

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ЖЕРНАКОВ В. В.,

кандидат юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.23/24–342.7

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ГІДНУ ПРАЦЮ

У статті досліджено основні проблеми теорії гідної праці й практичні питання реалізації права на гідну працю. Доведено, що право на гідну працю є невід'ємною складовою частиною права на працю; викладено його структуру; сформульовано пропозиції до законодавства, за якими воно має бути реалізовано.

Ключові слова: гідна праця, концепція, право на працю, реалізація, теорія і практика.

В статье исследованы основные проблемы теории достойного труда и практические вопросы реализации права на достойный труд. Доказано, что право на достойный труд является неотъемлемой составляющей права на труд; изложена его структура; сформулированы предложения к законодательству, по которым оно должно быть реализовано.

Ключевые слова: достойный труд, концепция, право на труд, реализация, теория и практика.

The article deals with the main problems of the theory of decent work and practical issues of the realization of the right to decent work. It is proved that the right to decent work is an integral part of the right to work; its structure is outlined; The proposals to the legislation on which it should be implemented are formulated.

Key words: decent work, concept, right to work, realization, theory and practice.

Вступ. Феномен гідної праці останнім часом є одним з актуальних питань науковців із багатьох сфер людської діяльності. Його досліджують соціологи, політологи, економісти, фахівці в галузі державного управління. Не залишаються осторонь й правники, які в процесі аналізу формують різні підходи до його розкриття.

Таку цікавість не можна визнати випадковою. Аналіз публікацій з економіки і теорії управління дає підстави для висновку, що серед основних чинників розвитку теорії гідної праці можна виокремити як об'єктивні (формування й 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) [1, с. 10–11].

Різні аспекти проблем гідної праці досліджували вітчизняні економісти і фахівці з теорії управління: О. Гостюк, О. Жадан, С. Рудакова, С. Цимбалюк та інші. У публікаціях фахівців із трудового права Т. Коляди, Г. Чанишевої, Р. Шабанова, М. Шумила й інших розкриваються різні аспекти проблеми гідної праці. Їхні роботи присвячені аналізу ролі



Міжнародної організації праці в становленні концепції гідної праці, рівня життя, гідної праці як інструментарію в економіці держави, питанням критеріїв гідної праці тощо. Науковці здебільшого досліджують гідну працю як категорію зайнятості та забезпечення соціальної політики. Віддаючи належне здобуткам цих та інших науковців, зазначимо, що поза увагою залишився індивідуально-правовий аспект в аналізі феномена гідної праці. Гідну працю варто розглядати й крізь призму індивідуальних соціально-правових відносин, де вона набуває ознак суб'єктивного права.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз сутності категорії гідної праці; обґрунтування на цій підставі формування нового правового явища – права на гідну працю; викладення пропозицій щодо правового механізму його реалізації.

Результати дослідження. Загальновідомо, що провідна роль у становленні концепції гідної праці належить Міжнародній організації праці (далі – МОП). Достатньо навести приклади її наголошення 1999 р. на 87-й сесії Міжнародної конференції праці та правове оформлення в Декларації МОП 2008 р. «Про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації» й інших актах. МОП проводить величезну роботу з реалізації цієї концепції у загальному світовому вимірі, також і співпрацює з окремими країнами в цьому напрямі. В Україні за сприяння МОП поступово розроблено та втілено декілька програм, що «спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів та соціальних партнерів». Наприклад, Програма гідної праці для України на 2016–2019 рр. є «системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених у процесі тристоронніх консультацій із партнерами МОП в Україні» [2].

Поступово, під впливом актів МОП та діяльності зі втілення концепції гідної праці, у науковому середовищі сформувалися підходи до розуміння цієї категорії та її складників. Найчастіше гідну працю науковці розглядають як напрям у діяльності суспільства, чинник розбудови соціально орієнтованої економіки, основу соціально-економічного розвитку держави, елемент її правової політики, чинник розвитку людського потенціалу тощо. У структурі гідної праці частіше за все виділяють чотири (гідна зайнятість і оплата праці; соціальний захист; основоположні права у сфері праці; соціальний діалог) [1, с. 10], а в гідній зайнятості – 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) [3, с. 10–11] базових елементи.

