

*Г.А. Капліна,  
к.ю.н., доц. каф. правознавства  
Інститут юриспруденції та міжнародного права  
СНУ ім.В.Дала*

## **ХАРАКТЕРИСТИКА КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

У статті продовжено розвиток поняття гідної праці як комплексної міжгалузевої категорії. На основі наукових досліджень і нормативних документів визначені критерії гідної праці. Виділено сутність і основні характеристики гідної праці. Особливу увагу приділено таким аспектам, як справедлива оплата праці та нематеріальні, моральні характеристики гідної праці в сучасних умовах глобалізації.

**Ключові слова:** наймана праця, гідна праця, критерії гідної праці, справедлива заробітна плата, особисті немайнові права.

Конституція України в якості основної мети держави проголосила створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток особистості. Життя людини протікає у багатьох сферах: культурній, сімейній, політичній, трудовій і так далі. Трудова сфера діяльності займає одно з головних місць, оскільки у більшості випадків покликана забезпечити інші сфери життєдіяльності людини. Разом з розвитком підприємництва - самостійної ініціативної продуктивної діяльності, як і раніше застосовується наймана праця. Проте потреби розвитку громадських стосунків в ХХІ столітті вимагають модернізації парадигми юридичної трудової науки. Це стосується, зокрема, теоретичної конструкції найманої праці як такої, що відповідає уявленням про гідну, справедливую заробітну плату, безпечні умови праці, про стосунки, пов'язані з найманою працею, оскільки структурні зміни, що відбуваються в процесі трудової діяльності, вимагають відійти від традиційних асоціацій такої праці з економікою "димлячих труб", с працею фабричного робітника, з пролетаріатом минулого століття і традиційним відношенням до працівника.

У сьогоденних умовах наймана праця служить не лише для підтримки життєвих потреб людини, але і є засобом для розвитку творчого потенціалу людини, способом досягнення життєвих благ, кар'єри, соціального статусу, самореалізації. Реалії теперішнього часу вимагають використання терміну "свобода праці", "гідна праця" разом з поняттям "наймана, несвобідна праця" як політичної, соціально-економічної і правової категорії сучасного гуманітарного і професійного знання. Категорії "свобода праці", "гідна праця" вже активно увійшли до обороту міжсуб'єктних відносин фізичних і юридичних осіб, стали впливовим чинником генезису нових трудових стосунків. Так, наприклад, підтвердження значущості цих процесів стало оголошення 7 жовтня, починаючи з 2008 року, Міжнародною конфедерацією профспілок Всесвітнім днем дій профспілок за гідну пра-

цю. Тому дослідження питань, що охоплюють дефініцію гідної праці, є актуальною відповіддю на виклики глобалізації, і такими, що відповідають запитам сучасності.

Нині проблемам гідної праці приділяється досить багато уваги і у світі, і в Україні. Опосередковано умовам праці і суті трудових стосунків присвячені роботи таких учених, як Лазор Л.І., Лазор В. В., Котова Л.В., Хуторян Н.М., Шамшина І.І., Ярошенко О. М. та ін. Науковими дослідженнями безпосередньо категорії гідної праці займалися такі автори, як Горбів Л.Ю., Василюк Т. М., Смирнова Т. В., Худякова С. С., Коляда Т. А, та ін.

На сьогодні остаточне наукове визначення терміну гідна праця ще не затвердилося і знаходиться в розвитку. Безпосередньо у трудовому праві гідна праця як всеосяжна системна категорія також ще не знайшла свого віддзеркалення. З аналізу існуючої літератури стає очевидним, що нині під терміном "гідна праця" розуміється коло питань, пов'язаних з організацією праці, її умовами, трудовими стосунками, статистикою праці і тому подібне. Крім того, під визначенням "гідна" може матися на увазі моральний аспект. Метою публікації є дослідження суті і основних якісних характеристик категорії гідної праці на прикладі норм міжнародного і національного трудового права, визначення проблем і можливих правових шляхів їх вирішення в досліджуваній сфері громадських стосунків.

