

УДК 349.2

DOI 10.25205/2542-0410-2021-17-1-82-88

## Достоинство как основа правового статуса работника

**Е. Р. Воронкова**

*Новосибирский государственный университет*

*Новосибирск, Россия*

*Сибирский институт управления – филиал Российской академии  
народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ  
Новосибирск, Россия*

### *Аннотация*

В статье делается вывод, что категория «достоинство» должна стать ключевой для анализа правового статуса работника и его реализации в трудовом правоотношении. Сохранение и реализация достоинства на рабочем месте имеют объективные особенности, связанные, во-первых, с изначально «враждебной» достоинству средой, в которой протекает процесс трудовой деятельности, а во-вторых, со спецификой его структуры. В работе сделан вывод о двойном значении достоинства по отношению к правовому статусу работника. С одной стороны, достоинство как экзистенциальная ценность составляет основу правового статуса, а специфика его структуры (самоуважение работника и уважение его работодателем; автономия работника; самоутверждение; само-реализация) является метафизическим обоснованием его прав и обязанностей. С другой стороны, как универсальная моральная ценность достоинство выступает конечной целью реализации правового статуса, является критерием оценки социально-трудовых отношений, участником которых является работник.

### *Ключевые слова*

достоинство работников, правовой статус работников

### *Для цитирования*

Воронкова Е. Р. Достоинство как основа правового статуса работника // Юридическая наука и практика. 2021. Т. 17, № 1. С. 82–88. DOI 10.25205/2542-0410-2021-17-1-82-88

## Dignity as the Basis of the Legal Status of the Employee

**E. R. Voronkova**

*Novosibirsk State University*

*Novosibirsk, Russian Federation*

*Siberian Branch of the Russian Presidential Academy  
of National Economy and Public Administration  
Novosibirsk, Russian Federation*

### *Abstract*

The article concludes that the category “dignity at workplace” should become crucial for the analysis of the legal status of workers and its implementation in the labor relationship. The preservation and implementation of dignity at workplace have objective features connected with the initially “hostile” environment to dignity and the specifics of its structure. The article concludes that there is a double meaning of dignity for the legal status of employees. On the one hand, dignity as an existential value forms the basis of the legal status, and the specificity of its structure (self-respect and respect by employer; employee autonomy; self-affirmation; self-realization) is a metaphysical justification of his rights and obligations. On the other hand, as a universal moral value, dignity is the ultimate goal of the implementation of the legal status, it is a criterion for assessing labor relations.

### *Keywords*

dignity at workplace, legal status of employees

### *For citation*

Voronkova E. R. Dignity as the Basis of the Legal Status of the Employee. *Juridical Science and Practice*, 2021, vol. 17, no. 1, p. 82–88. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0410-2021-17-1-82-88

© Е. Р. Воронкова, 2021

В российской юридической литературе к категории достоинства работников ученые обращаются в основном в контексте рассмотрения принципов трудового права или субъективного права на защиту чести, достоинства и деловой репутации [1–3]. В последнее время она развивается в связи с применением работодателем неприемлемых практик социально-психологического воздействия на работников в процессе осуществления трудовой деятельности (моббинг, харассмент и т. п.) [4; 5]. Представляется, что, несмотря на многочисленные обращения ученых к данному понятию, его изучение является фрагментарным, а значение явно недооцененным. Эта категория должна стать ключевой для анализа правового статуса работника и его реализации в трудовом правоотношении.

Понятие достоинства находит отражение в международных стандартах труда. Так, в Декларации МОТ от 10 мая 1944 г. «О целях и задачах Международной организации труда» закрепляется, что все люди независимо от расы, веры или пола имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей<sup>1</sup>.

В Декларации МОТ 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации» значение и смысл соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда объясняется через возможность работников свободно и на равных условиях требовать справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также полностью реализовать свой человеческий потенциал<sup>2</sup>.

В Декларации МОТ 2008 г. «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» подтверждается, что основополагающие ценности свободы, достоинства человека, социальной справедливости, защищенности и безопасности и недопущения дискриминации являются основополагающими элементами устойчивого экономического и социального развития и эффективности. Во вступлении к Декларации подчеркивается, что она является компасом, указывающим путь обеспечения справедливой глобализации, основанной на принципах достойного труда. Кроме того, данная Декларация – это практическое средство обеспечения ускоренного прогресса с точки зрения выполнения Программы достойного труда на государственном уровне<sup>3</sup>.

