

2. Власенко Н. А. Правовые позиции: понятие и виды / Н. А. Власенко // Журн. российского права. – 2008. – № 12. – С. 77–86.
3. Гриневич А. В. Понятие и виды судебных правовых позиций (вопросы теории) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук; за спец.: 12.00.01 – теория и история права и государства; история учений о праве и государстве / А. В. Гриневич. – М., 2008. – 25 с.
4. Вапнярчук В. В. Поняття та характеристика категорії "правова позиція суб'єкта кримінального процесуального доказування" / В. В. Вапнярчук // Право і суспільство. – 2015. – № 3. – С. 187–193.
5. Пархоменко Н. М. Джерела права: теоретико-методологічні засади: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. за спец.: 12.00.01. – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень / Н. М. Пархоменко. – К., 2009. – 32 с.
6. Нерсисянц В. С. Общая теория права и государства : учебник / В. С. Нерсисянц. – М. : Изд. группа НОРМА-ИНФРА. – М., 1999. – 552 с.
7. Общая теория права : учебник / [Ю. А. Дмитриев, И. Ф. Казьмин, В. В. Лазарев и др.]; под ред. А. С. Пиголкина. – М. : Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. – 384 с.
8. Бергель Ж.-Л. Общая теория права / Ж.-Л. Бергель; под ред. В. И. Даниленко / пер. с фр. – М. : Изд. Дом NOTA BENE, 2000. – 576 с.

9. Хаустова М. Г. Національна правова система за умов розбудови правової демократичної державності в Україні : моногр. – Х. : Право, 2008. – 160 с.
10. Бобровник С. В. Догма права / С. В. Бобровник // Юрид. енциклопедія : у 6 т. [Ю. С. Шемшученко (голова редкол.), Ф. Г. Бурчак, М. П. Зяблюк та ін.]. – К. : "Укр. енцикл.", 1998. – Т. 2. – 1999. – С. 231.
11. Теорія держави і права. Академічний курс : підруч. / [О. В. Зайчук, А. П. Заєць, В. С. Журавський та ін.]; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
12. Байтин М. И. Сущность права (Современное нормативное правоприменение на грани двух веков) / М. И. Байтин. – Саратов : СГАП, 2001. – 416 с.
13. Вышинский А. Я. Вопросы теории государства и права / А. Я. Вышинский. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1949. – 412 с.
14. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. : ВТФ "Перун", 2004. – 1440 с.
15. Словник української мови [Електронний ресурс] : в 11 т. – Т. 6, 1975. – С. 815. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/pozycja> (дата звернення: 17.09.18).

Надійшла до редколегії 01.09.18

Н. Самбор, канд. юрид. наук
Прилуцкий отдел полиции ГУНП в Черниговской области, Прилуки, Украина

ПРАВОВАЯ ПОЗИЦИЯ В УКРАИНСКОЙ ПРАВОВОЙ ДОКТРИНЕ

Исследуются взгляды на понятие "правовая позиция". Анализируется действующее законодательство, доктрины понимания понятия "правовая позиция". Исследование данного понятия соотносится с прецедентом как источником права. По результатам исследования формируется собственное доктринальное определение понятия "правовая позиция", ее признаки.

Ключевые слова: правовая позиция, элементы, прецедент, источник права.

M. Sambor, Candidate of Sciences (Law)
Pryluky' Police Department GDNP in Chernihiv region, Pryluky, Ukraine

LEGAL POSITION IN THE UKRAINIAN LEGAL DOCTRINE

The article examines the views on the concept of "legal position". The current legislation, the doctrine of understanding the concept of "legal position" is analyzed. The study of this concept correlates with the precedent as a source of law. According to the results of the study, the actual doctrinal definition of the concept of "legal position", its features is formed.

Key words: legal position, elements, precedent, source of law.

УДК 349.2

І. Сахарук, канд. юрид. наук, асист.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

СТРАТЕГІЯ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Досліджується сутність та стратегічні цілі концепції гідної праці у XXI столітті. Здійснено аналіз міжнародно-правових стандартів щодо сутності та вимірів гідної праці. Визначено механізм досягнення цілей гідної праці. Узагальнено основні напрями державної політики щодо досягнення цілей гідної праці в Україні, особливу увагу зосереджено на реалізації програм міжнародного співробітництва та їх впливу на реформування трудового законодавства. Проаналізовано основні положення проекту Трудового кодексу в контексті вимірів концепції гідної праці. Доведено необхідність розробки в Україні Національної стратегії гідної праці, визначено її пріоритетні цілі та ключові напрями.

