

ГІДНЕ СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІВНИКА З БОКУ РОБОТОДАВЦЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ ГІДНОЇ ПРАЦІ

DECENT TREATMENT OF EMPLOYEES BY THE EMPLOYER AS AN ELEMENT OF DECENT WORK

Лактіонов І.В., аспірант кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У статті досліджено концепцію гідного ставлення до працівника з боку роботодавця як ключового елементу гідної праці, що проголошується міжнародними стандартами праці та національним законодавством. Гідне ставлення охоплює аспекти забезпечення безпечних і здорових умов праці, справедливої оплати, поваги до людської гідності, рівності можливостей і відсутність дискримінації. Автор акцентує увагу на зв'язку між гідним ставленням і продуктивністю праці, мотивацією працівників, а також на соціально-економічному розвитку суспільства загалом.

У дослідженні аналізуються міжнародні нормативні акти, зокрема, конвенції Міжнародної організації праці, що закладають основу для гідної праці, включаючи Конвенцію № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять та Конвенцію № 100 про рівну оплату праці. Увага приділена принципам, закріпленим у Рекомендаціях МОП, які визначають обов'язки роботодавця щодо забезпечення поваги до працівників, дотримання їхніх прав та сприяння розвитку професійних і особистісних якостей.

На основі аналізу міжнародного досвіду визначено, що гідне ставлення до працівників сприяє зниженню рівня плинності кадрів, зменшенню кількості конфліктів на робочому місці та підвищенню ефективності роботи організацій. У статті розглянуто актуальні проблеми втілення стандартів гідної праці в Україні, зокрема виклики, пов'язані з нерівномірним впровадженням цих стандартів у різних секторах економіки та недостатньою увагою до дотримання прав працівників.

Автори наголошують на важливості формування відповідної корпоративної культури та впровадження ефективних механізмів контролю за дотриманням прав працівників. У статті також представлено рекомендації щодо удосконалення національного законодавства та посилення співпраці між роботодавцями, профспілками та державними органами задля забезпечення гідного ставлення до працівників.

Ключові слова: гідна праця, права працівників, гідне ставлення, роботодавці, міжнародні стандарти праці, соціальна відповідальність, гендер, рівні можливості.

The article examines the concept of decent treatment of employees by employers as a key element of decent work, which is proclaimed by international labor standards and national legislation. Decent treatment includes aspects of ensuring safe and healthy working conditions, fair pay, respect for human dignity, equality of opportunity and non-discrimination. The author emphasizes the connection between decent treatment and labor productivity, employee motivation, and the socio-economic development of society as a whole.

The study analyzes international regulations, in particular, the International Labor Organization conventions that lay the foundation for decent work, including Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation and Convention No. 100 concerning Equal Remuneration. Attention is paid to the principles enshrined in the ILO Recommendations, which define the employer's obligations to ensure respect for employees, respect for their rights and promote the development of professional and personal qualities.

Based on the analysis of international experience, the author determines that decent treatment of employees helps to reduce the level of staff turnover, reduce the number of conflicts in the workplace and increase the efficiency of organizations. The article discusses the current problems of implementing decent work standards in Ukraine, in particular, the challenges associated with the uneven implementation of these standards in different sectors of the economy and insufficient attention to the observance of workers' rights.

The authors emphasize the importance of developing an appropriate corporate culture and implementing effective mechanisms for monitoring the observance of workers' rights. The article also provides recommendations for improving national legislation and strengthening cooperation between employers, trade unions and government agencies to ensure decent treatment of employees.

Key words: decent work, workers' rights, decent treatment, employer, international labor standards, social responsibility, gender, equal opportunities.

Вступ. В останні десятиліття економічні тенденції, що розвиваються, змінили динаміку робочих місць, що призвело до все більш різноманітних, децентралізованих та індивідуалізованих умов праці. Ці зміни, пропонує гнучкість, створили нові виклики, які порушують баланс між особистими потребами працівників та бізнес-імперативами роботодавців. Помітним зрушенням стало широке впровадження трудових відносин, орієнтованих на результат, фрагментація робочого часу для задоволення мінливих потреб клієнтів, а також поширення операцій в режимі 24/7. Ці зміни порушили важливі питання, зокрема, пов'язану з часом соціальну нерівність, особливо гендерну, здатність працівників поєднувати професійне та особисте життя, а також ширші наслідки ненормованого робочого дня для суспільного добробуту.