В Декларации столетия, принятой на конференции МОТ в 2019 г., закреплён главный принцип организации и развития правового регулирования и правоприменения в сфере труда – «человекоориентированный подход». Он предполагает, что в центре любых преобразований стоит ценность личности работника, его достоинство, необходимость развития потенциала человека и создания достойных условий труда на рабочем месте<sup>4</sup>.

Несмотря на то что к середине XX в. гуманистическое движение завоевало популярность в науке, категория достоинства на рабочем месте не была центральным объектом исследования<sup>5</sup>.

Под достоинством на рабочем месте обычно понимают признаваемую и признанную другими ценность, полученную (или пострадавшую) от участия в трудовой деятельности [6. Р. 1]. Некоторые исследователи критикуют использование категории «достоинство» как весьма противоречивой, подменяющей собой иные термины или объединяющей комплекс устоявшихся дефиниций [7].

Так, М. Цукерт, определяя достоинство человека, говорит о его возможности «быть свободным, равноправным, обладать правами, чувствовать нормы морали, признаваться окружающими одинаково ценным и значимым» [8. Р. 540].

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf)

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371208.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf)

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf)

<sup>5</sup> В 2001 г. социолог Рэнди Ходсон опубликовал книгу «Достоинство на работе» (*Hodson R. Dignity at work*. Cambridge, UK, Cambridge University Press, 2001).

А. Тивари, Р. Шарма определяют достоинство как восприятие индивидуумом уважения и доверия, равного обращения, оценки своей ценности, справедливого обращения, независимости и свободы выражения мнений и принятия решений, которыми пользуется работник на рабочем месте [9. Р. 8].

Представляется, что указанные «недостатки» можно расценивать как преимущества в целях изучения категории достоинства наемного работника. Оно становится комплексным, эволюционирующим понятием, обладающим большим потенциалом для понимания правового статуса работника в человеческом измерении.

Существуют две основные точки зрения на связь между правами человека и достоинством: достоинство оправдывает наделение людей правами, и права являются средством достижения цели реализации человеческого достоинства. Обе эти концепции являются применимыми к достоинству на рабочем месте.

Сохранение и реализация достоинства работниками в процессе трудовой деятельности имеют объективные особенности. Во-первых, это вызвано изначально «враждебной» достоинству средой. Экономическое неравенство участников наемного труда, зачастую несовершенные организационные условия и проблемные межличностные взаимодействия создают почву для ущемления или подрыва достоинства работников, посягательства на их автономию и нарушения равенства возможностей [6. Р. 9]. Многие известные социологи и экономисты давали объяснения этому феномену. Так, К. Маркс писал, что с общественной точки зрения класс рабочих является такой же принадлежностью капитала как мертвое орудие. «Процесс воспроизводства капитала... заботится о том, чтобы эти одаренные сознанием орудия не сбежали» [10. С. 252]. Таким образом, обращение к работникам с достоинством означает отношение к себе и другим не как к экономическому ресурсу, которым можно манипулировать и использовать для определенной цели, но как самоцели [11. Р. 569].

Во-вторых, специфика реализации достоинства на рабочем месте продиктована его особой структурой. Достоинство можно рассматривать как экзистенциальную ценность, поскольку работники обладают достоинством в силу своего существования. В этом контексте достоинство признается безусловной ценностью<sup>6</sup>. При этом достоинство на рабочем месте приобретает условное звучание, когда речь идет о приобретаемой профессиональными достижениями ценности работника, завоевании определенного статуса на рабочем месте.

Таким образом, структура достоинства на рабочем месте может быть представлена следующим образом.

1. Самоуважение работника и уважение его работодателем и другими участниками коллективного подчиненного нанимателю труда. Представляется, что самоуважение заключается, прежде всего, в принятии «лучшего» в самом себе и отказе от всего, что унижает человеческую природу. Уважение на рабочем месте подразумевает почитание достоинства личности как ее неотъемлемого свойства; признание уязвимости достоинства на рабочем месте вследствие экономической и организационной зависимости работника; самоограничение работодателя от использования уязвимости достоинства работника для достижения целей хозяйской власти. Отсутствие уважения к работникам означает, что работодатель, перефразируя слова И. А. Ильина, вынужден «править не свободой и верностью, а страхом и гнетом; и творческая сила оказывается подорванной и обреченною» [12. С. 85].