Міжнародна організація праці визначає поняття "Гідна праця" як "ефективну працю в хороших і безпечних умовах, що дає працівникові задоволення, можливість повною мірою виявити свої здібності, навички і майстерність, працю з гідною оплатою і справедливим розподілом плодів прогресу, працю, коли права трудящих захищені"[1]. Основою гідної праці є повна і продуктивна зайнятість, здорові умови і справедлива оплата праці працівників. Також останнім часом все частіше говориться про значення дотримання на робочих місцях екологічних нормативів, підвищенні соціальної відповідальності працевластувачів за створення подібних умов, а також про значення законодавчого закріплення норм гідної праці.

Уперше поняття гідної праці було введено в доповіді "Гідна праця" Генерального директора МОП Х.А.Сомавіа на 87-ій сесії МОП. Гідна праця визначалася таким чином: "Гідна праця - це праця, при якій права трудящих захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця має на увазі достатню працю в тому сенсі, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, при яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами".

Ширше визначення гідної праці було приведене в пілотній програмі МОП з реалізації концепції гідної праці. У цьому документі гідна праця визначається як "праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому зали-

шає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, шанує права людини, надає право голосу і відкриває дорогу соціальної інтеграції. Гідна праця - це шлях, що сполучає економічні і соціальні цілі"[2] .

У Доповіді регіонального директора МОП Данієля Мартинеса "Гідна праця: пріоритети для Америки", гідна праця визначається як "робота хорошої якості, що шанує права працівників і надає їм окремі форми соціального захисту"[2].

У Доповіді Генерального директора МОП Х.А. Сомавія "Гідна праця для усіх в глобальній економіці" вказано, що під "гідною працею розуміється праця в умовах свободи, рівності, безпеки і поваги людської гідності"[2] .

У Доповіді "Гідна праця в інформаційній економіці" Генерального директора МОП Х.А. Сомавія гідна праця визначається як "продуктивна праця, при якій шануються права людини і забезпечуються безпека і захист, а також можливість брати участь в ухваленні усіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих"[2].

Аналізуючи усі приведені визначення, зрозуміло, що вони включають п'ять ключових характеристик гідної праці : продуктивність, безпека, повага прав трудящих і соціальний захист, відповідний дохід, можливість впливати на ухвалення рішень відносно умов праці, трудових стосунків і тому подібне шляхом соціального партнерства.

Загальні теоретичні основи виміру і оцінки гідної праці розроблялися і розвивалися багатьма зарубіжними ученими і дослідниками як у сфері права, так і в економіці. Ними були запропоновані різні методологічні підходи до розробки критеріїв і індикаторів гідної праці. Особливістю цих підходів спочатку була оцінка дослідниками не якості праці, а доступності зайнятості. Так, Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Риттер виділили шість критеріїв гідної праці (вірогідність знайти роботу, вільну працю, продуктивність праці та ін.), що охоплюють обов'язкові вимоги до якості зайнятості. Далі Д. Бесконд, А. Шатейньє, Ф. Мехран розширили список критеріїв, включивши туди нові, що відбивають складніші для оцінки сфери, такі як свобода об'єднань, соціальний діалог. Ф. Бонні, Же. Фігуредо, Г. Стендинг ввели нове методичне поняття - індекс гідної праці і використовували декілька параметрів гідної праці, приділяючи основну увагу безпеці і захищеності працівника в найширшому розумінні [3].

Цілком прийнятним, з моєї точки зору, є наступне визначення гідної праці : це праця, що з повагою сприймається суспільством, задовольняє індивіда за своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними і змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю і сприяє розвитку здібностей людини[4, с.45].

У рамках боротьби за гідну працю у світі важливе місце відводиться специфічним проблемам окремих категорій працівників : працюючих жінок, молодих працівників і безробітних, число яких збільшується останніми роками небувалими темпами, трудящих-мігрантів, працівників "неформального" сектора економіки, де практикуються найважчі види експлуата-

ції трудящих, працівників "позикової праці" і інших нових форм організації праці, зокрема пов'язаних з широким впровадженням науково-технічного прогресу.

Слід зазначити, що Україна і Міжнародна організація праці в червні 2012 р. затвердили Програму гідної праці для України на 2012-2015 роки (далі - Програма)[5]. У цій Програмі стверджується, що заохочення гідної праці є ключовим компонентом політики і основним завданням соціальних партнерів. В якості основних критеріїв оцінки гідної праці виділені: а) гідна заробітна плата, б) ефективна зайнятість, в) ефективне соціальне партнерство і г) система соціального захисту трудящих.