Нескладно помітити, що в багатьох публікаціях науковців гідна праця трактується доволі широко. До неї включають такі складники, як соціальне забезпечення, розподіл бюджету й багато інших компонентів, що безпосереднього процесу праці майже не стосуються. Очевидно, такий підхід – це, з одного боку, результат створеного МОП певного стандарту, коли сама праця отожднюється із соціальною політикою і зайнятістю загалом, з їх «надіндивідуальними» процесами. З іншого – це результат традицій, які склалися в процесі багаторічної практики соціального діалогу в 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 соціальних проблем, які зростають, поступово вийшли за межі процесу праці і створення належних соціально-побутових умов на виробництві, вони змушені включати в угоди питання рівня життя загалом, соціального забезпечення, культурного розвитку населення тощо. Цей процес має об'єктивний характер, він є суттєвим чинником у соціальному бутті.

Але, на наш погляд, у розкритті фахівцями із трудового права такого багатогранного явища, як гідна праця, не вистачає, як це не дивно, самої праці та її носія – людини.

Працю як соціальне явище та її вплив на розвиток суспільства досліджують економісти, соціологи, політологи та представники інших галузей знань, які переймаються проблемами суспільства на загальному рівні. За термінологією економістів, можна сказати, що макрорівень у дослідженнях процесу праці – це характеристика праці як суспільного явища, а мікрорівень – аналіз індивідуальних відносин, самого процесу безпосереднього виконання роботи, що і є первинним втіленням праці.



Аналіз праці на рівні індивідуальних відносин приводить до більш яскравого й чітко сприйняття правової, а не тільки соціологічної й економічної сутності гідної праці. Такий підхід зумовлює залучення до аналізу категорії гідної праці величезних здобутків теоретиків трудового права, які (Л. Таль) у змісті праці бачили не тільки механічний процес та його результат, а й головного її носія – працівника. Л. Таль ще в 1913 р. довів важливість «людського чинника» у процесі праці та неприпустимість у дослідженнях науковців відділяти робочу силу від її носія – працівника [4, с. 120–124.]. Пізніше цей постулат дозволив створити концепцію трудового правовідношення, в якому, разом із майновим й організаційним, обов'язковим є особистісний елемент. Поступово протягом декількох десятиліть теорія трудового права збагатилася фундаментальними науковими працями, в яких постать людини у сфері праці й структурі соціально-трудова відносин розкрита з усією повнотою [5; 6; 7; 8; 9; 10].

Зазвичай елемент гідності в праці пов'язують із гідним рівнем її оплати, гідними умовами праці. Безумовно, матеріальний складник – серед основних у житті кожної людини, важливий він і в процесі праці. Але за межами цього підходу до гідної праці залишаються такі категорії, як трудова честь і гідність, ділова репутація, право на об'єктивну і всебічну оцінку результатів трудової діяльності працівника й право на заохочення і просування по роботі тощо, про які писав М. Бару. Право на трудову честь він розумів як правомочність працівника, чие ставлення до праці відповідає принципам моралі й вимогам права, на всемірну охорону його гідності та трудової репутації, на відповідну моральну оцінку його праці. Право на трудову честь характеризує немайновий бік трудового правовідношення [5, с. 26].

На наше переконання, науковцям у сфері трудового права під час дослідження феномена гідної праці не варто 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 нагадати, що й сам «архітектор» концепції гідної праці, генеральний директор МОП Х. Сомавія у своїй доповіді на 87-й сесії Міжнародної конференції праці 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 [11].

Якщо переводити аналіз гідної праці в правовий вимір, то варто вести мову не тільки про гідну зайнятість й оплату праці, соціальний захист, основоположні права та соціальний діалог. Її конструкція не може вибудовуватися й реалізовуватися тільки на рівні суспільства, великих груп працівників, а то й всього населення. За такого підходу за її межами залишається те, що є сутністю праці – сам її процес, де головним суб'єктом є конкретний працівник. Тому правову характеристику гідної праці варто здійснювати з урахуванням сутності індивідуально-трудова відносин.