Концепція гідної праці, запроваджена Міжнародною організацією праці (МОП) у 1999 році, є важливою основою для вирішення цих проблем. Вона наголошує на можливості для всіх працівників, незалежно від статі, отримати доступ до продуктивної зайнятості в умовах свободи, рівності, безпеки та гідності [1]. Центральним елементом цієї концепції є визнання гідності, притаманної працівникам,

і необхідність для роботодавців підтримувати цю гідність шляхом справедливого ставлення та гуманних умов праці.

Одним із ключових кроків МОП на шляху до досягнення гідної праці є вдосконалення організації робочого часу. Ефективне управління робочим часом може подолати розбіжності між фактичним і бажаним графіком роботи працівників, водночас сприяючи підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Такий баланс приносить користь як працівникам, так і організаціям, скорочуючи надмірну тривалість робочого часу, вирішуючи проблему неповної зайнятості та задовольняючи різноманітні потреби, такі як нічні зміни або змінний графік роботи. Приведення робочого часу у відповідність до принципів гідності не лише покращує добробут працівників, але й підвищує ефективність роботи організації, про що свідчить зростання продуктивності, зменшення кількості прогулів і підвищення морального духу.

Принцип гідності у праці має глибоке історичне коріння в міжнародних трудових стандартах, починаючи з першої Конвенції МОП «Про тривалість робочого часу в промисловості» 1919 року (№ 1). Протягом десятиліть МОП розробила стандарти, що стосуються щотижне-

вих періодів відпочинку, оплачуваних відпусток, захисту нічної праці та справедливого ставлення до працівників, зайнятих неповний робочий день. Ці стандарти підкреслюють фундаментальну роль гідності у формуванні чесних і справедливих практик зайнятості.

Розширюючи ці міжнародні трудові стандарти, Програма МОП «Умови праці та зайнятості» (TRAVAIL) визначає п'ять вимірів «гідного робочого часу»: сприяння охороні здоров'я та безпеці, створення сприятливих для сім'ї умов, просування гендерної рівності, підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємств, а також надання працівникам можливості впливати на свій робочий графік [2]. Кожен з цих аспектів відображає нерозривний зв'язок між повагою до гідності працівників і більш широким прагненням до гідної праці. Політика, розроблена з урахуванням цих аспектів, повинна адаптуватися до різних соціально-економічних умов, забезпечуючи, щоб гідність залишалася центральним елементом трудових практик на різних національних, галузевих і корпоративних рівнях.

Метою статті є дослідити, як принцип поваги до гідності працівника як невід'ємний компонент гідної праці перетинається з практикою роботодавців у сучасному трудовому середовищі.

Вклад основного матеріалу. Концепція гідної праці, за визначенням Міжнародної організації праці (МОП), наголошує на можливостях працевлаштування, які забезпечують свободу, рівність, безпеку та людську гідність. Центральним у цій концепції є принцип гідного ставлення до працівників з боку роботодавців, що включає в себе справедливі умови праці, в тому числі здоровий і стабільний робочий час. Надмірно довгий або ненормований робочий день не тільки порушує гідність працівників, але й має негативні наслідки для їхнього здоров'я, безпеки та загального добробуту. Вирішення цих проблем є критично важливим компонентом створення гідного робочого середовища.

Ми відстоюємо тезу, що здоровий робочий час є основою гідного ставлення до працівника з боку роботодавця. Адже нормальний робочий час, один із ключових аспектів гідної праці, підкреслює важливість захисту працівників від згубного впливу надмірної або ненормованої тривалості робочого дня. Цей принцип бере свій початок у Конвенції МОП 1919 року про тривалість робочого часу в промисловості (№ 1), яка встановила стандартний 8-годинний робочий день і 48-годинний робочий тиждень. З часом міжнародні трудові стандарти еволюціонували, включивши в себе заходи, які сприяють щотижневому відпочинку, оплачуваній відпустці та захисту працівників, які працюють у нічний та позмінний час.