2. Автономия работника, которую следует различать как личную и производственную. Под личной автономией можно понимать способность лица к выбору, принятию решения на основе собственных убеждений, не навязанных извне представлений о должном, а также

---

<sup>6</sup> И. Кант утверждал, что человек существует как цель сама по себе (см. подробнее: *Кант И. Основы метафизики нравственности. Критика практического разума. Метафизика нравов*. СПб.: Наука, 2007. С. 95). Представляет интерес философско-правовая концепция Б. Н. Чичерина, в соответствии с которой личность является определяющим началом всех общественных отношений. Человек всегда должен рассматриваться как цель и не должен возводиться до степени простого средства (см. подробнее: *Чичерин Б. Н. Философия права*. М., 1990. С. 25–52, 114).

к соответствующему действию, поступку и ответственности<sup>7</sup>. И. А. Ильин писал, что управлять собой – значит волею решать о своих действиях и выбирать свои жизненные содержания, утверждать свое достоинство и свои силы и в то же время устанавливать и соблюдать свои пределы, отстаивать свои полномочия и исполнять свои обязанности [13. С. 336]. Для сохранения достоинства на рабочем месте характерно признание внутреннего трудового распорядка как необходимых и должных правил поведения, не противоречащих внутренним установкам работника. Иначе принятие нормативных требований, противоречащих духу работника, а тем более следование им, уничтожают его достоинство.

Под производственной автономией понимается предоставление работодателем возможности работнику самостоятельно без тотального контроля осуществлять трудовые обязанности, определять приоритетные цели и задачи, методы реализации трудовых операций, оценивать достигнутые результаты.

3. Самоутверждение, которое состоит в том, что человек находит правильное разрешение конфликта между признанием собственной ценности и базовым инстинктом безопасности. Данное утверждение приобретает особый смысл в контексте трудовых отношений. Вопросы безопасности на рабочем месте связаны с предоставлением работнику работы, гарантированным заработком, охраной труда и личной неприкосновенностью. Они составляют основную потребность работников, а их обеспечение вменяется в обязанности работодателю. Достоинство работника – это нравственная позиция противостояния угрозе полного подавления, безропотного подчинения власти работодателя даже под угрозой потери чувства безопасности на рабочем месте. Чувство собственного достоинства лежит в основе борьбы за субъективные права, определяя те, от которых работник не может отказаться, и те, на которые он не может согласиться. Чувство собственного достоинства руководит его действиями и побуждает его отстаивать свои права, не превышая их, и исполнять обязанности, не уменьшая их [13. С. 344].

4. Самореализация, под которой можно понимать развитие работника в профессиональной деятельности, поиск и утверждение своего особого профессионального статуса, своих ценностей и смысла профессионального существования. Она может выражаться в приобретении особой значимости для работодателя за счет инструментального вклада в общие результаты труда путем замещения ключевых должностей и (или) выполнения приоритетных профессиональных задач.

Таким образом, достоинство первично по отношению к правовому статусу, поскольку специфику его структуры можно рассматривать как метафизическое обоснование прав и обязанностей работника<sup>8</sup>.

По мнению А. Левин, достоинство личности предопределяет: право чувствовать себя самоценным; право на встречную обязанность иных субъектов воздерживаться от действий, направленных на ограничение автономии воли и уважения личности; признание возможности злоупотребления правами со стороны иных субъектов, что предопределяет необходимость внешней защиты нарушенных прав [14. Р. 331–332]. Представляется, что данная позиция является односторонней, поскольку достоинство обуславливает не только субъективные права, но и юридические обязанности работника по согласованию своего поведения с требованиями внутреннего трудового распорядка, норм морали и нравственности<sup>9</sup>. Таким образом, общий трудовправовой статус работника включает в себя право на уважение, автономию,

<sup>7</sup> И. Кант писал, что автономия воли есть такое свойство воли, благодаря которому она сама для себя закон (см. подробнее: *Кант И.* Основы метафизики нравственности. Критика практического разума. Метафизика нравов. СПб.: Наука, 2007. С. 100).

<sup>8</sup> В основе всех субъективных прав лежит представление о достоинстве человеческой личности, которое должно быть отражено в действующем праве и в известных пределах является его молчаливой предпосылкой (см. подробнее: *Котляревский С. А.* Власть и право. Проблема правового государства. М., 1915. С. 394).

<sup>9</sup> Право чувствовать себя самоценным предопределяет не только права, но и обуславливает и обязанности в форме навязанных самим себе обязательств перед другими (см. подробнее: *David J. Mattson, Susan Gail Clark.* Human dignity in concept and practice // *Policy Sciences*, November 2011. DOI 10.1007/s11077-010-9124-0).

