

ЗМІСТ ГУМАНІСТИЧНИХ ЗАСАД ТРУДОВОГО ПРАВА

Кононенко О. Ю.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

Гуманізм як загальнофілософська концепція покладений в основу людського буття, безпосередньо пов'язується з прагненням суспільства до людяності шляхом створення умов для найсприятливішого розвитку людської особистості. Згідно із Загальною декларацією прав людини, яка була прийнята і схвалена на Генеральній асамблеї ООН у 1948 р., набули подальшого розвитку основні принципи гуманізму, зокрема акцентуючи увагу на повазі прав та свобод кожної людини. Наразі в гуманістичних поглядах домінує концепція «гомінідної тріади», за якою пріоритетними домінантами людини є праця, свідомість, мова¹.

Провідним у праворозумінні в епоху глобалізації є гуманістичний підхід. Сучасне трудове право лише певною мірою забезпечує зростання «якості гуманізації» трудових відносин. Стратегічне значення еволюційних перетворень, підвищення морального устрою життя, відродження соціальної згуртованості громади, забезпечення «автономії» індивіда є актуальними для сьогодення. В цьому аспекті гуманізація праці, на думку А. В. Солдунова, спрямована на досягнення певного рівня трудової мотивації, покликана зробити працю більш привабливою і цікавою для людини, спрямована на створення максимально пристосованих до працівника умов праці².

Трудові відносини виникають у житті кожної людини, яка починає усвідомлену працю заробляти собі на життя. Право на здійснення бажаної трудової діяльності, яка б стала надійною основою гідного та вільного від злиднів життя, давно стало міжнародним стандартом у сфері праці, перейшовши з категорії соціально-економічних прав у площину природних, невідчужуваних прав. Загальновизнане положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культу-

¹ Бондар І. К. Програмні механізми розвитку громадського суспільства гуманістичної демократії // Державні економічні механізми та важелі гуманізації суспільства [монографія]. — К. : Видавничий дім «Корпорація», 2008. — С. 7.

² Солдунов А. В. Философско-антропологическое обоснование трудового права России : автореф. дис. ... канд. филос. наук : спец. 09.00.13 «Религиоведение, филос. антропология, философия культуры». — Саратов : 2005. — С. 16.

рні права¹ зобов'язує держав-учасниць визнавати право кожної людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і здійснювати належні кроки до гарантування цього права. Цей юридичний постулат знайшов своє відображення в ст. 43 Конституції України², визначивши, таким чином, пріоритетні соціально-економічні курси розвитку держави. Однак проблема концентрується в тому, як саме уряд виконує поставлені перед ним завдання, які способи досягнення мети обирає, якими методами воліє будувати виробничо-трудова гармонію й суспільство соціального партнерства замість експлуатаційного невігластва. Безсумнівно, успіх досягається лише в тому випадку, коли враховуються інтереси кожної групи учасників трудових відносин, а реформування законодавства про працю здійснюється з урахуванням принципів відповідальності за власні дії, демократії, актуальності, добросовісності й, найголовніше, – гуманізації сфери реалізації права на працю.

Як правовий принцип гуманізм виник під впливом на законотворчу діяльність соціальної потреби у формуванні суспільних відносин, що забезпечують захист природних і невідчужуваних прав людини та створення умов для його самореалізації. Саме соціальна потреба у формуванні зазначених суспільних відносин стала тією соціальною підставою для появи правового принципу гуманізму³.

Здебільшого, широкий підхід до розуміння цього явища є більш популярним. Таким чином, у науковому відношенні принцип гуманізму в трудовому праві можна розглядати в широкому та вузькому розумінні. Широким розумінням охоплюються майже всі трудові відносини, які виникають у контексті таких аспектів:

1) соціального – забезпечення повноправ'я, рівності, усебічного розвитку особистості в трудових відносинах; поваги до особистої гідності працівника та роботодавця; недопущення дискримінації за будь-якою ознакою; примусової праці; забезпечення здорового емоційного клімату в колективі; дотримання безпеки та охорони праці; соціальної безпеки; гарантування державної підтримки під час тимчасової непрацездатності працівника;

2) організаційного – забезпечення гідних та сприятливих для працевлаштування, трудової діяльності і кар'єрного зростання умов, заходів з охорони праці, раціональне обмеження робочого часу, забезпечення та дотримання права на відпочинок;

¹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

² Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К. : Україна, 1996. – 54 с.

³ Филимонов В. Д. Гуманизм как принцип права // Государство и право. – 2013. – № 1–С. 103.

3) економічного – забезпечення такого рівня винагороди за працю, який би гарантував гідний економічний рівень життя працюючого та його родини.

У вузькому розумінні принцип гуманізму варто пов'язувати з обов'язком держави створювати та гарантувати пільгові режими для окремих категорій робітників, які на ринку праці з тих чи інших обставин знаходяться в нерівних позиціях з іншими, а також із пом'якшенням чи скасуванням відповідальності в трудових відносинах. Саме в контексті вузького підходу до розуміння принципу гуманізму спробуємо розглянути відповідні положення проекту Трудового кодексу України.

Номінально принцип гуманізму як засіб регуляції не закріплений ні в чинному Кодексі законів про працю України, ні в проекті Трудового кодексу України. І хоча в багатьох нормах він набув непрямого втілення, лишати поза увагою відсутність нормативного визначення принципу гуманізму як основної засади регулювання трудових відносин усе ж не варто. Статтю 3 проекту Трудового кодексу України можна впорядкувати, визначивши базові витоки державно-правового регулювання трудових відносин (демократизм, соціальний мир, рівноправ'я, гуманізм тощо) та розкривши зміст кожної з них, наприклад гуманізму, – як гарантування поваги до гідності та честі особистості, пріоритету її життя та здоров'я в трудових відносинах; забезпечення державного захисту шляхом надання пільг соціально вразливим категоріям працівників; створення здорових, безпечних, належних умов праці та відпочинку; комфортного робочого середовища, недопущення будь-якої дискримінації у сфері праці; адекватності покарання вчиненому правопорушенню, неприпустимості мобінгу та емоційного насилля у сфері трудових відносин.

Трудовий кодекс України має стати провідним документом у сфері регламентації трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Звичайно, що новий Кодекс має охоплювати якнайширше коло відносин у правовому регулюванні праці, проте це не означає, що його положення мають бути дубльованими, суперечливими чи антигуманними. Принципи гуманізму й соціального миру повинні бути орієнтирами в побудові законодавчо-трудового масиву та наближати його до світових трудових стандартів. Гуманістичний характер норм майбутнього Кодексу має стати підтримкою і впевненістю кожного працівника та роботодавця в реалізації його права на працю, гарантуючи соціальний паритет, виробниче повноправ'я, непорушність свобод працюючих та захист найслабших.