

МІЖНАРОДНИЙ ВИМІР ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ГІДНЕ СТАВЛЕННЯ

Лактіонов Ігор Володимирович

аспірант кафедри трудового права

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна*

Право працівника на гідне ставлення до себе є основоположним принципом, закріпленим як у міжнародному трудовому праві, так і в національних правових системах різних країн світу. Ця концепція ґрунтується на широкому визнанні людської гідності як універсального права і є частиною основних цінностей сучасних трудових відносин. Правові гарантії, спрямовані на забезпечення цього права, включають систему законів, політик і практик, які захищають працівників від дискримінації, переслідувань, принизливого поводження та несправедливого звільнення, а також сприяють поважному та гуманному ставленню на робочому місці.

Необхідно детально зупинитися на відображенні права працівника на гідне ставлення до себе у міжнародних правових актах.

Ці документи створюють глобальну основу для захисту прав працівників, забезпечуючи недискримінацію, справедливе ставлення та захист від домагань і принизливого поводження. Так, у Загальній декларації прав людини (1948 р.) дві статті:

– стаття 1: стверджує, що «всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах». Це є основою для визнання гідності як невід'ємного права всіх людей, включаючи працівників, на робочому місці;

– стаття 23: передбачає право на працю в «справедливих і сприятливих умовах», що включає право на гідність, рівну оплату за рівну працю та захист від несправедливого ставлення [1].

Загальна декларація прав людини не є юридично обов'язковою, але слугує моральною основою для багатьох обов'язкових міжнародних угод. Вона підкреслює гідність, притаманну людині, в тому числі в контексті трудових відносин.

Особливу роль у царині праці відіграють конвенції Міжнародної організації праці (МОП), оскільки Міжнародна організація праці стоїть на захисті прав працівників і просування гідності на роботі. Кілька

конвенцій МОП прямо чи опосередковано стосуються права на гідність. Це:

– Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.). Стаття 1 визначає дискримінацію як будь-яке розрізнення, виняток або перевагу за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціального стану, що порушує рівність можливостей чи ставлення у сфері праці та занять [4].

Ця Конвенція забороняє дискримінацію у сфері зайнятості, що має важливе значення для забезпечення гідного та поважного ставлення до всіх працівників на робочому місці.

– Конвенція МОП № 190 про насильство та домагання (2019 р.). Стаття 4 вимагає від держав-членів поважати та заохочувати право кожного на світ праці, вільний від насильства та домагань, у тому числі гендерно зумовленого насильства, що принижує гідність працівників. Стаття 6 стверджує, що кожен член Організації повинен застосовувати, відповідно до національного законодавства та умов, інклюзивний, комплексний та гендерно-орієнтований підхід для запобігання та ліквідації насильства та домагань у сфері праці.

Ця конвенція безпосередньо пов'язує право на гідність з необхідністю викорінення насильства та домагань на робочому місці. Це важливий крок до створення більш безпечного та поважного робочого середовища в усьому світі.

– Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.). Стаття 3 захищає право трудящих на створення профспілок та організацій, забезпечуючи їм можливість організовуватися і виступати за справедливе ставлення та гідні умови праці без страху помсти [2].

Також необхідно звернути увагу на Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (далі – МПЕСКП) (1966 р.). Стаття 7 МПЕСКП визнає право кожної людини на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи «справедливу заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності» та «безпечні і здорові умови праці». А стаття 10 передбачає, що праця повинна поважати гідність людини і захищати її від будь-якої форми експлуатації [1].

Цей обов'язковий до виконання договір, ратифікований багатьма країнами, зобов'язує держави вживати законодавчих заходів для забезпечення гідних умов праці, що невід'ємно включає в себе повагу до гідності працівників.

У контексті актуальних гендерних питань обов'язково слід скати про Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), яка закликає держави ліквідувати дискримінацію щодо жінок

у сфері зайнятості, щоб забезпечити право на працю в умовах рівності, включаючи «право на охорону здоров'я і безпеку в умовах праці» (ст. 11). Ця Конвенція розглядає конкретні питання, які впливають на гідність жінок на робочому місці, такі як нерівна оплата праці, домагання та дискримінація, зобов'язуючи держави забезпечити гідне робоче середовище для жінок.

Ще один важливий документ це Європейська соціальна хартія (далі – ЄСХ), 1961 р. (переглянута в 1996 р.), а саме стаття 26 розглядає право на гідність на роботі, зокрема, захищає працівників від сексуальних домагань та інших форм переслідувань. А стаття 1 визнає право на працю та вільний вибір роботи на умовах, що забезпечують повагу до гідності працівників. ЄСХ забезпечуючи більш конкретний захист трудових прав, особливо в контексті гідності на робочому місці [3].

Окремо необхідно виділити Конвенцію про права осіб з інвалідністю (2006 р.). Стаття 27 визнає право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими в умовах відкритого, інклюзивного та доступного виробничого середовища, в якому поважається їхня гідність. Ця Конвенція підкреслює необхідність пристосування робочих місць для працівників з інвалідністю, забезпечуючи їхнє право на гідність шляхом рівного ставлення, доступності та розумного пристосування.

Таким, чином, право працівника на гідне ставлення до себе має глибоке коріння в міжнародному праві, оскільки багато міжнародних конвенцій і договорів визнають і захищають це право. Ці правові інструменти створюють глобальну основу, яка вимагає недискримінації, справедливого ставлення, захисту від переслідувань і сприяння створенню справедливих умов праці, які поважають гідність усіх працівників. Країни, які є сторонами цих конвенцій, зобов'язані включити ці принципи у свої національні правові системи, гарантуючи, що всі працівники можуть працювати в умовах, які підтримують їхнє фундаментальне право на гідність.

Література:

1. Пижова М. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату праці : монографія / М. Пижова, Нац. юридичний ун-т імені Ярослава Мудрого. Київ : Вид-во «Наукова столиця», 2021. 376 с.
2. Трудове право України: Академічний курс : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-ге вид., ісероб. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
3. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору :

монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.

4. Лагутіна І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників : дис.... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2015. 392 с

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-452-1-44>

СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ В ЦИФРОВУ ЕПОХУ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

Наливайко Ігор Олегович

*аспірант кафедри загальноправових дисциплін
Донецький державний університет внутрішніх справ
м. Кропивницький, Україна*

Цифрова епоха, яка характеризується стрімким розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, впливає на всі аспекти суспільного життя, зокрема на соціальні стандарти та права громадян. З появою нових цифрових рішень зростає необхідність адаптації існуючих правових норм для забезпечення ефективного захисту соціальних прав. Метою цих тез є аналіз впливу цифровізації на соціальні стандарти та оцінка правових аспектів захисту соціальних прав в умовах цифрової трансформації. У цьому контексті важливо врахувати не лише позитивні зміни, які спричинені цифровізацією, але й нові виклики, з якими стикається правова система у сфері захисту соціальних прав.

Цифровізація є глобальною тенденцією, яка охоплює всі сфери суспільного життя, включаючи соціальну сферу. В Україні цей процес особливо відчутний в контексті переходу до електронних державних послуг, таких як система електронного документообігу, дистанційне навчання та онлайн-медицина. Наприклад, впровадження електронної системи охорони здоров'я (eHealth) сприяло поліпшенню доступу до медичних послуг, зокрема через впровадження електронних рецептів та дистанційного консультування. Однак цифровізація водночас створює нові виклики. Зокрема, нерівний доступ до цифрових ресурсів залишається актуальною проблемою, що призводить до цифрового розриву між різними верствами населення. За даними Державної служби статистики України [1], близько 30 % населення не мають