

*Амелічева Л. П.,**кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри цивільного права і процесу**Донецького національного університету імені Василя Стуса*

## ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ПОВАЖНЕ СТАВЛЕННЯ ДО ЙОГО ЧЕСТІ ТА ГІДНОСТІ У ВИМІРІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

**Анотація.** Стаття присвячена уточненню понять честі та гідності працівника в науці трудового права, висвітленню значення цих понять в аспекті суб'єктивного права на поважне ставлення до честі і гідності працівника, розробленню і обґрунтуванню пропозицій щодо вдосконалення забезпечення реалізації вказаного права у вимірі гідної праці. Встановлено, що причиною сучасної кризи гідної праці в Україні є перманентне реформування трудового законодавства й недосконалість чинного законодавства про працю в сфері забезпечення реалізації права працівника на поважне ставлення до його честі та гідності.

Уточнено, що честь працівника – це важлива характеристика гідної праці, що дає змогу як працівнику усвідомити власну, моральну ділову репутацію, так і роботодавцю, громадським професійним організаціям, трудовому колективу скласти оцінку про його особисті та професійні риси, що загалом формує підґрунтя для поважного ставлення до його особистості. Гідність працівника – це одна з основних моральних цінностей його трудового життя, завдяки якій відбувається динаміка змін гідної праці.

Надана характеристика суб'єктивному праву працівника на поважне ставлення до його честі й гідності дає змогу за допомогою синергії віднайти безпосередній зв'язок цього права з багатоаспектним і поліфункціональним поняттям «гідна праця» й продовжити наукові дослідження в цьому напрямі.

Виявлено деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на поважне ставлення до його честі й гідності у вимірі гідної праці. Законодавець не використовує в чинному законодавстві про працю термін «право на поважне ставлення працівника до честі і гідності працівника», не закріплює чіткого механізму протидії порушенню цього права в законодавстві про працю тощо. Виявлене дає можливість обґрунтувати такі пропозиції щодо вдосконалення забезпечення реалізації вказаного права під час запровадження в життя концепції гідної праці. Необхідно серед пріоритетів нової Програми гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки зробити акцент на підвищенні рівня моральних цінностей трудового життя, таких як честь і гідність людини праці. З метою підвищення рівня захисту прав працівника щодо поважного ставлення до його честі та гідності слід змінити концептуальні підходи у розвитку профспілкового руху на законодавчому рівні, щоб зробити профспілки більш дієвими, а також прийняти закон про медіацію для вирішення трудових спорів, зокрема, з питань порушень моральних прав працівника.

**Ключові слова:** виміри гідної праці, право на поважне ставлення до честі і гідності працівника, Програма гідної праці МОП, моральні цінності трудового життя, криза гідної праці.

**Постановка проблеми.** За останні п'ятдесят років у глобалізованих країнах світу в епоху неолібералізму відбувається зниження рівня соціальної захищеності трудящих через зростання соціальної нерівності. Як відповідь такому потужному виклику відома правозахисна Міжнародна організація праці висунула ідею гідної праці, яку підтримали всі країни – її члени [1]. Однак за економетричним підходом МОП до вимірів гідної праці (таких як: повна та продуктивна зайнятість; соціальний захист; повага до трудових прав працівників і заборона дискримінації в сфері праці; соціальний діалог) сама гідна праця розглядалася й продовжує розглядатися насамперед як засіб забезпечення економічного зростання, а лише потім – як право людини. Неоліберальні економічні умови розвитку світової спільноти і такий підхід МОП закономірно призвели до кризи гідної праці, а якщо бути ще точнішим, до кризи моральних цінностей трудового життя, таких як честь і гідність людини праці. Це також торкається і держав, зокрема України, де реалізуються країнові Програми гідної праці МОП [2].