Ключові слова: гідна праця, виміри гідної праці, сталий розвиток, основоположні принципи у сфері праці, міжнародні трудові стандарти, рівність можливостей, недискримінація, продуктивна зайнятість, гідні умови праці, гідна оплата праці, професійний розвиток, соціальний діалог, соціальний захист, стратегія гідної праці

Вступ. У Декларації Міжнародної організації праці про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації від 13.06.2008 наголошено на визнанні міжнародним співтовариством засад гідної праці, а стержнем економічної та соціальної політики держав визначено повну і продуктивну зайнятість та цілі гідної праці [1]. Досягнення цілей гідної праці є одним із ключових, стратегічних напрямів діяльності МОП в сучасний період. Така ситуація зумовлена тим, що реалізація концепції гідної праці впливає не лише безпосередньо на соціально-трудові відносини, але й на рівень життя працівників, населення в цілому. Упровадження міжнародних стандартів щодо гідних умов праці, гідної заробітної плати, забезпечення рівних прав і можливостей дозволяє підвищувати добробут працюючих, їхній економічний стан та впливає на зростання економіки кожної держави, яка визначає досягнення цілей гідної праці основою соціальної політики. Водночас, розвиток соціального партнерст-

ва як складова концепції гідної праці має важливе значення для збалансування інтересів держави, працівників та роботодавців у сфері праці, вироблення найбільш прийнятних для сторін та ефективних механізмів реалізації положень трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концептуальні основи гідної праці, особливості впровадження їх в Україні, незважаючи на стратегічний характер, залишаються предметом дослідження лише окремих науковців у сфері трудового права, зокрема, Л. П. Амелічевої, В. В. Буяшенка, О. Гостюк, О. В. Жадан, О. О. Кобзистой, Т. А. Коляди, С. Г. Рудакової, Я. В. Сімутіної, В. І. Щербини. При цьому, як правило, вчені зосереджують увагу на аналізі сутності гідної праці або окремих аспектів концепції гідної праці, тоді як питання розробки національної стратегії гідної праці, її пріоритетних напрямів, цілей та завдань залишається не дослідженими в доктрині трудового права.

Метою статті є порівняльний аналіз міжнародних стандартів, доктринальних підходів та нормативного підґрунтя регулювання гідної праці в Україні, визначення ключових напрямів та пріоритетних цілей Національної стратегії гідної праці.

Виклад основного матеріалу. У сучасний період концепція гідної праці має комплексний характер, оскільки виходить за межі розробки трудових стандартів та забезпечення належних умов для працівників, хоча й залишається, при цьому, ключовою сферою в рамках трудового права. Погоджуємося з О. Гостюк, гідна праця є складним соціальним явищем, що лежить у площині політики, економіки, соціального і культурного життя суспільства. Найважливіша роль у реалізації такого соціального явища, як гідна праця, належить трудовому праву як галузі права і полягає у встановленні на державному рівні гарантій для працівників та забезпеченні прав і законних інтересів соціальних партнерів у цілому [2, с. 92].

Виміри концепції гідної праці. Поява і поширення антропоцентричних теорій гуманізації праці, людського капіталу, людських відносин, виробничої демократії, соціального партнерства, якості трудового життя, концепції людського розвитку тощо стали інтелектуальним підґрунтям для формування цілей і методологічних основ концепції гідної праці [3, с. 10–11]. Так, ідея гідної праці як напрям діяльності міжнародного співтовариства вперше озвучена у 1999 році в доповіді Генерального директора Міжнародної організації праці "Гідна праця" ("Decent work") [4]. Гідна праця, згідно доповіді, була визначена як можливість для жінок і чоловіків отримувати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки і гідності відповідно до таких ключових напрямів, як сприяння дотриманню прав на роботі, зайнятості, соціального захисту та соціальний діалог.

Із розвитком соціально-трудових відносин, подальшою діяльністю міжнародного співтовариства щодо створення стандартів гідної праці, першочергово визначені в 1999 році цілі гідної праці доповнювались, трансформувались у 2008 році у визначену на рівні МОП концепцію гідної праці. Виміри (показники) цієї концепції вперше визначені в доповіді Генерального директора МОП "Вимірювання гідної праці" ("Measuring decent work") [5], деталізовані в Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації [1]. Так, до вимірів (показників) гідної праці, згідно із зазначеними документами, віднесено: 1) основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятості та умови праці (у Декларації умови праці визначені в межах виміру соціальний захист); 3) соціальний захист, що включає соціальне забезпечення та захист працівників, 4) соціальний діалог.

На рівні МОП реалізується, найбільш повною мірою, перший та найбільш загальний вимір концепції гідної праці – встановлення основоположних принципів та прав у сфері праці, а також міжнародних трудових стандартів. Перелік цих принципів та прав визначено Декларацією МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальна заборона дитячої праці; d) недопущення дискримінації у сфері праці та занять [6]. Міжнародні трудові стандарти включають в себе положення, встановлені системою конвенцій та рекомендацій МОП, які умовно прийнято називати Міжнародним кодексом праці. Основою цих стандартів є саме основоположні принципи та права у сфері праці, вони, зокрема, охоплюють та

узагальнюють ключові положення восьми конвенцій МОП, які визначені як фундаментальні.

Установлюючи зміст даного виміру концепції гідної праці, у Декларації про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації наголошено, що порушення основоположних принципів і прав у сфері праці не може застосовуватися або використовуватися іншим чином у якості визнаної і законної порівняльної переваги, і що трудові норми не повинні використовуватися в цілях протекціоністської торгової практики [1]. Водночас, серед чотирьох основоположних принципів у Декларації особливу роль відведено принципу свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів як важливої передумови вирішення усіх чотирьох стратегічних завдань у межах концепції гідної праці.

