чоловіків і жінок відносно доступу до роботи, навчання, при підвищенні в посаді, а також відносно умов праці, Директива 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про застосування принципу рівного підходу незалежно від расового або етнічного походження, Директива 2000/78/ЄС, що встановлює загальні рамки рівного поводження у сфері зайнятості та працевлаштування незалежно від релігії, переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації.

Заборону дискримінації супроводжує вимога однакового поводження. У світлі названих трьох директив однакове поводження — це відсутність будь-якої дискримінації. Це твердження супроводжується юридичними визначеннями прямої та непрямой дискримінації. Зазначається, що пряма дискримінація має місце тоді, коли на підставі зазначених вище критеріїв з певною особою поводяться гірше, ніж поводяться, поводитися чи поводитися би з іншою особою в подібній ситуації. Непряма дискримінація має місце тоді, коли норма, критерій або

практика, що видаються нейтральними, можуть призвести до створення несприятливої ситуації для осіб, виокремлених на підставі заборонених критеріїв для дискримінації, порівняно з іншими особами, крім випадків, коли така норма, критерій або практика є об'єктивно обґрунтованими, а засоби для досягнення мети правильно підібрані та необхідні.

Директиви 2000/43/ЄС, 2000/78/ЄС і 2002/73/ЄС визнають одним із проявів дискримінації переслідування за мотивами расової належності, етнічного походження і т. ін., тим самим установлюючи рамки для національних визначень. Так, переслідування передбачає небажану поведінку, що належить до одного з мотивів дискримінації, мета або наслідки якої полягають у знехтуванні гідності та створенні збентежуючої, ворожої, принижуючої, образливої ганебної атмосфери.

Директива 2002/73/ЄС містить, крім наведеного визначення переслідування за ознакою статі, також визначення сексуальних домагань. Таким чином, поведінку, що створює ворожу, таку, що принижує гідність працівника, або образливу атмосферу, визнано переслідуванням працівника і дорівняно до дискримінації трудових прав.

За відсутності відповідних норм у трудовому законодавстві України видається необхідним реалізацію приписів ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) здійснювати за допомогою актів соціального діалогу, які відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» укладаються на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. У колективних договорах слід давати визначення домаганням до працівників, передбачати процедуру розгляду скарг, покарання винних.

Водночас, незважаючи на те, що норми, закріплені у ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), є нормами прямої дії, оскільки Хартія внаслідок ратифікації її Україною є частиною національного трудового законодавства, їх застосування ускладнюється відсутністю механізму реалізації.

Крім того, у зазначеній статті застосовуються оціночні поняття, такі, як «систематичні непорядні дії», «явно негативні та образливі дії», що ґрунтуються на нормах моралі, мораль-

ності, 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.

З метою імплементації положень ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) у національну юридичну практику видається доцільним доповнити ст. 25 проекту ТК України обов'язком роботодавця вживати заходи із запобігання сексуальним домаганням на робочому місці, а також запобігання переслідуванню за подачу до компетентного органу скарги про такі дії.

Література

1. Лушников А. М. Курс трудового права [Текст] : учебник: в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Статут, 2009. — 928 с.
2. Хартия основных социальных прав работников от 9 декабря 1989 г. [Текст] // Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. — М. : Дело, 1999. — С. 665–668.

А. И. Бондарев

старший преподаватель кафедры трудового права
ФБОУ ВО «Уральский государственный
юридический университет»

ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Сегодня тема основных прав человека обсуждается очень часто, причем на международном уровне. Права каждого человека, вне зависимости от расы, национальности, государства, места проживания, находятся под защитой, которую обеспечивает мировое сообщество [10, с. 70]. Нам известны многочисленные международные акты и договоры, которые были подписаны определенными странами, за интересом соблюдения и защиты,