В області міжнародного права соціально-трудові стандарти встановлюються конвенціями МОП, міждержавними документами Європейського союзу, СНД, іншими міждержавними угодами[6]. Аналіз усіх цих актів дає змогу стверджувати, що поняття "гідна праця" невід'ємне від таких параметрів, як гідна (що забезпечує безбідне життя) оплата праці, справедливі і безпечні умови праці, соціальні гарантії, право на професійне навчання і профорієнтацію, право на соціальне, медичне і пенсійне страхування і забезпечення. Серед виділених якісних характеристик гідної праці особливе значення відводиться надійності доходу працюючої людини і представництву інтересів трудящих. "Без надійного доходу люди втрачають свободу вибору і перестають бути соціально відповідальними, без колективного і індивідуального представництва вразливі шари залишаються безправними"[7]. Ці параметри набувають особливого сенсу саме в ХХІ столітті.

Розгляд проблеми гідної праці можливий з різних позицій - з позиції суспільства, держави, з позиції працедавця і з позиції працівника. Трохи іншими видаватимуться і критерії гідної праці.

Так, для суспільства/держави це: реалізація конституційного права на працю, висока продуктивність праці, кількість і якість вироблюваного продукту, нормативно-правова база трудових стосунків, соціальна відповідальність держави (створення умов і розвиток соціальних гарантій, розподіл бюджету, мінімальний рівень оплати праці, пенсійне і соціальне забезпечення); для працедавця: рівень розвитку виробництва і його рентабельність, якість продукції, безпечні умови праці, режим робочого часу, соціальна відповідальність працедавця (рівень оплати праці і соціальних гарантій), підвищення кваліфікації працівників;

для працівника: рівень оплати праці і встановлених соціальних гарантій, якість (продуктивність) праці, безпечні умови і режим робочого часу і відпочинку, повна зайнятість і безстроковий контракт, рентабельність виробництва, участь в його розвитку, відсутність дискримінації за віком, підлозі, національній або іншій ознаці, представленість інтересів, виробнича демократія, підвищення кваліфікації[8].

Збіг і перетин інтересів держави, роботодавця і працівників найбільш явно проявляється в критеріях, пов'язаних з рівнем оплати праці. Держава зацікавлена: 1) у визначенні мінімального розміру оплати праці 2) у визначенні тарифно-кваліфікаційних груп і систем оплати праці для обліку яко-

сті праці; 3) у встановленні порядку індексації заробітної плати залежно від інфляції; 4) у формуванні законодавчих рамок трудових стосунків. Зона відповідальності роботодавця в галузі оплати праці полягає: в 1) в дотриманні законодавчих норм; 2) збереженні (збільшенні) і перерозподілі прибутку; 3) встановленні такого розміру заробітку, який забезпечить підприємству конкурентоспроможність і буде запобігати кваліфікованих кадрів.

Для працівника рівень заробітної плати - це рівень його прямого доходу, який впливає на якість життя, і головний мотиваційний чинник, що утримує його на підприємстві, стимулюючи підвищувати кваліфікацію і нарощувати продуктивність праці. Інтереси трудящих полягають в тому, щоб диференціація прибутків між працею і капіталом якщо не скорочувалася, то хоч би не збільшувалася впродовж тривалого часу. Відносно заробітної плати дуже важливою категорією являється її справедливість.

Під гідною заробітною платою розуміють такий рівень оплати праці, що здатен забезпечити економічну свободу працюючій людині і його сім'ї; створює базові основи для систем соціального страхового захисту і соціального забезпечення; дає можливість людині розвиватися, відпочивати, користуватися досягненнями цивілізації, відповідає поняттю справедливого розподілу результатів праці; заробляється в умовах, що не принижують гідність людини; вирішує проблему матеріальної бази для розширеного відтворення населення країни, забезпечення економіки кваліфікованими трудовими ресурсами [8].

Таким чином, заробітна плата як можливість отримання достатньої і відповідної винагороди за працю є важливим елементом гідної праці.