Наступний важливий вимір концепції гідної праці – зайнятості та умови праці. У Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації наголошено, що сприяння зайнятості здійснюється насамперед завдяки формуванню стабільного інституційного та економічного середовища, у якому а) усі люди можуть розширювати і підвищувати свої потенційні можливості й навички, необхідні їм для того, щоб мати продуктивну роботу, що забезпечує їм досягнення особистих цілей і загального благополуччя; б) усі підприємства, як державні, так і приватні, є життєздатними, завдяки чому забезпечується зростання і розширюється зайнятості, а також можливості й перспективи для всіх; в) суспільства можуть домагатися своїх цілей економічного розвитку, високого рівня життя і соціального прогресу [1].

Основоположні міжнародні стандарти зайнятості сформульовано в Конвенціях МОП №122 про політику в галузі зайнятості 1968 року та № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 р. Щодо стандартів МОП у сфері регламентації умов праці прийнято величезну кількість конвенцій та рекомендацій, основними є Конвенції: №1 про робочий час у промисловості 1919 року, №30 про робочий час у торгівлі та офісах 1930 року (не ратифіковані Україною), №47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень 1935 року, №14 про щотижневий відпочинок у промисловості 1921 року, №106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах 1957 року, №131 про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 року, №155 про охорону праці та здоров'я 1981 року, №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 року тощо.

У Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації питання умов праці зосереджено в рамках стратегії соціального захисту, що включає соціальне забезпечення та захист працівників. Сюди віднесено а) здорові і безпечні умови праці; б) політику в сфері оплати праці, тривалості робочого часу та інших умов праці, які повинні бути націлені на забезпечення того, щоб всі по справедливості отримували свою частку громадських благ і щоб мінімальний прожитковий рівень забезпечувався для всіх працюючих, а захист поширювалася на всіх, хто його потребує [1].

Третій вимір концепції гідної праці – соціальне забезпечення, заходи в рамках якого, відповідно до Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, повинні включати розширення соціального забезпечення і поширення його на всіх, включаючи заходи з надання основного доходу всім нужденним у такий захист особам, і адаптація сфери її охоплення з метою задоволення знову виникаючих потреб і подолання невпевненості, яка породжена стрімкими технологічними, суспільними, демо-

графічними та економічними змінами [1]. При цьому слід наголосити, що Україною на сьогодні ратифіковано лише одну із двох ключових конвенцій МОП у сфері соціального забезпечення – Конвенцію №102 про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 року. Конвенція ратифікована у 2016 році, із застереженнями, не ратифіковано розділи, що стосуються обчислення періодичних виплат, рівноправності іноземних жителів, підстав припинення виплати допомог, оскарження рішень у сфері соціального захисту, діяльності соціальних служб тощо. Також не ратифікована Україною Конвенція №128 про допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку з втратою годувальника 1967 року, що встановлює стандарти соціального забезпечення щодо основних соціальних ризиків.

Останній, четвертий вимір концепції гідної праці – соціальний діалог. Свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів як основа соціального діалогу є одним з основоположних принципів у сфері праці, а його зміст відображено в ратифікованих Україною Конвенціях МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року, №98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів 1949 року.

Сутність гідної праці в сучасний період. Виходячи із початкового тлумачення МОП, гідна праця в найбільш загальному вигляді означає роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки і гідності. Тобто це робота, що вільна від примусу, яка передбачає рівні можливості, справедливую оплату та належні умови праці (у тому числі психологічні). Аналізуючи зміст основних вимірів концепції гідної праці, сформульованих Декларацією МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, вважаємо, що основною метою концепції гідної праці є забезпечення продуктивної зайнятості, належних умов роботи, можливостей для професійного та особистісного розвитку працівників на засадах рівності, справедливості, безпеки. Необхідність дотримання міжнародних трудових стандартів, сприяння соціальному діалогу та створення умов для соціального захисту працівників – ключові напрямки, що дозволяють реалізувати мету концепції гідної праці.

Відповідно до тлумачного словника *гідний* означає той, що відповідає вимогам часу, обставинам; належний [7]. Отже, сутність правової категорії "гідна праця" означає в першу чергу відповідність правового регулювання трудових відносин та умов праці потребам працівників, зокрема, і щодо задоволення їх особистих та матеріальних потреб. Так, В. І. Щербина обґрунтовано наголошує на необхідності в умовах впровадження гідної праці першочергового визначення політико-правових основ встановлення справедливої винагороди працюючим, забезпечення можливості гідного існування людини і її сім'ї [8, с. 58].