Припинення честі і гідності працівника через соціальну ізоляцію, цькування, загрози, переслідування, сексуальні домагання на робочому місці – усе це є сьогодні поширеними негативними стресогенними факторами, які відчують на собі мільйони працівників у світі, зокрема й працівники в Україні. Наприклад, за Профилем гідної праці в Україні, за яким МОП здійснює моніторинг та оцінку прогресу змін щодо гідної праці на державному рівні, на жаль, серед правових показників відсутні показники щодо забезпечення реалізації права працівника на повагу й захист його честі та гідності у відповідному вимірі гідної праці (а саме – повага до трудових прав і заборона дискримінації працівника) [3]. Для виправлення ситуації в наступній Програмі гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки планується досягти важливих результатів, таких як проведення масштабної інформаційно-пропагандистської роботи задля ратифікації нашою державою Конвенції МОП №190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019 р.), досягнення балансу між роботою та особистим життям, забезпечення виробничого середовища, орієнтоване на людину [4]. Однак не можна не помітити, що серед пріоритетів нової Програми гідної праці, таких як: 1) повна та продуктивна зайнятість; 2) соціальний захист; 3) покращення умов праці; 4) інклюзивне, прозоре, підзвітне та засноване на широкій участі управління задля соціально-економічного прогресу, – знову не зроблений акцент на підвищенні рівня моральних цінностей трудового життя, таких як честь і гідність людини праці. Ще однією причиною кризи гідної праці в Україні є перманентне реформування трудового законодавства й недосконалість чинного законодавства про працю в сфері забезпечення

реалізації права працівника на поважне ставлення до його честі та гідності. Як наслідок, це продукує те, що в судовій практиці кількість вирішених трудових спорів, предметом яких було саме неповажне ставлення роботодавця до честі й гідності працівника, мізерна. Отже, вказані проблемні питання забезпечення реалізації права працівника на повагу його честі та гідності дійсно потребують сучасних досліджень в умовах кризи гідної праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню ролі моральних цінностей трудового життя, зокрема трудової честі та гідності працівника, у науці трудового права присвячено чимало робіт сучасних учених-правознавців, таких як О.В. Байло [5], А.Б. Жерукова [6], О.О. Осадько [7], І.В. Лагутина [8], А.М. Лушнікова [9], І.І. Припхан [10], О.Г. Серета [11] та інші. Висвітлення ж питань забезпечення реалізації права працівника на повагу його честі та гідності як особистих немайнових трудових прав у ролі компоненти гідної праці проводилося в спеціальній юридичній літературі лише фрагментарно, що й обґрунтовує необхідність сьогодні комплексного дослідження зазначеного права [12–14].

**Метою статті** є уточнення понять честі та гідності працівника в науці трудового права, висвітлення значення цих понять в аспекті суб'єктивного права на поважне ставлення до честі і гідності працівника, розроблення і обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення забезпечення реалізації вказаного права у вимірі гідної праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Поняття честі та гідності працівника вченими трудового права всебічно досліджені ще з часів радянського трудового права. Ці поняття у науковому вжитку часто зазначаються синонімічними термінами, такими як «трудова честь» і «трудова гідність».

Спочатку зауважимо розмаїття дефініцій поняття «честь працівника», або «трудова честь», на науково-теоретичному рівні. Наприклад, у спеціальній юридичній літературі під цим поняттям розуміється: 1) ставлення працівника до праці, результатом якого слугує оцінка його трудової діяльності з боку трудового колективу, адміністрації та інше [15, с. 109]; 2) усвідомлення працівником власної, моральної, трудової репутації, що склалася в колективі; оцінка суспільством особистих і професійних рис людини [10, с. 175–176]; 3) ставлення до праці, яке відповідає нормативним вимогам права й моралі та є підставою для оцінки з боку трудового колективу (суспільних організацій) (як об'єктивний елемент цього поняття), та критичне ставлення до своєї репутації в суспільстві, трудовому колективі, прагнення до позитивної репутації (як суб'єктивний елемент цього поняття) [16, с. 104].

На нашу думку, всі ці визначення більшою або меншою мірою всебічно розкривають ознаки змісту цього поняття. Враховуючи ідею гідної праці, можна честь працівника визначити ще й так: це важлива характеристика гідної праці, що дає змогу як працівнику усвідомити власну, моральну ділову репутацію, так і роботодавцю, громадським професійним організаціям, трудовому колективу скласти оцінку про його особисті та професійні риси, що загалом формує підґрунтя для поважного ставлення до його особистості. Якщо ж розглядати це поняття у значенні суб'єктивного права на поважне ставлення до трудової честі, то, на думку О.О. Осадька, з яким цілком погоджується й автор, це право охоплює такі складники, як: а) повагу до особистості працюючого як трудівника й людини (до його

моральних, інтелектуальних, ділових якостей) перш за все з боку оточуючих його роботодавця та трудового колективу; б) заборону психологічного та фізичного впливу на працівника всупереч його волі; в) захист від приниження гідності працівника від зазначеного оточення [7, с. 9].