При визначенні поняття "гідна праця" нам видається доцільним використовувати розуміння праці в діяльності людини, запропоноване М. Вебером. Так, вказаний автор визначив працю як спосіб привласнення людиною суто своєї діяльності, що визначає його існування [9]. Найманому працівникові, що має позицію "власника праці", дана теорія кореспондує право оптимізувати ціну своєї праці, плату за її кількість і якість. До цієї ж сфери "купівлі-продажу" трудових послуг відносяться питання, пов'язані з умовами роботи, які з позиції працівника також входять в загальну ціну праці. Якщо для найманого працівника йдеться про відтворення робочої сили, то для організатора і власника виробництва, це витрати, що призводять до збільшення її ціни.

Поява концепції гідної праці пов'язана з тим, що суть праці в сучасних умовах міняється. Як відмічає Г. Ю.Ткаченко, зміни характеру і якості форми праці вимагають розуміння сучасної ситуації відносно суті найманої праці і адаптації до неї. Ключова проблема тут - пошук нових ціннісних орієнтирів трудової діяльності соціально-професійних груп, зайнятих в індустріальному секторі економіки [10]. Їх формування дозволить їм інтегруватися в динаміку суспільства, набути в ній автономні позиції. На рівні індивідуального працівника усвідомлення цієї зміни, і таким чином перехід до гідної праці, вимагає пошуку нових сенсів і життєвих страте-

гій. Це завдання реалізується через переосмислення на рівні індивідуальної свідомості відношення до власної праці, розгляд його як соціального ресурсу особи. Один з сучасних дослідників соціології праці Л.І. Щербаківа відмічає в зв'язку з цим: "... у найманих працівників мають бути присутніми навички самостійного пошуку роботи і увялення про затребуваність і вартість своєї робочої сили, вони зобов'язані адекватно сприймати проблеми загострення власної зайнятості" [11, с.67]. У цій чітко сформульованій позиції є вимога зміни ціннісного відношення до своєї праці і здібностей, розгляду їх в якості ресурсу, який можна нарощувати, підтримувати або використовувати, втрачати. Проте подібний підхід не притаманний доки масовому прошарку сучасних найманих працівників, зайнятих у сфері індустріального виробництва, що значною мірою пояснюється збереженням стереотипів.

Зміни у сфері праці торкнулися не лише рівня оплати праці, але, головним чином, змінили потреби людини і його сприйняття, оцінку своєї праці. З рівня задоволення фізичних потреб, забезпечення відтворення людського капіталу (під цим я маю на увазі забезпечення можливості працювати, тобто збереження здоров'я, мінімальних сил, необхідних для виконання тієї або іншої роботи) і прагнення запобігти небезпечним змінам, потреби людини перейшли на рівень самовираження, потреби у визнанні і почутті причетності до загальної справи. Тобто, праця в розвинених країнах перестає бути виключно засобом забезпечення життєдіяльності і задоволення потреб людини і стає засобом самовираження і самоствердження людини.

Для умов України, доводиться констатувати, що наймана праця поки є єдиним засобом забезпечити собі існування, не кажучи вже про можливість отримувати гідну винагороду за свою діяльність. Така ознака гідної праці, як можливість самовираження і самоствердження за допомогою трудової активності, залишається для України доки в перспективі. Таким чином, гідну працю можна представити у вигляді двох складових: можливість забезпечення гідного рівня життя, задоволення потреб людини (причому далеко вже не базових) і можливість самовираження.

Відносно другої складової, то вона має моральну, нематеріальну основу. Уявляється, що сюди також повинні входити особисті немайнові стосунки учасників трудових відносин. Це, наприклад, такі поняття, як трудова честь, гідність працівника. Від того, наскільки комфортні в психологічному плані умови роботи, залежить рівень ефективності праці, особливо якщо це стосується працівників творчих, інтелектуальних професій, чия діяльність пов'язана з розумовою працею. Саме тому конфлікти у виробничій сфері дуже часто стають чинниками стресів і депресій працівника.

Проблема може полягати в тому, що працівник відчуває постійні цілеспрямовані приниження, необгрунтовану критику, що межує зі знущанням. Безпричинна, неконструктивна критика принижує честь і гідність працівника. Зрозуміло, що кожен працівник як особа, індивід має різні якості і неоднаково переносить ситуації, що зачіпають його самооцінку.

Старовинна мудрість наголошує: "Хай пройде повз нас більше всіх негод і панський гнів, і панська любов". Сенс цього вислову у вказівці відразу на два полюси стосунків роботодавця з підлеглим. І обоє - негативні.