Водночас, важлива ідея, яка знаходить відображення в концепції гідної праці: людині недостатньо бути зайнятою для того, щоб отримувати винагороду і підтримувати свою працездатність. Цього недостатньо і для зростання продуктивності праці та суспільного багатства. Розширення можливостей людини в соціально-трудовій сфері означає задоволення потреб більш високого порядку і сприяє розвитку особистості та реалізації творчого потенціалу [3, с. 11]. Саме тому сьогодні в каталозі трудових прав, нарівні із правами на оплату праці, відпочинку, належні умови праці тощо, важливе місце посідають права на професійний розвиток, на кар'єрне зростання, на матеріальне та моральне заохочення. У Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації вказано, що одна з

цілей гідної праці – можливості для всіх людей розширювати і підвищувати свої потенційні можливості й навички, необхідні їм для того, щоб мати продуктивну роботу, що забезпечує їм досягнення не лише загального благополуччя, але й особистих цілей [1].

Я. В. Сімутіна розглядає гідну працю через призму людської гідності. Як наголошує вчена, гідна праця – це характеристика умов праці, за яких визнання людської гідності відбувається шляхом закріплення державою таких трудових прав і свобод, а також гарантій їх реалізації, зміст яких сприймається працівниками як адекватний та бажаний рівень безпеки і захищеності в умовах економічної та організаційної залежності від роботодавця [9, с. 76]. Слід наголосити, що в контексті гідної праці дійсно важливе значення мають питання соціально-правової захищеності працівників (і право на захист трудових прав, і право на соціальне забезпечення), а також питання рівності й недискримінації, заборони примусової праці, недопущення моральних переслідувань та утисків.

Гідна праця як соціально-економічне явище, як укажує О. В. Жадан, може існувати при одночасному виконанні декількох умов: – відсутність будь-яких форм дискримінації у сфері праці; – сприятливі виробничі та соціально-трудові умови; – справедливість оплати праці; – винагорода, що дозволяє підвищувати якість життя; – можливість розвитку особистості та реалізації трудового потенціалу; – наявність певних соціальних гарантій і захищеність прав трудящих; – можливість участі в соціальному діалозі. Якщо не виконується хоча б одна із цих умов, прийнято говорити про дефіцит гідної праці, тобто ступінь відхилення фактичного стану соціально-трудової сфери суспільства від її ідеального (цільового) вигляду, що відповідає поняттю "гідна праця" [3, с. 11]. Вважаємо, що до переліку вказаних умов варто додати а) відсутність примусу до праці, б) заборону й ліквідацію найгірших форм дитячої праці; в) створення комфортного виробничого середовища.

Механізм досягнення цілей гідної праці. Концепція гідної праці є одним із ключових напрямів розвитку міжнародного трудового права в сучасний період. Водночас, її реалізація, зокрема в Україні, буде ефективною за умови чіткого визначення цілей гідної праці та механізму їх досягнення. Виходячи зі змісту вимірів гідної праці, визначених Декларацією МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, стратегічними цілями концепції гідної праці є: 1) дотримання, сприяння, реалізація основоположних принципів та прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного вирішення всіх стратегічних завдань; 2) сприяння зайнятості завдяки формуванню стабільного інституційного та економічного середовища, 3) розробка і розширення заходів соціального захисту – соціального забезпечення і захисту працівників, 4) сприяння соціальному діалогу.

У Декларації наголошено, що вказані чотири стратегічні завдання взаємозалежні та взаємодоповнюють, нездатність вирішити будь-яке з них уповільнить хід вирішення інших завдань. Так, зокрема, дотримання міжнародних трудових стандартів, основоположних принципів та прав у сфері праці є наскрізною ціллю концепції гідної праці, оскільки міжнародні стандарти безпосередньо стосуються інших цілей гідної праці, а основоположні принципи створюють передумови для належного розвитку правового регулювання соціально-трудових відносин. Розвиток соціального діалогу та трипартизму допомагає досягнути оптимального балансу інтересів працівників, роботодавців та держави як при регулюванні питань зайнятості, умов праці та соціального захисту, так і при

впровадженні міжнародних трудових стандартів в Україні. Сприяння зайнятості є передумовою реалізації інших цілей у межах концепції гідної праці, оскільки саме на зайняте населення поширюються більшість юридичних гарантій у сфері праці. Заходи соціального захисту направлені на створення ефективного механізму захисту трудових прав працівників при їх порушенні, а також на забезпечення мінімальних соціальних гарантій для осіб при настанні соціальних ризиків.

Взаємозалежність цілей гідної праці, взаємний вплив реалізації кожної з них на стан забезпечення концепції гідної праці загалом зумовлює необхідність створення комплексного механізму їх досягнення. Саме тому в Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, "з метою досягнення оптимального ефекту рекомендовано розробку єдиної стратегії МОП з досягнення цілей гідної праці" [1].

Однак існування загальної стратегії МОП з досягнення цілей гідної праці не вирішує питання механізму реалізації концепції гідної праці в Україні. Адже на рівні МОП визначено лише базові засади та ключові, стратегічні завдання щодо впровадження гідної праці, які мають конкретизуватись на національному рівні. У ч. II Декларації при визначенні шляхів реалізації положень аналізованого міжнародного акту наголошено, що на держави-члени покладено основну відповідальність за внесок у справу реалізації глобальної комплексної стратегії, спрямованої на вирішення стратегічних завдань гідної праці, зокрема, за допомогою проведення необхідної соціальної та економічної політики [1].