Дослідження постійно демонструють, що регулярний тривалий робочий день шкодить як працівникам, так і підприємствам. Для працівників подовжений робочий день пов'язаний з низкою негативних наслідків для здоров'я, таких як підвищений рівень стресу, втома, серцево-судинні захворювання та розлади психічного здоров'я. Також погіршується безпека на робочому місці, оскільки збільшення кількості нещасних випадків на виробництві та травм безпосередньо пов'язане з подовженим робочим графіком. Для роботодавців ці негативні наслідки призводять до зниження продуктивності, збільшення кількості прогулів, плинності кадрів та більших фінансових витрат, пов'язаних з виробничим травматизмом.

Перевтома, яка визначається як момент, коли тривалість та інтенсивність робочого часу негативно впливають на здоров'я та безпеку, створює ризики не лише для працівників, але й для їхніх родин, громад та організацій. Факти свідчать, що робота, яка вимагає регулярної понаднормової роботи, пов'язана зі значно вищим рівнем травматизму, а тривала робота в ненормований робочий час, наприклад, у нічні зміни, посилює ризики для здоров'я.

Незважаючи на ці висновки, багато роботодавців продовжують надавати перевагу прибутковості, а не благополуччю працівників, часто нехтуючи довгостроковими витратами від надмірної роботи.

Державна політика та міжнародні трудові стандарти слугують життєво важливими противагами для захисту працівників від негативних наслідків перевтоми. Наприклад, Директива ЄС про робочий час (93/104/ЄС) [3] та конвенції МОП, такі як Конвенції про щотижневий відпочинок (№№ 14 і 106) та Конвенція про нічну працю 1990 року (№ 171), встановлюють гарантії для забезпечення розумного робочого часу та періодів відпочинку. Ці заходи підкреслюють спільну відповідальність роботодавців та урядів у створенні здорового робочого середовища.

На нашу думку, забезпечення гідного поводження на робочому місці вимагає багатогранного підходу, який поєднує правовий захист, організаційні практики та індивідуальні стратегії подолання проблем. Роботодавці відіграють ключову роль у створенні робочих графіків, які надають пріоритет здоров'ю та безпеці та узгоджуються з цілями організації. Такі заходи, як регулярні медичні огляди, компенсація за ненормований робочий день, альтернативні робочі графіки та програми зміцнення здоров'я, є важливими компонентами сталих трудових практик.

Крім того, усунення першопричин перевтоми передбачає переосмислення традиційних показників продуктивності та успіху. Роботодавці повинні визнати, що скорочення робочого часу та покращення стану здоров'я працівників може призвести до підвищення задоволеності роботою, збільшення рівня утримання кадрів та залучення більш активної робочої сили. Державна політика також повинна розвиватися, щоб охопити раніше виключених працівників, таких як «білі комірці» [4], які часто стикаються з добровільною, але надмірною тривалістю робочого часу.

Таким чином, гідне ставлення до працівників, особливо в контексті робочого часу, є не лише морально-етичним імперативом, але й практичною необхідністю для сталого організаційного успіху. Дотримуючись міжнародних трудових стандартів і надаючи пріоритет добробуту працівників, роботодавці та політики можуть сприяти створенню більш справедливого, здорового та продуктивного робочого середовища. Такий підхід відповідає ширшим цілям гідної праці та зміцнює гідність працівників як невід'ємну складову організаційного та суспільного прогресу.

Одним із ключових принципів гідної праці є справедливе і шанобливе ставлення до працівників, що забезпечує їхню здатність поєднувати робочі обов'язки з особистими та сімейними потребами. Цей баланс має вирішальне значення для створення робочої атмосфери, яка поважає людську гідність і відповідає концепції гідної праці МОП, яка наголошує на рівних можливостях і сталих практиках зайнятості [5].

Ми переконанні, що сумісність робочого графіка з сімейними обов'язками є наріжним каменем гідного ставлення з боку роботодавців. Дослідження підкреслюють, що довгий робочий день, нерегулярні зміни та «несоціальні» години, такі як вечірній, нічний час та робота у вихідні, створюють значні перешкоди для досягнення балансу між роботою та особистим життям. Ці виклики часто посилюють традиційні гендерні ролі, такі як парадигма «чоловік-годувальник – жінка-домогосподарка», і збільшують кількість конфліктів між роботою та сім'єю як для чоловіків, так і для жінок. Вирішення цих проблем має важливе значення для покращення якості життя працівників та просування рівності на робочому місці.

