

21. Robert N. Covington, Kurt H. Decker. Individual Employee Rights. St. Paul, Minn. West Publishing Co. 1995. 356 p.

22. Deakin S., Morris G.S. Labour Law. 4th edition ed. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2005. 1148 p.

УДК 349.22:303.833.6

Панченко М.В.,

кандидат юридичних наук, адвокат

ЩОДО УТОЧНЕННЯ ПОНЯТТЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

У статті з'ясовуються актуальні наукові підходи українських та зарубіжних вчених, в межах яких здійснюється тлумачення концепції гідної праці. Особливу увагу автор приділяє критичному аналізу інтерпретації концепції гідної праці, сформульованої Міжнародною організацією праці, уточненню допустимості різних інтерпретацій концепції гідної праці в практичній дійсності, а також окресленню основних ризиків відсутності універсального та комплексного розуміння відповідної концепції.

Проведено аналіз підходу до розуміння концепції гідної праці, який розроблений в рамках МОП та зроблено висновок, що він є очевидно недосконалим, адже сформульований шляхом перерахування критеріїв цієї праці, які, в дійсності, не висчерпують сутнісний зміст відповідної концепції.

Науковець звертає увагу на проблему визначення критеріїв гідної праці, що викладені в дефініції відповідного соціально-правового феномену, оскільки, вони сформульовані в занадто загальному виді. Приміром, критерій концепції гідної праці, що полягає у вимозі до адекватності трудового доходу найманого працівника, або ж критерій здатності праці забезпечити соціальну захищеність працівника.

Вченим наголошується, що значимість (сутнісне чи концептуальне значення) гідної праці є неоднозначною, адже залежить саме від того, хто формулює це визначення, переносячи в нього всі ті очікування від відповідного феномену, котрі характерні для групи осіб, до якої належить особа, що з'ясовує значимість гідної праці. Наголошується різниця у підходах до такого визначення з позиції роботодавця та з позиції працівника.

Важливим досягненням статті є формулювання авторської дефініції поняття «гідна праця».

Ключові слова: гідна праця, гідність людини, еволюція трудового права, працівник, принцип гуманізму.

В статье выясняются актуальные научные подходы украинских и зарубежных ученых, в пределах которых осуществляется толкование концепции достойного труда. Особое внимание автор уделяет критическому анализу интерпретации концепции достойного труда, сформулированной Международной организацией труда, уточнению допустимости различных интерпретаций концепции достойного труда в практической действительности, а также определение основных рисков отсутствия универсального и комплексного понимания соответствующей концепции.

Проведен анализ подход к пониманию концепции достойного труда, который разработан в рамках МОП и сделан вывод, что он очевидно несовершенным, ведь сформулирован путем перечисления критериев этой работы, которые, в действительности, не исчерпывают сущностное содержание соответствующей концепции.

Ученый обращает внимание на проблему определения критериев достойного труда, изложенные в дефиниции соответствующего социально-правового феномена, поскольку они сформулированы в слишком общем виде. Например, критерий концепции достойного труда, заключается в требовании к адекватности трудового дохода наемного работника, или же критерий способности труда обеспечить социальную защищенность работника.

Ученым отмечается, что значимость (сущностное или концептуальное значение) достойного труда является неоднозначной, ведь зависит именно от того, кто формулирует это определение, перенося в него все те ожидания соответствующего феномена, которые характерны для группы лиц, к которой принадлежит лицо, с выясняет значимость достойного труда. Отмечается разница в подходах к такому определению с позиции работодателя и с позиции работника.

Важным достижением и статьи является формулировка авторской дефиниции понятия «достойный труд».

Ключевые слова: достоинство человека, достойный труд, принцип гуманизма, работник,

еволюція трудового права.

The article describes the current scientific approaches of Ukrainian and foreign scientists, within which the concept of decent work is interpreted. The author pays special attention to the critical analysis of the ILO's interpretation of the concept of decent work, to clarify the admissibility of different interpretations of the concept of decent work in practical reality, as well as to outline the main risks of lack of a universal and comprehensive understanding of the corresponding concept.

The approach to understanding the concept of decent work, developed within the framework of the ILO, has been analyzed and it is concluded that it is obviously imperfect, since it is formulated by listing the criteria of this work, which, in fact, do not exhaust the essential content of the corresponding concept.