Якісно новий етап розвитку концепції гідної праці, удосконалення механізму реалізації вимірів гідної праці розпочався із прийняттям Цілей сталого розвитку ООН 2016-2030 [10]. Так, у контексті основоположних принципів та прав у сфері праці як окрему мету виділено "Забезпечення гендерної рівності, розширення прав та можливостей усіх жінок та дівчаток", що, проте, є вужчим за зміст принципу недопущення дискримінації у сфері праці. Водночас, у рамках мети "сприяння гідній праці для всіх" виокремлено завдання щодо викоринення примусової праці, заборону й ліквідацію найгірших форм дитячої праці, а до 2025 року покінчити з дитячою працею у всіх її формах, які направлені на реалізацію двох інших основоположних принципів – скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці та реальної заборони дитячої праці.

Вимір концепції гідної праці "зайнятість та умови праці" детально відображено в меті "Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх". Серед завдань щодо її реалізації передбачено наступні заходи: а) створення гідних робочих місць, б) забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молодих людей та інвалідів; в) забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності; г) захист трудових прав і сприяння забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих [10]. Оскільки ситуація на ринку праці, рівень зайнятості безпосередньо пов'язані із системою освіти, до завдань Цілей сталого розвитку 2016–2030 рр. у контексті забезпечення гідної праці слід віднести й ті, що включені до мети "Забезпечення всеохоплюючої та справедливої якісної освіти".

Питання соціального захисту знайшли відображення у цілі "Подолання бідності у всіх її формах та всюди", що включає, зокрема, такі завдання в контексті гідної праці, як: а) упровадити на національному рівні належні системи і заходи соціального захисту для всіх; б) підвищити життєстійкість малозабезпечених і осіб, які перебувають

в уразливому становищі [10]. Останньому виміру гідної праці – "соціальний діалог", у Цілях сталого розвитку не приділено належної уваги, його побудова та розвиток не визначені й серед завдань щодо сприяння гідній праці для всіх, що слід вважати значним недоліком.

Напрями державної політики реалізації цілей гідної праці в Україні. Серед напрямів, що сприятимуть реалізації стратегічних завдань МОП у межах концепції гідної праці, у Декларації про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації визначено прийняття національної або регіональної стратегії гідної праці, що встановлюватиме пріоритети державної політики в цьому напрямку з урахуванням національних умов та особливостей [1]. Розробка такої стратегії є особливо актуальною для України з огляду на існування значної кількості напрямів державної політики у сфері реформування трудового та соціального законодавства, що реалізуються відокремлено, у тому числі різними органами публічної влади, при цьому часто мають тотожні або схожі стратегічні цілі та завдання.

Першоосновою впровадження концепції гідної праці в Україні є Програми гідної праці МОП, "спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів та соціальних партнерів. Програма гідної праці для є системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених із тристоронніми партнерами МОП [11, с. 2]. На сьогодні реалізовується Програма гідної праці на 2016–2019 роки, яка є вже п'ятою програмою, що здійснюється в Україні за підтримки МОП. Серед пріоритетів діючої Програми передбачено: 1) сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання; 2) сприяння ефективному соціальному діалогу; 3) покращення соціального захисту й умов праці [11, с. 15]. Важливе значення Програми полягає в тому, що вона як розробляється, так і впроваджується за участю не лише органів державної влади, але й інших соціальних партнерів, – представників роботодавців та працівників, а також Міжнародної організації праці. Крім того, визначаючи пріоритети реалізації концепції гідної праці на період 2016-2019 рр., програмою передбачено й очікувані (конкретні) кінцеві результати по кожному з пріоритетів, а також систему моніторингу, що дозволить визначити ефективність програми після її завершення.

Важливе значення в контексті впровадження в нашій державі цілей гідної праці має виконання проекту "Профіль гідної праці в Україні" як частина постійного проекту МОП/ЄС "Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці" [12]. Мета проекту – критично оцінювати прогрес, що відбувається в Україні, та самостійно вирішувати завдання через необхідні політичні рішення. Профіль містить 11 тематичних сфер, серед яких: зайнятість, гідна тривалість робочого часу, безпека праці, поєднання трудових та сімейних обов'язків, скасування дитячої та примусової праці тощо. Важливе значення має визначення у Профілі гідної праці правових індикаторів (всього в проекті їх 21), які відображують статистичні дані, що дозволять відслідковувати прогрес у впровадженні вимірів гідної праці в законодавство та правозастосовну практику. Серед цих індикаторів визначено, зокрема, такі як мінімальна заробітна плата, максимальна тривалість робочого часу та мінімальна тривалість щорічної відпустки, тривалість відпустки по догляду за дитиною (у тому числі батьківської відпустки), рівні можливості та рівне ставлення, пенсії, непрацездатність у зв'язку з хворобою та у зв'язку з інвалідністю, свобода об'єднання та право на організацію, адмі-

ністрація праці тощо. Фактично вказані правові індикатори відображають загалом сферу дії трудового законодавства, тобто стосуються усіх груп відносин, які на сьогодні є предметом трудового права, а також, значною мірою, предметом права соціального захисту.

