

5. Health behavior and health education / [edited by] Karen Glanz, Frances Marcus Lewis, Barbara K.Rimer.–2nd ed. – 496 p.– (Jossey-Bass health series).

6. Лоренц У. Социальная работа в изменяющейся Европе. – Амстердам – Киев, 2007.

**Іван ПАВЛИК**

*аспірант кафедри європейської  
інтеграції та права ЛРІДУ НАДУ*

### **ВИКОРИСТАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ПІДХОДІВ ДО ЗАХИСТУ ЧЕСТІ І ГІДНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ КОНТРОЛЬНО-НАГЛЯДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ**

Однією з найважливіших проблем сучасного суспільного розвитку є удосконалення взаємовідносини держави і громадянина через формування ефективних національних та міжнародних механізмів захисту прав і свобод людини. Ступінь забезпеченості основних прав та свобод людини і громадянина виступає найбільш яскравим показником рівня розвитку громадянського суспільства, побудови правової держави. Реалізація актуального сьогодні завдання інтеграції нашої держави у європейський простір відбувається за багатьма напрямками, у тому числі й шляхом гарантування та захисту основних прав людини і громадянина. У політиці ЄС чітко виражено негативне ставлення до будь-яких проявів психологічного переслідування чи дискримінації людини і громадянина. Тому охорона честі і гідності працівників під час виконання ними трудової функції та розробка дієвого механізму їх захисту від різних проявів психологічного тиску чи дискримінації на робочому місці – це невід’ємна умова не лише економічного та соціально-політичного розвитку України, а й реалізації її повноправного членства у ЄС.

У ст. 3 Конституції України сказано, що: «...людина, її життя і здоров’я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність...» [2, с. 4]. Наведені норми містяться й у преамбулах Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. Отже, кожна людина має вроджені, очевидні права і її потрібно вважати особистістю, а образа людської честі та гідності є протизаконною. Нормативне закріплення прав і свобод людини зобов’язує державу не тільки проголошувати, декларувати їх у конституції та інших законах, але й дбати, піклуватись про їхню здійсненність, можливість реалізації.

Відповідно до ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), яка ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р., працівникові надано право на захист своєї гідності під час роботи. Ця норма, що належить до правового регулювання трудового розпорядку, встановлює зобов’язання сприяти попередженню зущальних, образливих, агресивних дій проти окремих працівників на робочих місцях або узв’язку із роботою та вживання необхідних заходів для захисту працівників від таких дій [5]. Зазначені положення були закріплені в національному законодавстві після прийняття Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 р., в якому визначені організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини і громадянина. Як правовий механізм захисту від дискримінації, в тому числі й на робочому місці, цей закон визначає юридичну відповідальність винних в цьому осіб (зак вивільнює, адміністративну, кримінальну та матеріальну). Так, особа, яка вважає, що стосовно неї існує дискримінація, має право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації в порядку визначеному ЦК України та іншими законами. Відповідно до закону, дискримінація на робочому місці може проявлятися у формі «утиску», під яким розуміють небажану для особи та/або групи осіб поведінку, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками, або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [4]. Однак, багато положень зазначеного закону є значною мірою декларативними.

Контрольно-наглядову діяльність за додержанням законодавства про працю відповідно до ст. 259 КЗпП України здійснює Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці) (ст. 259) [1]. Проте, ні чинний КЗпП України, ні проект Трудового кодексу № 1658 від 27 грудня 2014 р. не містять норм, де було б визначено поняття дискримінації (утиску) на робочому місці та заходів щодо її попередження чи боротьби з нею. Існують лише деякі згадування щодо неприпустимості дій роботодавця, спрямованих на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі. Крім того, в процесі обговорення позитивних та негативних сторін вищевказаного проекту Трудового кодексу не згадувалось про необхідність внести доповнення та поправки, які б визначили поняття дискримінації (утиску) на робочому місці та правові механізми боротьби з нею.