The scientist draws attention to the problem of determining the criteria of decent work, which are set out in the definition of the relevant socio-legal phenomenon, since they are formulated in too general a form. For example, the criterion for the concept of decent work, which is the requirement for the adequacy of the employment income of the employee, or the criterion of the ability of labor to provide social protection of the employee.

Scientists emphasize that the significance (intrinsic or conceptual value) of decent work is ambiguous, because it depends on who formulates this definition, transferring to it all those expectations of the relevant phenomenon, which are characteristic of the group of persons to whom the person belonging to recognizes the importance of decent work. The difference in approaches to this definition is emphasized from the position of the employer and from the position of the employee.

Important achievement of the article is the formulation of the author's definition of the concept of "decent work".

Keyword: *decent work, evolution of labour law, human dignity, principle of humanism, worker.*

Постановка питання. На сьогоднішній день не викликає заперечень теза про те, що забезпечення гідної праці дозволяє підняти рівень життя людини та знизити рівень соціального напруження, сприяти сталому розвитку суспільства та людства загалом. Зазначене в жодному разі не є перебільшенням соціально-правової значимості гідної праці, адже, як відомо, трудова сфера діяльності практично будь-якої людини й сьогодні займає одно з головних місць в її житті. Приміром, українська вчена Г.А. Капліна з цього приводу зауважує, що важливість праці для сучасної людини обумовлена тим, що у більшості випадків трудова діяльність «покликана забезпечити інші сфери життєдіяльності людини» [1, с. 47]. Це можна пояснити тим, що праця сьогодні – «це не лише основний вид діяльності людини, яка визначає її дохід, а відповідно й соціальний статус, але й спосіб життя та засіб для реалізації громадянських прав». Вченими, зокрема, зазначається, що праця є діяльністю, необхідною для функціонування суспільства та такою, що визнається існуючою соціальною системою в якості суспільно-корисної (або принаймні соціально-прийнятної) діяльності людини, здійснюваної у рамках встановленого соціально-нормативного порядку та є для людей, що займаються цією діяльністю, джерелом отримання коштів для існування та/або способом життєвого облаштування [2, с. 54–55].

Поряд із тим, сьогодні для трудящого важливим є не лише забезпечення його права на працю та не бути примушеним до праці (забезпечення свободи праці як такої), що безумовно є важливим питанням в будь-який час соціально-правового розвитку людства. Особливу актуальність в сучасному суспільстві, в якому панує право та діють високі соціальні стандарти (чи в суспільстві, яке прагне впровадити ці стандарти), є питання забезпечення саме гідної праці. У цьому сенсі гідна праця – це, з одного боку, концепція, що заснована на натуральних і соціальних психофізіологічних прагненнях трудящої особи, що відображає рівень цивілізаційного розвитку суспільства, а, з іншого боку – фактичний стан усіх умов праці, які у достатній мірі відповідають критеріям концепції гідної праці. З огляду на це, в сьогочасних умовах розвитку трудового права та еволюції «світу праці» особливими питаннями концепції та феномену гідної праці є практичне впровадження критеріїв цієї праці в практичну дійсність. Особливим чином це питання стосується України, в якій ще досі триває процес реформування законодавства про працю, а наявні кроки законодавця стосовно трансформації трудового законодавства не завжди відбуваються з урахуванням досягнень науки трудового права в частині забезпечення гідної праці.

При цьому вказане багато в чому унеможливлене, зокрема, тим, що попри очевидну важливість концепції гідної праці, як фундаментальної ідеї сьогочасної політики у сфері праці та зайнятості будь-якої соціальної, правової держави, в теорії трудового права України та зарубіжних держав до сих пір відсутні універсальні підходи до розуміння поняття «гідна праця». Похідною проблемою також є відсутність універсального бачення вичерпного й актуального переліку критеріїв гідної праці.

Аналіз наукової літератури та невирішені питання. Питанню, що нами досліджується, вже у тій чи іншій мірі приділялась увага українських та зарубіжних юристів-трудоників, соціологів та економістів. Зокрема, проблематику гідної праці в Україні та світі вже висвітлено в наукових працях С.В. Вишневецької, П.О. Ізуїти, М.І. Іншина, І.В. Калачової, Г.А. Капліної, А.М. Колота, Т.А. Коляди, Л.А. Костіна, І.В. Лагутіної, А.Д. Панькової, С.М. Прилипка, С.Г. Рудакової, К.Л. Томашевського, С.С. Худякової, К.О. Чакалової, Г.І. Чанишевої, Л.В. Шаульської, О.М. Ярошенка та інших науковців. При цьому, не применшуючи наукового вкладу в концептуалізацію гідної праці, здійсненого вказаними та іншими вченими, слід наголосити на тому, що наявна концепція гідної праці потребує критичного осмислення шляхом аналізу наукових праць вчених, які вже розглядали це питання, а також виокремлення переваг та недоліків підходів, які ними були використані в процесі наукового осмислення відповідного соціально-правового феномену.

