

ПРИНЦИП ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ СВОЄЇ ГІДНОСТІ ЯК
СКЛАДОВА КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Байло О. В.

*старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеський національний університет імені І. І Мечникова
м. Одеса, Україна*

Наприкінці ХХ століття у країнах Заходу відбулося зміщення акцентів на права людини, на захист невідчужуваних прав працівників, якими вони володіють як людські істоти і громадяни та які повинні бути недоторканими. У розумінні і трактуванні зазначених прав також відбулися зміни.

У нових умовах господарювання актуальною проблемою науки трудового права є визначення системи і змісту принципів правового регулювання трудових відносин з акцентуванням уваги на забезпеченні прав людини у сфері праці.

Забезпечення права працівника на захист гідності необхідно досліджувати у двох значеннях: по-перше, як один з основних принципів правового регулювання трудових відносин, і, по-друге, як одне з основних трудових прав працівників.

Принцип забезпечення працівника на захист своєї гідності лежить в основі концепції гідної праці.

Програма гідної праці була сформульована на 89-й сесії Міжнародної конференції праці у 2001 р. МОП розглядає гідну працю як комплексне поняття, що включає найважливіші якісні характеристики: нормальні умови, в яких вона здійснюється; адекватні зарплата та соціальний захист працівника, відсутність дискримінації та переслідувань на робочому місці; можливість реалізувати своє право голосу [1, с. 5].

Прийнявши Декларацію 2008 року про соціальну справедливість у шлях справедливої глобалізації, представники урядів та організації працівників і роботодавців 182 держав-членів МОП підкреслили провідну роль цієї організації у забезпеченні прогресу і соціальної справедливості в умовах глобалізації. Держави-члени МОП взяли на себе зобов'язання розширити потенційні можливості Організації в ім'я досягнення даних цілей через Програму гідної праці■

Гідна праця означає, передусім, запровадження в життя принципів та цінностей, проголошених МОП: сприяння соціальної справедливості та забезпечення гуманних умов праці в обстановці свободи та рівних можливостей для працюючих чоловіків та жінок. Гідна праця включає право на працю, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог, заснований на свободі об'єднання. Розроблена МОП концепція гідної праці має стати відповідною МОП на виклики глобалізації світової економіки. Декларація 2008 року інсти-

туціоналізує концепцію гідної праці, надаючи їй значення стрижневого елемента політики МОП у вирішенні своїх статутних завдань. МОП вважає Декларацію компасом, що визначає шлях забезпечення справедливої глобалізації, заснованої на принципах гідної праці, розглядає її як практичний засіб забезпечення пришвидшеного прогресу з точки зору виконання Програми гідної праці державами - членами МОП. Таким чином, Декларація надає Програмі і гідної праці всесвітнього значення і зобов'язує усі держави - члени МОП проводити політику, спрямовану на вирішення стратегічних завдань у таких сферах, як зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і права у сфері праці [2, с. 8-9].

У Програмі гідної праці, що стисло описується у розділі 1 Декларації, відображені чотири стратегічні завдання МОП. Одним із стратегічних завдань МОП, передбачених Декларацією МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, є дотримання, сприяння і реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці, які є особливо важливими і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для вирішення усіх стратегічних завдань.

Забезпечення гідної праці - актуальний напрямок розвитку сучасного суспільства. Однак, незважаючи на розробку і розвиток теоретичних основ, залишається нагальною проблема створення механізму правового забезпечення гідної праці та критеріїв її оцінки.

Декларація 2008 року пропонує МОП сприяти своїм державам-членам у цілях підтримки їх зусиль, спрямованих на реалізацію положень Декларації з урахуванням національних потреб і особливостей. У Декларації йдеться про необхідність пошуку нових шляхів партнерства з недержавними та іншими економічними суб'єктами, такими як багатонаціональні корпорації та профспілки, які діють на глобальному галузевому рівні, на основі консультацій з національними і міжнародними організаціями роботодавців та працівників у цілях підвищення ефективності програм і практичної діяльності МОП.

Для досягнення цієї мети МОП розробляє програми гідної праці для держав-членів. Так, Програма гідної праці для України на 2012-2015 рр.[3] стала ключовим елементом державної соціальної політики, програм дій багатьох організацій профспілок та роботодавців. У цьому контексті, основною метою Програми було сприяння гідній праці і як фактору продуктивності, і як ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні. Програмою було визначено основні цілі та очікувані результати спільних заходів, які мають реалізуватися МОП спільно з її тристоронніми партнерами в Україні.

7 квітня 2016 року Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці для України на 2016-2020 роки, яка стала вже четвертою протягом останніх десяти років [4]. Зазначена Програма є рамковою і базується на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва задля стабільності та зростання, сприяння ефективному соціальному діалогу, покращення соціального захисту і умов праці. Забезпечення гідної праці має відбуватися через ефективну реалі-

зацію соціальних прав громадян на зайнятість, гідну винагороду, безпечні умови праці та соціальний захист за активної участі соціальних партнерів – профспілок, їх об'єднань та організацій роботодавців, їх об'єднань.

Програмою передбачалось, що вже у 2016 році буде проведено національну оцінку основних перешкод для ведення бізнесу, що дозволить розробити рекомендації для проведення регуляторних та інституційних реформ, спрямованих на забезпечення сприятливих умов для ведення підприємницької діяльності, створення нових робочих місць та підвищення ефективності праці.

Таким чином, принцип забезпечення права працівника на захист своєї гідності слід вважати одним із основоположних принципів у сфері праці. У системі галузевих принципів зазначений принцип необхідно до віднести до принципів, властивих трудовому праву в цілому. Зазначений принцип не закріплений в актах трудового законодавства України. Відсутність в основному кодифікованому законодавчому акті спеціальних норм про принципи правового регулювання трудових відносин є його суттєвим недоліком.

У статті 3 проекту Трудового кодексу України, в якій передбачені основні засади правового регулювання трудових відносин, вперше здійснено спробу легалізувати галузеві принципи трудового права. Нагальним питанням є закріплення у ст. 3 принципу забезпечення права працівника на захист своєї гідності. Слід відзначити, що у нових трудових кодексах, прийнятих на пострадянському просторі, зазначений принцип отримав належне законодавче закріплення. Так, у ст. 2 Трудового кодексу Російської Федерації серед основних принципів правового регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин передбачений й принцип забезпечення права працівників на захист своєї гідності у період трудової діяльності [5, с. 22].

Література:

1. Доклад генерального директора МБТ Х. Сомавиа «Труд как средство борьбы с нищетой» на Международной конференции труда, 91-я сессия, 2003 год. Бюро Международной организации труда в Москве //Человек и труд. – 2003.– №3. – С. 5.
2. Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення //Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 52. – Одеса: Юридична література, 2010. – С. 7-11
3. Програма гідної праці для України на 2012-2015 рр. // Електронний ресурс [режим доступу]: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf
4. Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці на 2016-2109 роки // <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/187819/g.doc>
5. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2007. – 20 с.