Таким чином, на даний момент в Україні загалом відсутні дієві правові механізми подолання дискримінації на робочому місці. Особа, звісно, має право захиститися у суді, наприклад за наклеп, але виграти такий судовий процес малоімовірно без свідків, доказів і, звичайно, належної правової бази. Сама ж дискримінація (утиск) на робочому місці – це не тільки наклеп. Вона включає сукупність багатьох психологічних

факторів, які негативно впливають на психоемоційний стан як особи, що зазнає таких переслідувань, так й колективу, де вона працює, загалом. Тому постає завдання щодо необхідності належного законодавчого захисту честі і гідності працівника на робочому місці. Наприклад, у Франції у зв'язку з прийняттям у 2002 р. спеціального Закону «Про захист працівників від морального переслідування на робочому місці» в Трудовий кодекс були внесені відповідні доповнення про способи захисту права на гідність працівника в період трудової діяльності [6].

Восени 2014 р. Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці подавав проект Постанови про прийняття за основу проекту Закону України «Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці» (№ 4997/ІІ від 19.09.2014). У законопроекті містилося поняття «моральне переслідування на робочому місці» та його основні форми; визначалась заборона морального переслідування на робочому місці; встановлювалось забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці під час укладення колективних договорів та угод; містилось поняття відшкодування потерпілим моральної шкоди; встановлювалась можливість поновлення на роботі та відповідальність за порушення законодавства про захист від морального переслідування на робочому місці тощо [3]. Проте 27 листопада 2014 р. зазначений законопроект було відкликано.

Отже, теоретична та правова основи захисту честі і гідності працівника на робочому місці в Україні не отримали належного розвитку, як наприклад в країнах ЄС. За час існування Української Держави не були проведені ґрунтовні наукові дослідження в сфері захисту честі і гідності працівника на робочому місці, а існуюча законодавча база спрямована, головним чином, на захист працівника від дискримінації на робочому місці вже після порушення таких прав. Разом з тим, ефективна контрольно-наглядова діяльність повинна включати не лише захист виробничих трудових прав працівників, а й невиробничих (таких як захист честі і гідності). Головною ж метою державної контрольно-наглядової діяльності із захисту невиробничих прав має бути попередження правопорушень, які спрямовані на дискримінацію працівників на робочому місці.

#### Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – Додаток № 50. – Ст. 375.
2. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – К. : Преса України, 1997. – 80 с.
3. Про забезпечення захисту від морального переслідування на робочому місці : Проект Закону України від 03 червня 2014 р. № 4997 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua>

4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 32. – Ст. 412.

5. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.

6. Code du travail. Version consolidee au 10 aout 2016 [Електронний ресурс] – Режим доступу : [www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050)

#### Оксана РАТУШНА

*головний спеціаліст Сектору*

*Державної регуляторної служби*

*в Кіровоградській області*

*Державної регуляторної служби України*

#### ДЕРЕГУЛЯЦІЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ – ВАЖЛИВА ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ ЗА ЄВРОПЕЙСЬКОЮ МОДЕЛЛЮ

Головним завданням євроінтеграційного курсу України сьогодні є виконання положень Угоди про асоціацію з ЄС, при неухильному збереженні орієнтації на демократичні цінності й розбудову демократичних інститутів держави. Пріоритетність євроінтеграції зумовлена тим, що саме повноцінна й виважена імплементація норм і стандартів Європейського Союзу здатна забезпечити вирішення нагальних соціально-економічних проблем українського суспільства, державного управління та підприємницької діяльності.

З метою досягнення високої якості стандартів життя держава має сумлінно дотримуватися дорожньої карти реформ, реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленою Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015.

В рамках вектору розвитку Стратегія передбачає реалізацію реформи дерегуляції та розвитку підприємництва [1]. Результатом дерегуляції має стати якісне та стале поліпшення бізнес-клімату в Україні, його поступове наближення до найкращих практик зарубіжних країн. На цьому шляху необхідним є системне виконання положень Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» щодо оцінювання вартості регулювання та оцінювання альтернатив державному регулюванню. Це є важливим інструментом зменшення адміністративного тиску на малий і середній бізнес. Саме сектору малого та середнього підприємництва (далі – МСП) сьогодні належить домінуюча роль в економіці країни. За структурними характеристиками він відповідає світовій, насамперед