Також у дослідженні слід з'ясувати змістове наповнення поняття «трудова гідність», або «гідність працівника». Учені трудового права під цим поняттям розуміють: 1) певний соціальний стан особи, за якого виявляється цінність цієї особи як людини, як трудівника та представника будь-якої професії [17, с. 121–122]; 2) цінність, сукупність моральних рис особистості як трудівника, що становить об'єктивний елемент досліджуваної категорії; усвідомлення працівником своєї моральної цінності як трудівника, що є суб'єктивним елементом трудової гідності [18, с. 8]; 3) сукупність моральних, професійних і особистісних рис працівника, які характеризують його самоповагу і репутацію у роботодавця; елемент трудової правоздатності працівника, а також особисте немайнове трудове право [5, с. 80]. Необхідно зауважити, що поняття і трудової честі, і трудової гідності є близькими за змістом. Проте, зважаючи на вищевказане, все ж таки слід схилитися до думки, що гідність працівника – це певний стан особи, за якого визначається цінність цієї особи як людини та професіонала, а честь працівника більше пов'язана з процесом оцінювання моральних, професійних і особистісних рис працівника як ним самим, так і роботодавцем, трудовим колективом і суспільством загалом.

Спираючись на контекст дослідження, а також враховуючи теоретичні положення концепції гідної праці, варто визначити гідність працівника як одну з основних моральних цінностей його трудового життя, завдяки якій відбувається динаміка змін гідної праці. Як убачається, така дефініція є дискусійною, бо не є змістовою. Проте, на нашу думку, вона розкриває важливу й нову сторону цього поняття у світлі ідеї гідної праці, дає змогу підтвердити думку Т.О. Зикиної, що повага до гідності працівника в період праці є складником сутності гідної праці [14, с. 27].

Далі, вивчаючи гідність працівника у значенні суб'єктивного права працівника на поважне ставлення до його гідності, варто виділити думку Н.П. Зарубіної, з якої цілком можна погодитися, що зазначене право передбачає такі взаємопов'язані основні правоможності: а) можливість вільно й активно застосовувати свої здібності в обраній суспільно-корисній трудовій діяльності; б) можливість вимагати виконання юридичного обов'язку роботодавцем – поважати гідність працівника; в) можливість захисту (домагання), що виникає у зв'язку з порушенням юридичного обов'язку [16, с. 117–118].

Враховуючи близькість понять честі та гідності працівника, видається органічним досліджувати проблеми реалізації суб'єктивного права працівника на поважне ставлення до його честі і гідності разом. Зазначене право має свої витоки зі статей 3, 43 Конституції України, де зазначається, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю», а також проголошується право кожного на належні безпечні і здорові умови праці. Вказане право впливає також зі статті 2 Кодексу законів про працю України, статті 4 Закону України «Про охорону праці», в яких закріплене право працюючих громадян на здорові і безпечні умови праці. В трудовому праві вже давно є усталеною наукова позиція, що право на поважне ставлення

до честі, гідності і ділової репутації працівника є складником права на безпечні і здорові умови праці [19, с. 38; 20, с. 168]. Адже здоров'я працівника є станом повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, в якому він усвідомлює свої власні здібності, може справлятися зі звичайними життєвими стресами, може продуктивно і плідно працювати. Варто також зауважити, що безпосередньо терміни понять «право працівника на поважне ставлення до його честі та гідності на роботі», «право працівника на захист його честі та гідності на роботі» у трудовому законодавстві України чітко не закріплені, що є значним недоліком, який перешкоджає в практичній діяльності ефективно здійснювати захист цих моральних цінностей трудового життя трудівника.

Необхідно зазначити, що право працівника на захист його честі та гідності на роботі, яке є однією з правоможностей суб'єктивного права на поважне ставлення до честі і гідності працівника, з року в рік відіграє все більшу роль у нашій країні. Це зумовлено тим, що в Україні одночасно здійснюються процеси євроінтеграції та впровадження в життя концепції гідної праці, коли стрімко зростає значення й популяризація такого виміру гідної праці, як повага до трудових прав і заборона дискримінації працівника за «захищеними ознаками», що має безпосередній зв'язок, синергію з правом працівника на захист його честі та гідності на роботі. Згідно із статтею 26 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої) Україна взяла на себе зобов'язання забезпечити ефективне здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі, заручившись підтримкою з боку організацій роботодавців і працівників. Це зобов'язання передбачає: 1) поширення інформації про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії, включно із сексуальними домаганнями, щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи; 2) сприяння запобіганню таким діям; 3) вживання всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки. Однак ратифікація Україною Європейської соціальної хартії (переглянутої), як не прикро, не підштовхнула законодавця доповнити статтю 1 КЗпП України, що встановлює всеохопну охорону трудових прав працівників, нормою, яка б закріплювала право працівників на захист їхньої честі та гідності від свавілля роботодавця. Також він не доповнив цією важливою нормою ані Главу X «Трудова дисципліна», ані Главу XI «Охорона праці» у КЗпП України.