справедливое и равное обращение и обязанности самоконтроля, компетентности, ответственности за свои решения и действия.

С другой стороны, уязвимость достоинства работника, потенциально подверженного злоупотреблениям со стороны работодателя, обладающего непропорциональной властью, экономическими и материальными ресурсами, предопределяет специальный набор прав и обязанностей по обеспечению и защите достоинства на рабочем месте. Отсюда специальный трудовправовой статус является средством, необходимым для утверждения достоинства на рабочем месте<sup>10</sup>. Иначе говоря, достоинство выступает как конечная цель реализации правового статуса. Такое значение достоинство приобретает в том случае, если его рассматривать как универсальную моральную ценность. В этом смысле оно становится чем-то относительным [15. Р. 855], обусловленным общепринятыми нормами права, морали и нравственности. Следовательно, достоинство, обладая оценочно-регулятивным характером, становится мериллом, пределом, позволяющим работнику оценить себя и других во взаимодействии с производственной средой. Умаление достоинства в общечеловеческом понимании может стать индикатором нарушения прав и интересов работников.

В заключение можно сделать вывод о двояком значении достоинства по отношению к правовому статусу работника. Достоинство как экзистенциальная ценность является основой общего правового статуса работника, предопределяет его содержание. Как универсальная моральная ценность достоинство выступает конечной целью реализации правового статуса, является критерием оценки социально-трудовых отношений, участником которых является работник.

#### Список литературы

1. **Лушникова М. В.** Сущность и природа прав работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации // Вестник Перм. ун-та. Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 32–38.
2. **Бойко П. В.** Актуальные проблемы осуществления работником права на трудовую честь и достоинство // Вестник Прикам. соц. ин-та. 2019. № 3 (84). С. 6–10.
3. **Жерукова А. Б.** Достоинство личности как принцип трудового права // Вестник Северо-Осетинского гос. ун-та им. К. Л. Хетагурова. 2010. № 2. С. 116–119.
4. **Щербакова О. В.** К вопросу о понятии психологического насилия (моббинга): социально-психологический и трудовправовой аспекты // Вестник Ом. ун-та. Серия: Право. 2018. № 4 (57). С. 118–123.
5. **Харитонов М. М.** Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия в трудовом праве России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 3. С. 52–75.
6. **Thomas B., Lucas K.** Development and validation of the workplace dignity scale. In: Group & Organization Management. 2017. DOI 10.1177/1059601118807784. URL: [https://www.academia.edu/40105747/Development\\_and\\_Validation\\_of\\_the\\_Workplace\\_Dignity\\_Scale](https://www.academia.edu/40105747/Development_and_Validation_of_the_Workplace_Dignity_Scale)
7. **Савицкий Е.** История и апология достоинства в современной англо-американской философии // Новое литературное обозрение. 2018. № 3 (151). С. 322–334.
8. **Zuckert M.** Human Dignity and the Basis of Justice: Freedom, Rights, and the Self. *Hedgehog Rev.*, 2007, vol. 32 (45), p. 523–569. URL: <https://ssrn.com/abstract=1299176>
9. **Tiwari A., Sharma R. R.** Dignity at the Workplace: Evolution of the Construct and Development of Workplace Dignity. *Scale. Front. Psychol.*, 2019, no. 10, p. 2581. DOI 10.3389/fpsyg.2019.02581

<sup>10</sup> При продаже труда источник его, рабочая сила, также поступают в чужое пользование, но сама она уже не является товаром, ибо она «неотделимая часть человеческой личности, составляющей самоцель и центр хозяйственной жизни» (Цит. по Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. С. 122).

10. **Маркс К.** Капитал. Критика политической экономии. М.: Терра – Книжный клуб, 2009. Т. 1, кн. 1: Процесс производства капитала. 528 с.
11. **Sayer A.** Dignity at work: Broadening the agenda. *Organization*, 2007, vol. 14, no. 4, p. 565–581. DOI 10.1177/1350508407078053
12. **Ильин И. А.** Наши задачи. Книга первая // Ильин И. А. Собр. соч.: В 10 т. М.: Русская книга, 1993. Т. 2. 494 с.
13. **Ильин И. А.** О сущности правосознания // Ильин И. А. Собр. соч.: В 10 т. М.: Русская книга, 1994. Т. 4. С. 149–414.
14. **Levin A.** Is There a Global Approach to Workplace Privacy? (February 9, 2010) // Zureik E., Smith E., Harling Stalker L., Lyon D. (eds.). *Surveillance, privacy, and the globalization of personal information: international comparisons*. McGill-Queens, 2010. URL: <https://ssrn.com/abstract=988105>
15. **Edlund M., Lindwall L., Post I. V., Lindström U. Å.** Concept determination of human dignity. *Nurs. Ethics*, 2013, no. 20, p. 851–860. DOI 10.1177/0969733013487193