Гнучкий графік роботи, який зазвичай називають «дружньою до сім'ї» [6] політикою, є важливим інстру-

ментом для досягнення цього балансу. Ці заходи включають колективне скорочення робочого часу, можливість працювати неповний робочий день та індивідуальні права на адаптацію робочого графіка до сімейних обов'язків. Такі програми, як розподіл робочих місць, гнучкий графік і дистанційна робота, ще більше підвищують здатність працівників ефективно поєднувати свої професійні та сімейні обов'язки. Така політика узгоджується з Конвенцією МОП про працівників із сімейними обов'язками 1981 року (№ 156), яка наголошує на необхідності заходів, що допомагають працівникам поєднувати роботу та сімейні обов'язки.

Незважаючи на переваги, існуючі заходи, такі як робота на умовах неповного робочого часу, часто створюють проблеми. Багато робочих місць з неповною зайнятістю мають нижчу якість порівняно з посадами з повною зайнятістю, пропонуючи меншу заробітну плату, менше пільг, не пов'язаних із заробітною платою, та обмежені можливості для кар'єрного розвитку. Крім того, неповна зайнятість має значний гендерний дисбаланс: у більшості промислово розвинених країн та країн, що розвиваються, жінки становлять більшість працівників, які працюють неповний робочий день. Це посилює гендерну нерівність як у можливостях працевлаштування, так і в економічній незалежності.

Для подолання цієї нерівності Конвенція МОП про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року (№ 175) виступає за рівне ставлення до працівників, зайнятих неповний робочий час, з точки зору заробітної плати, пільг та соціального захисту. Впровадження таких стандартів має важливе значення для нормалізації роботи на умовах неповного робочого часу як життєздатного, справедливого варіанту збалансування робочих і сімейних обов'язків, а також для сприяння гендерній рівності.

Прийняття політики, дружньої до сім'ї, має багато переваг. Для працівників така політика зменшує стрес, покращує баланс між роботою та особистим життям і підвищує загальний добробут. Для роботодавців заходи, дружні до сім'ї, можуть підвищити продуктивність, зменшити кількість прогулів і підвищити рівень утримання працівників, що в кінцевому підсумку сприяє успіху організації. Суспільство в цілому також отримує вигоду від зміцнення сім'ї, посилення гендерної рівності та більш здорових і активних громад.

Ще важливий момент, на якому ми маємо зупинитися у контексті порушеної теми, це принцип рівності можливостей та ставлення до чоловіків і жінок на робочому місці вже давно визнаний наріжним каменем гідної праці. Цей принцип закріплений у міжнародних трудових стандартах, насамперед у Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року (№ 111), яка встановлює ліквідацію дискримінації в галузі праці та занять як основоположне право. У рамках Порядку денного МОП з гідної праці гендерна рівність є не лише самоціллю, а й наскрізною темою, яка має лежати в основі всіх політик, спрямованих на поліпшення умов праці [7].

Однією з найважливіших сфер, де гендерна рівність перетинається з гідною працею, є робочий час. Хоча участь жінок у робочій силі значно зросла, стійкий гендерний поділ на ринках праці та в домогосподарствах продовжує перешкоджати досягненню справжньої рівності. Жінки все ще беруть на себе непропорційно велику частку домашніх обов'язків та обов'язків з догляду, що часто змушує їх пристосовувати свій робочий час до цих ролей [9]. Така ситуація зміцнює традиційні гендерні ролі та обмежує кар'єрні можливості жінок, фактично маргіналізуючи їхню присутність у певних секторах або на певних рівнях зайнятості.

Щоб вирішити ці проблеми, політика робочого часу має сприяти не лише створенню сприятливих для сім'ї умов, але й гендерній рівності. Така політика, як неповний

робочий день або відпустка на сімейні обставини, хоча і сприяє поєднанню роботи та сім'ї, може ненавмисно увічнити гендерну нерівність, якщо нею переважно користуються жінки. Така практика ризикує відкинути жінок на периферійні ролі на ринку праці, замість того, щоб сприяти рівним можливостям кар'єрного зростання.