У науці трудового права є вже усталеним положенням, що «право на захист» передбачає такі способи захисту трудових прав: а) державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; б) захист трудових прав працівників профспілками; в) захист трудових прав шляхом вирішення трудових спорів у комісіях із трудових спорів; г) судовий захист трудових прав працюючих; ґ) самозахист прав працівників [21, с. 13]. Отже, виявимо деякі проблеми забезпечення реалізації захисту права працівників на поважне ставлення до їхньої честі і гідності на роботі та запропонуємо деякі шляхи їх вирішення.

По-перше, необхідно зауважити, що численні реорганізації спеціалізованої наглядової інституції – Державної служби України з питань праці, призводять до зниження рівня професійності кадрового складу й ефективності діяльності цього органу, зокрема нормотворчої. Сьогодні Держпраці на собі замкнула всі напрями контролю й нагляду в сфері праці (працевлаштування й зайнятості громадян, охорона праці,

загальнообов'язкове державне соціальне страхування, правові питання встановлення умов праці та інше). До того ж важко знайти або навчити інспектора праці з універсальними знаннями. В самій службі немає достатнього штату, щоб охопити достатньою мірою перевірки всіх проблемних роботодавців. Однак, попри все це, питання із сучасним навчанням інспекторів, зі зміною іміджу Держпраці поступово вирішуються завдяки підтримці ЄС та МОП в рамках Угоди про асоціацію з ЄС та країнової Програми гідної праці МОП для України. Зокрема, реалізація проекту ЄС та МОП в Україні «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» (2017–2019 роки) дала змогу долучитися інспекторам праці до поширених європейських практик боротьби з нелегальною зайнятістю. Стратегія проекту спиралася на багатокомпонентний підхід: 1) наближення законодавства України до Рамкової директиви ЄС з безпеки та гігієни праці і низки спеціальних директив, прокладаючи таким чином шлях до ратифікації Конвенції МОП №187; 2) підтримку Міністерства соціальної політики у приведенні національного законодавства у відповідність до низки директив ЄС щодо умов праці; 3) забезпечення Держпраці інформацією і знаннями, навчанням для інспекторів праці задля ефективного подолання незадекларованої праці й іншого. Така співпраця є цінною, тому бажано й надалі підтримувати її, але вже в рамках наступної Програми гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки.

По-друге, масове існування сьогодні «кишенькових» первинних профспілкових організацій (іноді відразу декількох) на одному підприємстві формалізує або значно знижує дієвість профспілкового захисту трудових прав працівників зокрема й права щодо поважного ставлення до трудової честі, гідності працівника. Як слушно зауважує О.В. Тищенко, практика засвідчує, що діяльність профспілкових органів здебільшого спрямована на захист інтересів роботодавців, але не працівників, що, власне, суперечить правовим засадам легального існування цих органів (частина 1 статті 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [22, с. 65]. Сьогодні, на нашу думку, слід змінювати концепцію профспілкового руху, переходити до більш суворих легітимних заходів відстоювання трудових прав та інтересів членів профспілки конкретного підприємства. Вважаємо також доцільним, щоб працівники – жертви мобінгу, булінгу та гарасменту – були самі більш активними й знаходили реальну підтримку через розвинену мережу громадських правозахисних організацій. Для цього треба проводити й відповідну соціально-правову, культурну й інформаційну політику в державі.

По-третє, захист трудових прав шляхом вирішення трудових спорів у комісіях із трудових спорів із прийняттям у 1996 році Конституції України втратив свою значимість і став формальним. Адже у ст. 55 Основного Закону було закріплено право кожного безпосередньо звертатися за захистом своїх прав до суду. Слід переходити до процедур медіації в сфері вирішення трудових спорів, зокрема, предметом яких є неповага до честі та гідності працівника. Для цього треба підготувати й відповідну нову законодавчу базу.