У 2016 році в рамках Програми гідної праці 2016–2019 розпочалась реалізація проекту МОП "Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу", направлена на підтримку Уряду України в підвищенні ефективності системи інспекції праці та забезпечення дотримання трудового законодавства [13]. Проект передбачає виконання важливих завдань в контексті вимірів гідної праці: 1) імплементацію міжнародних трудових норм у національне законодавство (щодо інспекції праці та адміністрації праці); 2) сприяння соціальному діалогу та трипартизму (шляхом створення тристоронньої консультативної ради, залучення соціальних партнерів до навчальних заходів та розроблення дорожньої карти для подальших дій); 3) забезпечення реалізації принципу гендерної рівності (за допомогою підготовки навчального курсу для інспекторів праці, що охоплюватиме питання недискримінації, рівноцінної винагороди за рівноцінну працю, сексуального домагання, охорони материнства).

У липні 2018 року розпочалась реалізація проекту МОП "Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні" у 2017–2022 роках у рамках Данської програми сусідства (DANEP) на 2017–2021 роки та Данської програми підтримки для України. Проект спрямований на комплексне розв'язання проблем зайнятості та ринку праці на національному та регіональному рівнях, зокрема вдосконалення механізмів управління ринком праці, зменшення невідповідності професійних навичок вимогам ринку праці, сприяння підприємству та поліпшенню соціального діалогу та інституційних спроможностей соціальних партнерів [14]. Проект передбачає три напрямки взаємодії: 1) управління ринком праці та активна політика на ринку праці; 2) тристороннє партнерство і соціальний діалог; 3) створення сприятливих умов для сталого розвитку підприємств та підтримка підприємництва.

На виконання Цілей сталого розвитку ООН 2016–2030 в Україні прийнято Стратегію сталого розвитку "Україна-2020". Стратегія передбачає реалізацію 62 реформ та програм розвитку держави, серед яких у контексті досягнення цілей гідної праці мають значення наступні: а) реформа сфери трудових відносин, б) реформа системи соціального захисту, в) пенсійна реформа, г) реформа освіти, д) реформа статистики, е) судової реформи [15]. Водночас, серед десяти ключових реформ та програм, які визначені Стратегією як першочергові, немає жодної, яка б стосувалась гідної праці та, в цілому, підвищення рівня життя громадян. Серед стратегічних індикаторів реалізації Стратегії (показників, за якими буде здійснюватись моніторинг її реалізації) також відсутні ті, що направлені на визначення рівня життя та доходів населення – мінімальна або середня заробітна плата, прожитковий мінімум тощо. Передбачено тільки розробку разом із Світовим банком показника добробуту громадян та моніторинг змін такого показника, однак вказаний індикатор є надто загальним.

Отже, упровадження цілей гідної праці відповідно до Стратегії сталого розвитку "Україна-2020" не є пріоритетом. При цьому, у 2018 році Україна продовжує залишатися країною з найнижчим рівнем мінімальної зарплати в Європі та країною, що входить у десятку найбідніших країн згідно Bloomberg's Misery Index (індекс бідності чи знедоленості), який ґрунтується на прогнозах інфляції та безробіття. При розробці стратегії роз-

витку держави і ключових цілей (у тому числі цілей сталого розвитку) не враховано, що рівень добробуту населення, який значною мірою залежить від реалізації концепції гідної праці, має позитивний вплив і на розвиток економіки держави загалом.

Основні цілі гідної праці знайшли відображення у ще одному напрямі державної соціальної політики, що реалізується в Україні – імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом від 27.06.2014. Так, глава 21 Угоди регламентує співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей передбачає досягнення, зокрема, таких цілей, як: 1) збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; 2) подолання дискримінації в усіх її формах та проявах; 3) забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості; 4) посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту; 5) посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу [16].

Стаття 423 Угоди про асоціацію встановлює, що сторони докладають зусиль для посилення співробітництва у сфері зайнятості та соціальної політики в рамках усіх відповідних регіональних, багатосторонніх та міжнародних форумів і організацій [16], що зумовлює необхідність імплементації Угоди про асоціацію не відособлено, а з урахуванням, у тому числі, стандартів ООН (зокрема, і Цілей сталого розвитку 2016–2030) та МОП (відповідно, і концепції гідної праці). Водночас, на практиці процес імплементації Угоди здійснюється на основі імплементаційних планів щодо кожної окремої Директиви ЄС, відсутній комплексний підхід до процесу імплементації, який би враховував необхідність одночасного впровадження інших міжнародних трудових стандартів.

Процес реформування трудового законодавства, у свою чергу, здійснюється фактично як окремих напрям державної соціальної політики. Так, імплементація Угоди про асоціацію з ЄС відповідно до імплементаційних планів передбачає внесення змін до окремих нормативно-правових актів, у тому числі Кодексу законів про працю. При цьому відповідні пропозиції до проекту Трудового кодексу України № 1658 (далі – проект ТК № 1658), прийнятого Верховною Радою у першому читанні 05.11.2015 (доопрацьований текст від 24.07.2017) [17], не вносяться. Однак, саме прийняття нового Трудового кодексу має стати пріоритетним напрямком реформування трудового законодавства на сучасному етапі, оскільки Кодекс законів про працю 1971 року, незважаючи на численні зміни, не може врахувати тенденції розвитку ринку праці та нові виклики сучасності, зумовлені визначенням гідної праці як ключового напрямку правового забезпечення соціально-трудових відносин.