Неповна зайнятість є палицею з двома кінцями в контексті гендерної рівності. З одного боку, вона забезпечує гнучкість для працівників з обов'язками по догляду за дітьми, які в переважній більшості складаються з жінок. З іншого боку, посади з неповною зайнятістю часто страждають від нижчої якості порівняно з посадами з повною зайнятістю: менша заробітна плата, менше пільг і обмежені можливості для кар'єрного зростання. Тому вкрай важливим є сприяння рівному ставленню до працівників, зайнятих неповний і повний робочий день, як це передбачено Конвенцією МОП про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року (№ 175). Цей принцип було впроваджено в численні національні закони та регіональні рамки, такі як Директива ЄС про роботу на умовах неповного робочого часу 1997 року (97/81/ЄС) [8], яка спрямована на поліпшення умов зайнятості на умовах неповного робочого часу.

Сприяння гендерній рівності у сфері зайнятості вимагає подолання так званої «дилеми поєднання роботи та сім'ї». Політика, покликана допомогти жінкам збалансувати професійні та особисті обов'язки, може ненавмисно посилити традиційні домашні ролі, тим самим підтримуючи рівність на робочому місці. Ключовою стратегією для вирішення цієї проблеми є заохочення участі чоловіків у догляді за дітьми за допомогою таких заходів, як подовжена відпустка по догляду за дитиною або гнучкий графік роботи. Нормалізація використання чоловіками такої політики примирення може кинути виклик укоріненним культурним нормам і створити більш збалансований розподіл праці в сім'ї.

Висновки. Гідне ставлення до працівників є одним із ключових елементів гідної праці, спрямованої на забезпечення соціальної справедливості, гендерної рівності та економічної стабільності. Проте в Україні впровадження стандартів гідної праці залишається нерівномірним, особливо в різних секторах економіки. Ситуація ускладнюється недостатньою увагою до дотримання прав працівників, що перешкоджає створенню сприятливого робочого середовища.

Одним із викликів є впровадження дружніх до сім'ї режимів робочого часу та гнучких графіків, які сприяли б балансу між роботою та особистими обов'язками. Відсутність належної практики в цьому напрямку ускладнює досягнення рівних можливостей для всіх працівників, зокрема для жінок, які продовжують виконувати основні обов'язки в сім'ї. Усуваючи структурні бар'єри та розвиваючи інклюзивні політики, можна забезпечити належний баланс між професійним і сімейним життям, що є важливим компонентом гідної праці.

Досягнення гідного ставлення до працівників вимагає співпраці між роботодавцями, державними органами та профспілками. Це включає розробку ефективних механізмів моніторингу й контролю, а також сприяння створенню корпоративної культури, орієнтованої на повагу до прав працівників. Гнучкість у робочих графіках і сприятливі умови праці не лише підвищують продуктивність і мотивацію працівників, але й сприяють досягненню ширших соціальних цілей, зокрема сталого розвитку та економічного прогресу.

Таким чином, гідне ставлення до працівників повинно стати пріоритетом як на національному рівні, так і на рівні окремих організацій. Це дозволить не лише інтегрувати міжнародні стандарти праці, але й забезпечити соціальний прогрес, спрямований на повагу до гідності й прав усіх працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. International Labour Office (ILO). 1999. Decent work, Report of the Director-General to the International Labour Conference, 87th Session, Geneva.
2. Messenger, J.C. (ed.) 2004. Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance (London and New York, Routledge).
3. Директива ЄС про робочий час (93/104/ЄС). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31993L0104>
4. Dembe, A.; Erickson, J.; Delbos, R.; Banks, S. 2005. "The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States", in Occupational and Environmental Medicine, Vol. 62, pp. 588-597.
5. Bosch, G. 2006. "Working time and the standard employment relationship". in: Boulin, J.-Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (eds.): Decent working time: new trends, new issues. (Geneva: ILO).
6. Анхо, D.; Boulin, J.; Fagan, C. 2006. Decent working time in a life-course perspective, in: Boulin, J.-Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (eds.): Decent working time: new trends, new issues. (Geneva: ILO).
7. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007. Fourth European Working Conditions Survey. (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).
8. Директива ЄС про роботу на умовах неповного робочого часу 1997 року (97/81/ЄС). URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/part-time-work.html>.
9. International Labour Office (ILO). 2000. Decent work for women: An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action. (Geneva, ILO).