По-четверте, ефективність судового захисту права працівників на поважне ставлення до їхньої честі та гідності на роботі сьогодні на низькому рівні у зв'язку із тим, що стан нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні

не можна визначати задовільним в умовах, коли вітчизняний законодавець ігнорує наявність негативних явищ мобінгу як різновиду насилля [23]. Також законодавцем не зазначається й механізм запобігання порушенням особистих немайнових трудових прав, таких як право на повагу до честі і гідності працівника. До того ж подібних трудових практик мало в Україні, й вони не поширені в інформаційному виробничому просторі. Як правило, предмет спору – порушення особистих немайнових трудових прав працівника, а саме приниження його честі і гідності через мобінг, булінг, гарасмент – часто вуалюється в позовах незаконним звільненням працівника або накладенням дисциплінарного стягнення. Поширеними також у цьому контексті є позови щодо неправомірної невилати роботодавцем премії, доплати за виконану працівником надурочну роботу, роботу у нічний час тощо. Інакше кажучи, роботодавець відкрито або краде, або усвідомлено знижує розмір цих виплат, що є однаково принизливим для працівника.

По-п'яте, щодо самозахисту працівників як самостійного способу захисту права працівників на поважне ставлення до честі і гідності на роботі зауважимо про низький рівень розробленості цієї теми на доктринальному рівні. З практичного погляду вважаємо слушною пропозицію Т.А. Коляди про те, що в чинному КЗпП України слід передбачити право працівників призупиняти роботу у разі, коли є розумні підстави стверджувати, що є неминуча небезпека для нього від проявів мобінгу [23], булінгу й гарасменту.

**Висновки.** Враховуючи впровадження в нашій державі країнової Програми гідної праці МОП для України, а також те, що одним із вимірів гідної праці є повага до трудових прав працівника, зокрема й до немайнових прав щодо його честі і гідності, автором запропоновано такі уточнені дефініції цих категорій. Честь працівника – це важлива характеристика гідної праці, що дає змогу як працівнику усвідомити власну, моральну ділову репутацію, так і роботодавцю, громадським професійним організаціям, трудовому колективу скласти оцінку про його особисті та професійні риси, що загалом формує підґрунтя для поважного ставлення до його особистості. Гідність працівника – це одна з основних моральних цінностей його трудового життя, завдяки якій відбувається динаміка змін гідної праці.

Надана характеристика суб'єктивного права працівника на поважне ставлення до його честі й гідності дає змогу за допомогою синергії віднайти безпосередній зв'язок цього права з багатоаспектним і поліфункціональним поняттям «гідна праця» й продовжити наукові дослідження в цьому напрямі.

Виявлено деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на поважне ставлення до його честі й гідності у вимірі гідної праці. Наприклад, законодавець не використовує в чинному законодавстві про працю термін «право на поважне ставлення працівника до честі і гідності працівника». Він також не закріплює чіткого механізму протидії порушенню цього права в законодавстві про працю тощо. Виявлене дає можливість обґрунтувати такі пропозиції щодо вдосконалення забезпечення реалізації вказаного права під час запровадження в життя концепції гідної праці. Необхідно серед пріоритетів нової Програми гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки зробити акцент на підвищенні рівня моральних цінностей трудового життя, таких як честь і гідність людини праці. З метою підвищення рівня захисту прав працівника щодо поважного ставлення до його честі та гідності слід змінити кон-

цептуальні підходи у розвитку профспілкового руху на законодавчому рівні, щоб зробити профспілки більш дієвими, а також прийняти закон про медіацію для вирішення трудових спорів, зокрема, з питань порушень моральних прав працівника.