Аналізуючи проект ТК № 1658, слід відмітити, що в ньому не застосовується правова категорія "гідна праця", хоча окремі виміри концепції гідної праці відображено. Так, серед основних принципів правового регулювання трудових відносин у ст. 2 проекту, визначено забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, у тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. У цій самій статті проекту регламентуються і принципи, які є основоположними принципами та правами у сфері праці: свобода праці (п. 1), заборона примусової та дитячої праці (п. 2), заборона дискримінації у сфері праці (п. 3), забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів (п. 14) [17]. Однак не виправданою вважаємо позицію законодавця щодо визначення окремо принципів свободи праці та заборони примусової праці, і об'єднання

заборони примусової праці та заборони дитячої праці в один принцип, на відміну від визначення вказаних принципів на рівні МОП. Крім того, застосування терміну "заборона" при визначенні принципу щодо недискримінації замість терміну "недопущення" також звужує його зміст порівняно із міжнародними стандартами. У статтях 3, 4 проекту ТК № 1658 детально визначено зміст двох принципів – заборони дискримінації та заборони примусової праці. Однак, не зрозуміло, чому акцент зроблено на деталізації саме вказаних принципів, а не всіх чотирьох основоположних принципів у сфері праці.

Щодо наступного виміру гідної праці – зайнятості та умов праці, у проекті ТК № 1658 він також отримав певне відображення. Так, забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття визначено одним із принципів правового регулювання трудових відносин згідно зі ст. 2 проекту. При цьому інші питання, що стосуються інституту зайнятості, проектом не регламентовані. Умовам праці присвячено книгу третю проекту ТК № 1658, однак, аналізуючи у гл. 1 характеристики умов праці, законодавець не застосовує поняття "гідні умови праці", обмежуючись категоріями оптимальні, безпечні та допустимі умови праці.

Правовому регулюванню соціального діалогу як ще одного виміру концепції гідної праці присвячена книга шоста проекту ТК № 1658 "Колективні трудові відносини" [17]. Указана книга містить лише три статті, які загалом визначають, що питання здійснення соціального діалогу, колективних переговорів та вирішення колективних трудових спорів регулюється законом. Доцільність виділення окремої книги в проекті для розміщення трьох відсільних норм є доволі сумнівною.

Стосовно виміру "соціальний захист" у контексті захисту трудових прав працівників, у ст. 2 проекту ТК № 1658 серед основних принципів правового регулювання трудових відносин визначено: 1) забезпечення захисту працівників від необґрунтованого звільнення; 2) гарантування державного захисту працівників від незаконного звільнення [17]. Право працівника на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді, гарантоване ст. 20 проекту. Книга 9 проекту "Індивідуальні трудові спори" деталізує питання механізму захисту трудових прав у разі їх порушення, визначає форми та способи захисту.

Отже, загалом проект ТК № 1658 відображає окремі виміри концепції гідної праці, проте потребує вдосконалення та деталізації з урахуванням міжнародних трудових стандартів та програм міжнародних організацій, що реалізуються в Україні в рамках досягнення цілей гідної праці.

Концептуальні основи Національної стратегії гідної праці. Ураховуючи, що концепція гідної праці включає основні стратегічні завдання, найбільш важливі з точки зору реформування трудового законодавства, розробка Національної стратегії гідної праці дозволить не лише врахувати проаналізовані вище напрямки державної соціальної політики, що реалізуються відокремлено, згідно з проектами співпраці з ООН, МОП, ЄС, але й визначити концептуальні засади реформування трудового законодавства в Україні. Ключові завдання в межах Національної стратегії гідної праці повинні визначатись на основі концепції гідної праці МОП, зокрема Програми гідної праці МОП для України 2016–2030 та Цілей сталого розвитку ООН 2016–2030.

Так, у контексті дотримання основоположних принципів та прав у сфері праці необхідно визначити перелік конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, що потребують першочергової ратифікації, а та-

кож узгодити питання імплементації Директив Європейського Союзу та уже ратифікованих конвенцій МОП, національних умов та практики. Особливу увагу слід зосередити на забезпеченні дієвості принципу недопущення дискримінації у сфері праці, визначенні ефективної антидискримінаційної політики та механізмів дієвого захисту працівників, що стали жертвами дискримінації.

У межах цілі гідної праці сприяння зайнятості завдяки формуванню стабільного інституційного та економічного середовища важливе значення має врахування в Національній стратегії гідної праці завдань, визначених Цілями сталого розвитку ООН 2016–2030, зокрема створення гідних робочих місць з належними й безпечними умовами праці, забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності. Також необхідно врахувати і завдання, визначені в рамках проекту МОП "Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні" 2017–2022, а також положення Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації щодо створення умов для підвищення кожної людиною своїх потенційних можливостей і навичок для зайнятості, що забезпечує досягнення особистих цілей і загального благополуччя.

