

**Жернаков В.В.,**  
канд. юрид. наук, професор, професор  
кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПРАВО НА ГІДНУ ПРАЦЮ: ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Феномен гідної праці останнім часом знаходиться серед актуальних питань науковців з багатьох сфер людської діяльності. Ним переймаються соціологи, політологи, економісти, фахівці у сфері державного управління. Не залишаються осторонь й правники, які у процесі аналізу формують різні підходи до його розкриття.

Такий інтерес не можна визнати випадковим. Аналіз публікацій з економіки і теорії управління (Жадан О.В.) дає підстави для висновку, що серед основних факторів розвитку теорії гідної праці можна виокремити як об'єктивні (формування і подальший розвиток концепції гідної праці Міжнародною організацією праці під впливом науково-технічного прогресу, глобалізації, інформатизації суспільства), так і суб'єктивні (поява антропоцентричних теорій і концепцій, нових наукових шкіл тощо) чинники.

Провідна роль у становленні концепції гідної праці належить Міжнародній організації праці. Достатньо навести приклади її наголошення у 1999 році на 87-й сесії Міжнародної конференції праці та правове оформлення у Декларації МОП 2008 р. «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації» й інших актах. МОП проводить величезну роботу із реалізації цієї концепції як у загальному світовому вимірі, так і співпрацює з окремими країнами у цьому напрямку. Зокрема, в Україні за сприяння МОП поступово розроблено та втілено декілька програм, що «заохочують гідну працю як один із ключових компонентів політики розвитку й, водночас,

як національну політичну мету урядів та соціальних партнерів». Програма гідної праці для України на 2016-2019 роки є «системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених у процесі тристоронніх консультацій з партнерами МОП в Україні».

Поступово під впливом актів МОП та діяльності по втіленню концепції гідної праці сформувалися підходи до розуміння цього поняття та його структури. Найчастіше гідну працю науковці характеризують як напрям у діяльності суспільства, фактор розбудови соціально орієнтованої економіки, основу соціально-економічного розвитку держави, елемент її правової політики, чинник розвитку людського потенціалу тощо. У структурі гідної праці виділяють чотири (гідна зайнятість і оплата праці; соціальний захист; основоположні права у сфері праці; соціальний діалог - Жадан О.В.) або п'ять (продуктивність, безпека, повага прав трудящих і соціальний захист, відповідний дохід зайнятого населення, можливість впливати на ухвалення рішень щодо умов праці, трудових відносин тощо шляхом соціального партнерства - Шабанов Р.І.) базових елементи.

Нескладно помітити, що у багатьох публікаціях науковців гідна праця трактується доволі широко. До неї включають такі складові, як соціальне забезпечення, розподіл бюджету і багато інших компонентів, що до

безпосереднього процесу праці мають віддалене відношення. Очевидно, такий підхід – це, з одного боку, результат створеного МОП певного стандарту, коли сама праця ототожнюється із зайнятістю в цілому з її «надіндивідуальними» процесами. З іншого боку, це – результат традицій, певної інерції, яка склалася у процесі багаторічної практики соціального діалогу у нашій країні та формування змісту угод між соціальними партнерами. Якщо проаналізувати тексти генеральних угод за останні десятиліття в Україні, то можна помітити, що соціальні партнери під впливом зростаючих соціальних проблем поступово вийшли за межі процесу праці і створення належних соціально-побутових умов на виробництві та були вимушені включати в угоди питання рівня життя в цілому, соціального забезпечення, культурного розвитку населення тощо. Цей процес має об'єктивний характер і він є суттєвим фактором у соціальному бутті.

Але, на мій погляд, у характеристиці науковцями з трудового права такого багатогранного явища, як гідна праця, не вистачає, як це не дивно, самої праці та її носія - людини.

Дослідження праці як соціального явища та її впливу на розвиток суспільства притаманні економістам, соціологам, політологам та представникам інших галузей знань, які переймаються проблемами суспільства на загальному рівні. Користуючись термінологією економістів, можна сказати, що макрорівень у дослідженнях процесу праці – це характеристика праці як соціального явища, а мікрорівень – аналіз переважно індивідуальних відносин, самого процесу безпосереднього виконання роботи, що і є первинним втіленням праці.

Аналіз праці на рівні індивідуальних відносин призводить до більш яскравого й чіткого сприйняття правової, а не тільки соціологічної та економічної сутності гідної праці. Такий підхід зумовлює залучення до аналізу сутності гідної праці величезних здобутків теоретиків трудового права, які, починаючи з Л.С.Талія, у змісті праці бачили не тільки механічний процес та його результат, а й головного її носія – працівника.

Науковцям трудового права у дослідженні феномену гідної праці не слід обмежуватися стандартом, сформованим концепцією гідної праці МОП, оскільки вона має свої глобальні цілі й функції. Нам за глобальними проблемами треба бачити й тих, без чиїх старань вони не можуть вирішуватися – людей праці.

Доцільно пригадати, що й сам «архітектор» концепції гідної праці Генеральний директор МОП Х.Сомавіа у своїй доповіді на 87-й сесії Міжнародної конференції праці у 1999 р. гідну працю характеризував як можливість чоловіків і жінок займатися гідною і продуктивною працею в умовах свободи, рівності, економічної безпеки та поваги до людської гідності”.

Якщо переводити характеристику гідної праці у правовий вимір, то слід вести мову й про право кожного на гідну працю. У сучасному вимірі воно є частиною загального права на працю, але згодом має перетворитися на саму сутність права кожного на працю. Така стратегічна мета вбачається цілком можливою, адже чинну концепцію права на працю, побудовану на ідеї вільної праці, не можна вважати сучасною, а тим більше такою, що відповідає загальній стратегії розвитку людини у суспільному середовищі. Якщо ставити питання принципово, то навіщо вибудовувати концепцію гідної праці, не маючи за мету її втілення не тільки на рівні суспільства, а й на індивідуально-правовому рівні?

Тому у праві кожного на гідну працю можна виокремлювати такі складові, як право на гідні умови праці, право на гідну оплату праці, право на трудову честь і ділову репутацію, право на об’єктивну оцінку результатів трудової діяльності і можливість на цій основі кар’єрного росту; право на особисту недоторканість і недискримінацію тощо. Цім правам кореспондують відповідні обов’язки роботодавців та інших суб’єктів соціально-трудоких відносин.

Механізм його забезпечення складний і багатогранний. Звичайно, він не може діяти тільки на індивідуально-правовому рівні, оскільки багато його компонентів залежать не від роботодавців. Так, у процесі нормотворення, реалізації, нагляду і

контролю, відновлення порушеного права беруть участь різноманітні суб'єкти і виникають складні правові відносини.

Цілком зрозуміло, на шляху утвердження і реалізації права на гідну працю слід зробити багато кроків. Першими з них мають бути внесення відповідних змін до чинного Кодексу законів про працю, де право на гідну працю слід закріпити серед основних прав працівників. Крім того, у проекті Трудового кодексу право на гідну працю має бути викладено в окремій статті з розкриттям його змісту, а серед принципів правового регулювання трудових відносин має бути закріплено принцип забезпечення права на гідну працю. Відповідний обов'язок має міститися серед основних обов'язків роботодавців і соціальних партнерів.