Отже, **метою** цієї наукової розвідки є дослідження основних підходів до розуміння поняття гідної праці, виявлення їх переваг та недоліків й формулювання авторського розуміння відповідної концепції. Досягнення цієї мети уможливується шляхом виконання наступних *завдань*: 1) з'ясувати актуальні наукові підходи українських та зарубіжних вчених, в межах яких здійснюється тлумачення концепції гідної праці; 2) критично проаналізувати інтерпретацію концепції гідної праці, сформульованої Міжнародною організацією праці, виявити основні її недоліки; 3) уточнити допустимість різного розуміння концепції гідної праці в практичній дійсності та окреслити основні ризики відсутності універсального розуміння відповідної концепції; 4) сформулювати авторську дефініцію поняття «гідна праця».

Виклад основного матеріалу. Роблячи спробу критично проаналізувати наявні наукові підходи українських та зарубіжних вчених відносно тлумачення розглядуваної концепції, зауважимо, що наприклад, на думку Л.В. Шаульської, у загальному сенсі поняття «гідна праця» є багаторівневою категорією, що «охоплює всі рівні соціально-економічного управління», а також є «синтезом умов і можливостей використання трудового потенціалу, їх підсумкова величина» [3, с. 279, 280]. У цьому ж сенсі «гідна праця», як вважає українська вчена А.Д. Панькова, – це наявність зайнятості в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності [4, с. 132].

Вчений Л.А. Костін інтерпретує термін «гідна праця» в якості праці, яка характеризується наступним особливостями: а) вона є високоефективною та здійснюється в хороших та безпечних виробничих умовах, що дає працівникові задоволення, можливість в повній мірі проявити свої здібності, навички та майстерність; б) вона передбачає гідну оплату та справедливий розподіл плодів прогресу; в) вона передбачає, що права трудящих захищені, а самі трудящі активно беруть участь в діяльності організації, докладаючи максимально можливий внесок у загальне благополуччя [5, с. 16]. На думку О.С. Кудріна, термін «гідна праця» слід розуміти в якості «багатоаспектного поняття, котре охоплює собою економічні, політичні та правові явища, створює умови для ефективної та продуктивної праці, а також сприяє досягненню суспільного, культурного й технічного прогресу з метою соціального захисту трудящих та їх сімей, сприяє розвитку сутнісних сил людини, розкриттю творчого потенціалу кожного» [6, с. 258].

Поряд із цим, хоча гідна праця, дійсно, є багатоаспектним явищем, необхідно погодитись із тим, що так чи інакше наведені та інші методико-теоретичні підходи вчених до розуміння концепції гідної праці у загальному контексті відображають інтерпретацію відповідної концепції, виробленої Міжнародною організацією праці, що цілком закономірно, адже поняття гідної праці вперше було окреслене у звітних актах Генерального директора Міжнародного бюро праці МОП. При цьому у документах МОП поняття «гідна праця» тлумачиться в якості: 1) праці, за якої права трудящих є захищеними; 2) праці, що приносить для найманого працівника адекватний дохід; 3) праці, що здатна забезпечити соціальну захищеність працівника. Окрім того, концепція гідної праці МОП також має на увазі т. зв. «достатню працю», тобто, працю, за якої кожен індивід має повний та вільний доступ до можливостей заробляти й отримувати дохід (іншими словами, гідна праця охоплює як свободу праці, так і свободу зайнятості). Крім того, «дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного та соціального розвитку, нові можливості, в межах яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами» [7, с. 9].

Таким чином, аналізуючи підхід до розуміння концепції гідної праці, розроблений в рамках МОП, можемо дійти висновку, що він є очевидно недосконалим, адже сформульований шляхом перерахування критеріїв цієї праці, які, в дійсності, не вичерпують сутнісний зміст відповідної концепції.