### References

1. **Lushnikova M. V.** The essence and nature of the employee's rights to protect dignity, labor honor and labor reputation. *Bulletin of Perm University. Legal sciences*, 2010, no. 1 (7), p. 32–38. (in Russ.)
2. **Boyko P. V.** Actual problems of the employee's right to labor honor and dignity. *Bulletin of the Prikamsk Social Institute*, 2019, no. 3 (84), p. 6–10. (in Russ.)
3. **Zherukova A. B.** Personal dignity as a principle of labor law. *Bulletin of the North Ossetian State University named after K. L. Khetagurov*, 2010, no. 2, p. 116–119. (in Russ.)
4. **Shcherbakova O. V.** On the question of the concept of psychological violence (mobbing): socio-psychological and labor law aspects. *Bulletin of Omsk University. Series: Right*, 2018, no. 4 (57), p. 118–123. (in Russ.)
5. **Kharitonov M. M.** The concept of sexual harassment (harassment) and the mechanisms of counteraction in the labor law of Russia. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, 2019, no. 3, p. 52–75. (in Russ.)
6. **Thomas B., Lucas K.** Development and validation of the workplace dignity scale. In: *Group & Organization Management*. 2017. DOI 10.1177/1059601118807784. URL: [https://www.academia.edu/40105747/Development\\_and\\_Validation\\_of\\_the\\_Workplace\\_Dignity\\_Scale](https://www.academia.edu/40105747/Development_and_Validation_of_the_Workplace_Dignity_Scale)
7. **Savitsky E.** History and apology of dignity in modern Anglo-American philosophy. *New literary review*, 2018, no. 3 (151), p. 322–334.
8. **Zuckert M.** Human Dignity and the Basis of Justice: Freedom, Rights, and the Self. *Hedgehog Rev.*, 2007, vol. 32 (45), p. 523–569. URL: <https://ssrn.com/abstract=1299176>
9. **Tiwari A., Sharma R. R.** Dignity at the Workplace: Evolution of the Construct and Development of Workplace Dignity. *Scale. Front. Psychol.*, 2019, no. 10, p. 2581. DOI 10.3389/fpsyg.2019.02581
10. **Marx K.** Capital. Criticism of Political Economy. Moscow: Terra – Book Club, 2009, vol. 1, book. 1: The capital production process, 528 p. (in Russ.)
11. **Sayer A.** Dignity at work: Broadening the agenda. *Organization*, 2007, vol. 14, no. 4, p. 565–581. DOI 10.1177/1350508407078053
12. **Ilyin I. A.** Our tasks. In: Ilyin I. A. Collected op. In 10 vols. Moscow, Russian book, 1993, vol. 2, 494 p. (in Russ.)
13. **Ilyin I. A.** On the essence of legal awareness. In: Ilyin I. A. Collected op. In 10 vols. Moscow, Russian book, 1994, vol. 4, p. 149–414. (in Russ.)
14. **Levin A.** Is There a Global Approach to Workplace Privacy? (February 9, 2010) // Zureik E., Smith E., Harling Stalker L., Lyon D. (eds.). *Surveillance, privacy, and the globalization of personal information: international comparisons*. McGill-Queens, 2010. URL: <https://ssrn.com/abstract=988105>

15. **Edlund M., Lindwall L., Post I. V., Lindström U. Å.** Concept determination of human dignity. *Nurs. Ethics*, 2013, no. 20, p. 851–860. DOI 10.1177/ 0969733013487193

*Материал поступил в редколлегию*

*Received  
19.01.2021*

#### **Сведения об авторе / Information about the Author**

**Воронкова Екатерина Родионовна**, кандидат юридических наук, доцент, Новосибирский государственный университет (Новосибирск, Россия), Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС при Президенте РФ (Новосибирск, Россия)

**Ekaterina R. Voronkova**, PhD in Law, Associate Professor, Novosibirsk State University (Novosibirsk, Russian Federation), Siberian Institute of Management (Novosibirsk, Russian Federation)

veselova1980@mail.ru