В останніх дослідженнях, пов'язаних з сучасним трудовим правом та соціологією праці, з'явився термін "залученість", який означає " особистий вибір: яким чином використовувати свою енергію для успіху підприємства, організації. Участь - це просто бути частиною системи. Я можу сказати: "Візьми участь в прибиранні цієї кімнати". Це ваша пасивна участь, оскільки я вирішую за вас, що треба робити. Залученість виникає тоді, коли ви самі активно обираєте, куди і як витратити енергію"[12].

Підтвердженням необхідності врахування нематеріальних аспектів гідної праці може служити те, що в суспільстві з'являється наступна точка зору: ринкові стосунки повинні мати місце тільки в економіці, але не у відносинах між людьми. «Не можна людину продавати і купувати. І відноситися до простих робіт як до бидла - не можна»[13].

В Україні гідна праця доки сприймається виключно як діяльність, що дозволяє забезпечити життєдіяльність людини. Проте вірним є те, що праця грає вирішальну роль відносно індивідуального вибору людини, добробуту сімей, стабільності суспільства, а, крім того, забезпечує умови збереження і розвитку здоров'я і здібностей людини. Гідна праця - актуальна потреба і необхідність для суспільства в цілому, що визначає його майбутнє.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновки про необхідність подальших наукових пошуків у сфері трудового права, спрямованих на з'ясування суті засадничого, базового терміну галузі - " гідна праця", і пов'язано це з трансформацією соціально-трудовах, виробничих процесів, з переходом від фізичної до інтелектуальної найманої праці в сучасних умовах. Розвиток концепції гідної праці в Україні і реалізація її принципів на національному рівні є значущим кроком для досягнення економічних і соціальних цілей.

### *Література*

1. Доклад МОТ Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации 2007г.// Режим доступа : <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-v.pdf>
2. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы. Справочное пособие/ под ред.З.С.Богатыренко.- Издательство "Дело и сервис", 2011.-752стр.
3. R.Anker, I.Chernyshev, P.Egger, F.Mehran, JA.Ritter Measuring decent work with statistical indicators// IL Review// vol. 142 U2// 2003/2
4. Современный рынок труда и трудовые отношения: актуальные проблемы и эмпирические исследования. Сборник трудов / Под ред. Р.П.Колосовой, О.Н.Мироненко. – М.: ТЕИС, 2008.

5. Програма гідної праці для країни на 2012-2015pp.// Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms\\_183429.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf)
6. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года
7. Достойный труд в XXI веке// Режим доступа: <http://www.ug.ru/archive/32164>
8. Программа «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны»// Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>
9. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.
10. Ткаченко Г. Ю. Трансформация ценностного сознания рабочего класса современной России : Дис. ... канд. социол. наук : 22.00.06 : Ростов н/Д, 2004 171 с.
11. Щербакowa Л.И. Наемные работники в России: социоструктурный анализ . Автореф. ... д-ра. социол. наук. Ростов н/Д, 2001.- С.4.
12. Йесфорд Д. Айле мит вайле (Торопись медленно) /Девид Йесфорд.-Управление персоналом.-№5.-2013г.
13. Полупанов В. Не бояться будущего/Аргументы и факты .-№10(865),-6-12марта 2013г.-с.3.

#### **Каплина Г.А. Характеристика концепции достойного труда в Украине.-Статья**

В статье продолжено развитие понятия достойного труда как комплексной межотраслевой категории. На основе научных исследований и нормативных документов определены критерии достойного труда. Выделена сущность и основные характеристики достойного труда. Особое внимание уделено таким аспектам, как справедливая оплата труда и нематериальные моральные характеристики достойного труда в современных условиях глобализации.

**Ключевые слова:** наёмный труд, достойный труд, критерии достойного труда, справедливая заработная плата, личные неимущественные права

#### **Kaplina Galina. The characteristic of decent work in Ukraine.-article.**

In article is continued development of concept decent work as complex intersectoral category. On the basis of scientific researches and normative documents criteria of decent work are designated. The essence and the main characteristics of worthy work are allocated. The special attention is paid to such aspects, as fair compensation and non-material, moral characteristics of decent work in modern conditions of globalization.

**Keywords:** wage labor, decent work, criteria of decent work, fair salary, personal non-property rights.