Додаткову серйозну проблему складають самі критерії гідної праці, що викладені в дефініції

відповідного соціально-правового феномену, оскільки, вони сформульовані в занадто загальному виді. Приміром, критерій концепції гідної праці, що полягає у вимозі до адекватності трудового доходу найманого працівника, додатково обумовлює запитання про те, який дохід є адекватним? Можемо припустити, що ця «адекватність» ґрунтується на низці складових елементів доходу, що сукупно складають його розмір, а саме: розмір мінімальної заробітної плати, передбачений у відповідній державі, поєднаний з іншими грошовими коштами, що відповідають об'єму, психофізіологічній виснажливості та інтенсивності виконуваної роботи, відповідальності й небезпечності цієї роботи, результатам цієї роботи, а також стажу, посаді та рангу виконувача роботи – працівника.

Також є зауваження й з приводу таких критеріїв, як здатність праці забезпечити соціальну захищеність працівника, а також захист прав трудящих. Як відомо, захист прав працівників, соціальна захищеність працівника обумовлюється не суто працею, а зайнятістю (відповідною формою зайнятості чи їх комбінацією), нормами чинного законодавства про працю та зайнятість (актами суміжних галузей права, а також рішеннями міжнародних урядових організацій, серед іншого, рішеннями Європейського суду з прав людини), їх реальним впровадженням в практичній дійсності і т. д.

Що ж стосується різних підходів вчених до розуміння поняття «гідна праця» то з цього приводу, слід погодитись із тим, що концепція цієї праці, дійсно, є багатовимірним соціально-правовим, економічним й культурним феноменом, а також складною структурою (хоча це не означає, що концепція гідної праці може довільно тлумачитись), що дає також можливість для осмислення значимості вказаного феномену загалом та в Україні, зокрема.

При цьому вченими наголошується, що значимість (сутнісне чи концептуальне значення) гідної праці є неоднозначною, адже залежить саме від того, хто формулює це визначення, переносячи в нього всі ті очікування від відповідного феномену, котрі характерні для групи осіб, до якої належить особа, що з'ясовує значимість гідної праці. На цю обставину звертає увагу, зокрема, українська дослідниця О.В. Григор'єва, вказуючи на те, що «розгляд проблеми гідної праці можливий з різних позицій: з позиції суспільства, держави, з позиції роботодавця і з позиції працівника». Особливим для працівника буде те, що для нього цією працею буде: гідний рівень оплати праці; наявність гідних соціальних гарантій; гідна якість (продуктивність) праці; безпечні умови праці; належний режим робочого часу і відпочинку; повна зайнятість й безстроковий контракт (договір); рентабельність виробництва, а також участь в його розвитку; відсутність дискримінації за віком, статтю, за національною чи іншою ознакою; реальний захист інтересів працівників; виробнича демократія; можливості для підвищення власної кваліфікації. У цій площині «збіг і перетин інтересів держави, роботодавця та працівників найбільш явно проявляється в умовах, пов'язаних з рівнем оплати праці». При цьому сама держава зацікавлена у: визначенні мінімального розміру оплати праці; визначенні тарифно-кваліфікаційних груп і систем оплати праці для обліку її якості; встановленні порядку індексації заробітної плати в залежності від інфляції; формуванні законодавчих рамок трудових відносин [8, с. 45–46].

Поряд із тим, в юридичному контексті, на нашу думку, різне розуміння концепції гідної праці недопустиме:

1) роботодавець не може довільно тлумачити критерії гідної праці, фактично встановлюючи на підприємстві умови праці працівників, що не відповідають людській гідності, вважаючи, що ці умови є гідними людей;

2) працівник також не може вимагати збільшення витрат на трудовий ресурс (точніше, не може вважати несправедливим відхилення роботодавцем відповідних вимог), тоді, коли умови праці та перебіг трудових правовідносин вже відповідають критеріям гідної праці. Як вбачається, вказане може не мати місця в практичній дійсності, якщо будуть вироблені універсальні критерії гідної праці, що ґрунтуватимуться на значимості та сутнісному змісту розглядуваної концепції.

