

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Право на достойный труд: требование практических изменений

Научный руководитель – Мотина Евгения Владимировна

Грицевич Никита Сергеевич

Студент (бакалавр)

Белорусский государственный университет, Юридический факультет, Минск, Беларусь

E-mail: nikita_gritsevich@mail.ru

В качестве одного из основополагающих прав работника можно выделить право на достойный труд. Обладая им, работник может реализовать и другие трудовые права, вытекающие из данного права. Конституция Республики Беларусь (далее - Конституция) в ч. 1 ст. 41 гарантирует гражданам Республики Беларусь право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, который раскрывается, во-первых, в праве на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учётом общественных потребностей и, во-вторых, в праве на здоровые и безопасные условия труда. Гарантией права на труд является обязанность государства создавать условия для полной занятости населения, способствовать обучению новым специальностям и повышению квалификации с учётом общественных потребностей лицам в случае их незанятости по не зависящим от них причинам, а также гарантированно пособие по безработице, выплачиваемое данной категории лиц в соответствии с законом, что закреплено в ч. 2 ст. 41 Конституции [1, с. 11]. В п. 1 ч. 1 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) воспроизводится в качестве одного из основных прав работника то же положение, что и в ч. 1 ст. 41 Конституции.

В 1999 году МОТ была выдвинута концепция достойного труда, целью которой является претворение в жизнь социальных, экономических, правовых изменений в сфере труда, являющейся одной из самых важных сфер человеческой деятельности. Названная концепция преследует четыре стратегические цели: реализацию основополагающих прав в сфере труда; расширение возможностей занятости и получения дохода; совершенствование системы социальной защиты; укрепление социального партнёрства [2, с. 5]. Концепция достойного труда включает в себя в качестве составной части концепцию социальной безопасности, при этом социальная безопасность включает в себя безопасность и гигиену труда, стабильность рабочих мест, гарантии дохода и доступность государственных услуг, надлежащие доходы в старости и в случае болезни, а также защиту против разного рода непредвиденных обстоятельств [3, с. 211].

Наполнение понятия «достойный труд» исключительно экономическим содержанием не в полной мере соответствует отраслевым принципам трудового права, поскольку важное значение в трудовых отношениях должно отдаваться и нематериальным правам работника в сфере труда. Игнорирование этой стороны трудовых отношений приводит к нивелированию личностного аспекта в трудовых отношениях, обезличиванию работника, стандартизации выполнения труда без учёта личных особенностей работника, что на сегодняшний день имеет место в сфере производственных отношений.

К факторам, обеспечивающим человеческое достоинство в трудовой сфере, можно отнести высокую заработную плату, зависящую в том числе от финансового благополучия нанимателя, здоровые и безопасные условия труда, учёт сложности выполняемой работы при формировании вознаграждения за труд, выплаты нанимателем необходимых отчислений для социального страхования работников, благоприятные отношения в трудовом коллективе и др. Факторы, влияющие на оценку достойного труда, варьируются в зависимости от категорий работников, их социального статуса, образования, ситуации на рынке

труда, возраста. В частности, для молодых специалистов важна возможность увеличения оплаты труда, продвижения по карьерной лестнице. Примечательно, что такое право предусмотрено в проекте Модельного Трудового кодекса государств СНГ (ст. 2 проекта). Для работников, приближающихся к пенсионному возрасту, важным критерием является стабильность трудовых отношений, возможность получения дополнительных гарантий за продолжительный стаж работы у конкретного нанимателя.

С позиции реализации права работников на достойный труд, должны быть установлены минимальные гарантии достойного труда как законодателем при установлении норм, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, так и нанимателем при договорном регулировании трудовых отношений. К таким гарантиям можно отнести установление стандартов охраны труда, возможность реализации работниками права на участие в управлении делами организации, установление в трудовом договоре размера заработной платы работника с дальнейшей перспективой её роста, предоставление дополнительных отпусков и др.

Таким образом, право на достойный труд, являясь комплексным феноменом, предполагает нормативное регулирование трудовых отношений, сочетающих элементы личных, коллективных, общественных и государственных интересов, а также индивидуализацию такого регулирования. Это не только признание и уважение человеческого достоинства каждого конкретного работника как законодателем, так и нанимателем, но и закрепление на уровне нормативных актов конкретных способов и механизмов реализации прав работников.

Источники и литература

- 1) Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2019. – 64 с.
- 2) Достойный труд : доклад Генерального директора МБТ. 87-я сессия МКТ, 1999 г. / Женева, 1999.
- 3) Курс трудового права : Учебник : В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.