На індивідуально-правовому рівні можна й треба ставити питання про формування права 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. Реалізація такої стратегічної мети вбачається цілком можливою.

Уявляється, що чинну концепцію права на працю, втілену в Конституції України, що побудована на ідеї вільної праці, не можна вважати сучасною, такою, що відповідає загальній стратегії розвитку людини в суспільному середовищі. Коли право на працю розуміють тільки як право на вільний вибір виду діяльності, то як забезпечити гідний рівень, про який ідеться в інших актах після ухвалення 1996 р. Конституції України? Якщо ставити питання принципово, то навіщо вибудовувати концепцію гідної праці, не маючи на меті її втілення й на індивідуально-правовому рівні?

Тому в праві кожного на гідну працю можна виокремлювати такі складники, 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. Таким правам кореспондують відповідні обов'язки роботодавців та інших суб'єктів соціально-трудова відносин.

Механізм забезпечення права на гідну працю складний і багатогранний. Звичайно, він не може діяти тільки на індивідуально-правовому рівні, оскільки багато його компонентів залежать не від роботодавців.



Цілком зрозуміло, що на шляху утвердження й реалізації права на гідну працю треба зробити багато кроків. У цьому механізмі можна виокремити стадії правової фіксації права на гідну працю, його реалізації, захисту та поновлення в разі порушення.

Варто зазначити, що в процесі нормотворення право на гідну працю має бути закріплено на рівні законів (зокрема, Конституції), підзаконних актів, актів соціального діалогу тощо. Відповідні зміни мають бути внесені до чинного Кодексу законів про працю, де право на гідну працю треба зафіксувати серед основних прав працівників. Крім того, у проєкті 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 треба закріпити серед основних обов'язків роботодавців і соціальних партнерів. Угоди із соціально-економічних питань мають містити реальні зобов'язання роботодавців, їх об'єднань, органів влади щодо змісту права на гідну працю.

Стадія реалізації права на гідну працю передбачає як створення умов для його втілення, так і нагляд і контроль за виконанням відповідними суб'єктами правових обов'язків та зобов'язань за угодами та колективними договорами. Звичайно, контроль із боку профспілок та інших громадських організацій за реалізацією цих зобов'язань повинен бути дієвим.

Захист права на гідну працю можна здійснювати різноманітними способами, головною вимогою до яких є неприпустимість порушень прав інших суб'єктів. Відновлення порушеного права має відбуватися з додержанням відповідних процедур як судовим, так і позасудовим порядком (наприклад, через розгляд колективних трудових спорів).

Висновки. Наведені в статті аргументи дають підстави для висновків, що категорію гідної праці не варто обмежувати стандартом, встановленим в актах Міжнародної організації праці. Крім суспільного, «надіндивідуального» рівня, характерного більше для економіки, гідна праця має й індивідуально-правовий вимір. З погляду права гідна праця полягає в сукупності правомочностей працівників, які мають забезпечуватися як загальним правопорядком на виробництві, так і виконанням обов'язків та зобов'язань роботодавцями. Механізм реалізації права на працю полягає в сукупності взаємопов'язаних процесів – від закріплення його в нормативно-правових актах до захисту й відновлення встановленим порядком.

Список використаних джерел:

1. Жадан О. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави. Теорія та практика державного управління. 2014. Вип. 2. С. 8–15.
2. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 рр. URL: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm.
3. Шабанов Р.І Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. Київ, 2015. 40 с.
4. Таль Л. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 539 с.
5. Бару М. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М.: Юрид. лит, 1966. 102 с.
6. Лебедев В. Воспитательная функция советского трудового права. М.: Юрид. лит, 1981. 168 с.
7. Иванов С., Лившиц Р. Личность в советском трудовом праве. М.: Юрид. лит, 1982. 232 с.
8. Пашков А., Ротань В. Социальная политика и трудовое право. М.: Юрид. лит, 1986. 240 с.
9. Курилов В. Личность. Труд. Право. М.: Юрид. лит, 1989. 336 с.
10. Пашков А., Иванкина Т., Магницкая Е. Кадровая политика и право. М.: Юрид. лит, 1989. 288 с.
11. Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева: Международная организация труда, 1999. 58 с.