У цьому контексті звернемо увагу, наприклад, на те, в чому на думку вчених об'єктивується гідна праця. Приміром, Л.В. Шаульська зазначає, що гідна праця: 1) уособлює умови трудової діяльності та можливості їх гідного забезпечення в широкому сенсі; 2) є важливою складовою якості та рівня життя, основою становлення проголошеної в Україні соціальної держави, євроінтеграційних спрямувань країни, сучасних стратегій регіонального і національного масштабу; 3) виступає орієнтиром при проведенні соціального діалогу з приводу забезпечення відповідних умов трудової діяльності, оскільки через ці умови реалізуються; 4) розглядається як одна з першооснов забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку, потенціал гідної праці може стимулювати розвиток конкурентних переваг; 5) ускладнення трудових функцій, автоматизація та комп'ютеризація підприємств висунули підвищені вимоги до працівників, задовольнити які можливо через втілення принципів гідної праці для адаптації, реалізації талантів, соціальної функції людини, забезпечення

інтелектуальної, інноваційної, креативної спрямованості праці; 6) варто підкреслити, що гідна праця поєднує комплексний підхід до осмислення мотивів і цінностей людини праці [3, с. 280].

У свою чергу П. Барет-Рід зауважує: якщо праця – це «засіб підтримки життя та задоволення основних потреб людини», то гідна праця – глибше, комплексне поняття, котрим охоплюються найважливіші якісні характеристики, зокрема: нормальні умови, в яких ця праця здійснюється; адекватні зарплата та соціальний захист найманого працівника; відсутність дискримінації та переслідувань на робочому місці; можливість реалізувати власне право голосу [9].

Висновки. Поняття «гідна праця» на сьогоднішній день у теоретичному контексті не має своєї універсальної форми, а в чинному національному законодавстві до сих пір відсутнє легальне визначення цього поняття, що дозволяє працівнику, його представникам, роботодавцю та його представникам, суспільству й державі розуміти під вказаним поняттям іноді різні феномени. Натомість, дефініція «гідна праця», вироблена в системі МОП, не може вважатись досконалою, по-перше, з огляду на те, що вона є переліком окремих критеріїв цієї концепції, а, по-друге, ці критерії не вичерпують собою концепцію гідної праці.

Приймаючи до уваги наявні різні підходи до розуміння досліджуваного феномену, доходимо думки, що під поняттям «гідна праця» у широкому сенсі слід розуміти працю, яка вибудована на гуманістичному принципі трудового права, тобто, є орієнтованою на трудові права людини у сфері праці (й поза сферою праці) та її законні інтереси, відповідає гідності працездатної людини. Іншими словами, гідна праця – це праця, що є гідною людини. Це визначення є настільки широким, наскільки: 1) дозволяють нам широко розуміти гідну працю принципи гуманізму, пропорційності та верховенства права; 2) практично виправданим за широтою воно є для оптимального окреслення основних критеріїв концепції гідної праці, що нами планується зробити в подальших наукових розвідках.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Капліна Г.А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 26. С. 47–54.
2. Задорожная И.И. Молодёжь как ресурс неформальной занятости: причины и следствия. Точки над ё. 2012. № 1. С. 54–61.
3. Шаульська Л.В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу. Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки. 2014. № 28. С. 278–283.
4. Панькова А.Д. Модернізація системи суспільних відносин у трудовій сфері на засадах соціальної відповідальності. Економіка промисловості. 2015. № 2(70). С. 131–134.
5. Костин Л.А. Достойный труд в XXI веке. Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: материалы кругл. стола «Достойный труд в XXI веке» (Москва, 25 ноября 2005 г.). Москва: МГУ, 2005.
6. Кудрин А.С. О значении социального и правового воздействия субъектов права на трудовые отношения в контексте обеспечения достойного труда. Вестник Пермского университета. Серия: Юридические науки. 2014. № 1(23). С. 256–259.
7. Decent Work: report of the Director-General / International Labour Conference, 87th Session, 1999. Geneva: International Labour Office, 1999. 80 p.
8. Григорьева О.В. Достойный труд как основа обеспечения социальной составляющей устойчивого развития Украины. Baltic-Black Sea Region: History. Economy. Culture. Society: Conference Proceedings of International Scientific and Practical Conference (Riga, July, 04–05, 2016).. Riga: SIA «Baltic Erlander Institute», 2016. Vol. 5. С. 43–48.
9. Барет-Рид П. Неотъемлемые признаки достойного труда. Человек и труд. 2003. № 3. URL: <http://hr-portal.ru/article/neotemlemye-priznaki-dostoynogo-truda-normalnye-usloviya-raboty-spravedlivaya-zarplata> (дата звернення: 16.04.2016).