#### Література:

- Decent work: Report of the Director-General. 87 th Session, June 1999. *International Labour Organization*. URL: <https://goo-gl.su/Ju9lvHmv>.
- Decent Work Country Programmes. *International Labour Organization*. URL: <https://goo-gl.su/3NWehn>.
- Decent work country profile: Ukraine. *International Labour Office, ILO/EC Project "Monitoring and Assessing Progress on Decent Work"* (MAP). Geneva : ILO, 2013. URL: <https://goo-gl.su/HFiyuCKb>.
- Звіт щодо вироблення основних параметрів Програми Гідної праці для України на 2020–2024 роки. МБП. *Управління за результатами та моніторинг і оцінка* : семінар із планування Програми гідної праці, Філіп Н. Дарден, м. Київ, 17–19 грудня 2019 р. URL: <https://goo-gl.su/o6UADJ>.
- Байло О.В. Гідність працівника як категорія трудового права. *Вісник Одеського національного університету. Правознавство*. 2013. № 1. С. 76–82.
- Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2011. 22 с.
- Осадько О.О. Ділова репутація, честь та гідність працівника як об'єкти захисту в трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2017. 19 с.
- Лагутіна І.В. Право працівника на трудову честь і гідність як особисте немайнове трудове право. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия : «Юридические науки»*. Т. 25. 2012. № 1. С. 80–86.
- Лушников А.М. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ). *Трудовое право*. 2009. № 2 (108). С. 107–112.
- Припхан І.І. Право працівника на повагу його честі і гідності. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. № 3 (25). С. 175–176.
- Середа О.Г. й ін. Актуальні питання захисту честі й гідності в трудових правовідносинах в умовах інтеграції України до Європейського Союзу. *Право та державне управління*. № 3. С. 109–115.
- Сахарук І.С. Виміри гідної праці як складова Цілей сталого розвитку 2016–2030. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 102–110.
- Жернаков В.В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика* : тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 05.10.2018. Харків. С. 95–99.
- Зыкина Т.А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы : монография. Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. Арх. ИД САФУ. 2014. 108 с.
- Осадько А.А. К вопросу о трудовой чести работника. *Закон и жизнь*. 2014. № 8. С. 107–110.
- Зарубина Н.П. Роль советского трудового права в формировании личности и охране чести и достоинства рабочих и служащих : дисс. ... канд. юрид. наук. Ленинград, 1983. 214 с.
- Придворов Н.А. Достоинство личности и социалистическое право. Москва, 1977. 136 с.
- Зеленко Б.И. Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение. Москва, 1980. 155 с.
- Шамшина И.И. Правовое регулирование отношений в сфере охраны труда в современных условиях : дисс. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Харків, 2002. 173 с.
- Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору : монографія. Донецьк : Норд-Прес, ДонНУ, 2010. 179 с.

21. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.
22. Тищенко О.В. Явище мобінгу в трудових правовідносинах: реалії сьогодення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2008. № 6. С. 62–67.
23. Коляда Т.А. Мобінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: проблеми сьогодення. *Вісник Харківського національного університету внутр. справ*. 2010. № 2 (49). URL: <http://www.nbu.gov.ua/portal>.

**Amelicheva L. The right of an employee to respect his honor and dignity in the measurement of decent work**

**Summary.** The article is devoted to clarifying the concepts of honor and dignity of the employee in the science of labor law, highlighting the meaning of these concepts in the aspect of the subjective right to respect for the honor and dignity of the employee, developing and justifying proposals for improving the implementation of this right in the measurement of decent work. It is established that the cause of the current crisis of decent work in Ukraine is the permanent reform of labor legislation and the imperfection of current legislation in the field of ensuring the implementation of the right of an employee to respect for his honor and dignity.

Clarified that the honor of employee is an essential characteristic of decent work that enables the worker to realize their moral reputation and the employer, public professional organizations, labor collective estimate of his personal and professional qualities that, in General, forms the basis for a respectful attitude to his personality. The dignity

of the employee is one of the main moral values of his working life, thanks to which the dynamics of changes in decent work takes place.

The characteristic of the employee's subjective right to respect for his honor and dignity allows us to find a direct connection between this right and the multidimensional and multifunctional concept of "decent work" using synergy and continue scientific research in this direction.

Some problems of ensuring the implementation of the employee's right to respect for his honor and dignity in the measurement of decent work are identified. The legislator does not use the term "right to respect the employee's honor and dignity" in the current labor legislation, and does not establish a clear mechanism for countering violations of this right in the labor legislation. The revealed information allows us to justify the following proposals for improving the implementation of this right when introducing the concept of decent work. Among the priorities of the new ILO decent work Program for Ukraine for 2020–2024, it is necessary to focus on raising the level of moral values of working life, such as the honor and dignity of the working person. In order to increase the level of protection of the employee's rights regarding respect for their honor and dignity, it is necessary to change the conceptual approaches in the development of the trade Union movement at the legislative level to make trade unions more effective, as well as to adopt a law on mediation for resolving labor disputes, in particular, on violations of the employee's moral rights.

**Key words:** measures of decent work, right to respect for the honor and dignity of the employee, ILO decent work Program, moral values of working life, crisis of decent work.