Для виконання цілі гідної праці – "розробка і розширення заходів соціального захисту" – важливе значення має уніфікація соціально-забезпечувального законодавства, а також удосконалення механізмів досудового та позасудового врегулювання трудових спорів (зокрема, адміністративного захисту та медіації). Також необхідно враховувати позитивні напрацювання у рамках проекту МОП "Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу". Визначаючи завдання в рамках даного виміру концепції гідної праці, слід зосередити увагу на відображенні Цілі сталого розвитку ООН 2016–2030 – "Подолання бідності у всіх її формах та усюди", що включає, зокрема, необхідність підвищення життєстійкості малозабезпечених і осіб, які перебувають в уразливому становищі.

Важливе значення у системі заходів щодо сприяння цілям гідної праці повинні посідати завдання щодо сприяння соціальному діалогу. Так, соціальний діалог, відповідно до Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, є належним способом: а) приведення рішень стратегічних завдань у відповідність до потреб і можливостей кожної країни; б) переведення економічного розвитку в русло соціального прогресу, а соціального прогресу в русло економічного розвитку; в) сприяння досягненню консенсусу з відповідним заходам національної та міжнародної політики, що впливає на зайнятість, стратегії і програми у сфері гідної праці; г) надання ефективного характеру трудовому законодавству і трудовим інститутам [1]. Отже, реалізація соціального діалогу та трипатризм має визначальне значення для інших вимірів концепції гідної праці, оскільки дозволяє знаходити компроміс інтересів держави, роботодавців та працівників; забезпечувати дієвість, а не декларативність юридичних гарантій у сфері праці.

Висновки. Міжнародні трудові стандарти в сучасний період зосереджені навколо досягнення цілей та завдань гідної праці. Так, концепція гідної праці є ключовим напрямом діяльності Міжнародної організації праці у XXI столітті, а основні виміри гідної праці знайшли відображення у Цілях сталого розвитку ООН 2016–2030. Концепція гідної праці має комплексний характер, покликана збалансувати інтереси працівників та роботодавців у трудових відносинах, а також забезпечити

соціально-економічний розвиток людини та суспільства. Одночасно концепція гідної праці є частиною державної політики, що направлена на реалізацію соціальної функції держави. Метою концепції гідної праці є забезпечення продуктивної зайнятості, гідних умов роботи, можливостей для професійного та особистісного розвитку працівників на засадах рівності, справедливості, безпеки.

Упровадження вимірів концепції гідної праці як ключового напрямку вдосконалення трудового законодавства в Україні потребує комплексного підходу. Урахування усіх цілей гідної праці, їх узгодження із напрямками державної соціальної політики, що реалізуються в Україні, та процесом імплементації Угоди про асоціацію з ЄС зумовлює необхідність розробки Національної стратегії гідної праці. Саме на основі вироблених у рамках єдиної стратегії гідної праці завдань слід визначати напрямки діяльності щодо імплементації міжнародних трудових стандартів та законодавства ЄС, а також удосконалювати проєкт Трудового кодексу України. Лише комплексний підхід дозволить належним чином реформувати трудове законодавство, зробити його ефективним, врахувати в правовому регулюванні соціально-трудових відносин інтереси працівників, роботодавців та держави.

Список використаних джерел:

1. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації [Електронний ресурс] : від 13.06.2008. – Режим доступу: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf (дата звернення – 05.12.18).
2. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави / О. Гостюк // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – №6. – С. 90–93.
3. Жадан О. В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави / О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 2(45). – С. 8–15.
4. Decent work: Report of the Director-General. 87 th Session, June 1999. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/reports.htm> (дата звернення – 05.12.18).
5. Measuring decent work: Report of the Director-General Sixth Supplementary Report. 301 st Session, March 2008. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---reconfor/documents/meeting_document/wcms_091183.pdf (дата звернення – 05.12.18).

И. Сахарук, канд. юрид. наук

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

СТРАТЕГИЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В УКРАИНЕ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Статья посвящена исследованию сущности и стратегических целей концепции достойного труда в XXI веке. Осуществлен анализ международно-правовых стандартов сущности и измерений достойного труда. Определены механизмы достижения целей достойного труда. Обобщены основные направления государственной политики по достижению целей достойного труда в Украине, особое внимание сосредоточено на реализации программ международного сотрудничества, их влиянии на реформирование трудового законодательства. Проанализированы основные положения проекта Трудового кодекса в контексте измерений концепции достойного труда. Доказана необходимость разработки в Украине Национальной стратегии достойного труда, определены ее приоритетные цели и ключевые направления.

Ключевые слова: достойный труд, измерения достойного труда, устойчивое развитие, основополагающие принципы в сфере труда, международные трудовые стандарты, равенство возможностей, недискриминация, продуктивная занятость, достойные условия труда, достойная оплата труда, профессиональное развитие, социальный диалог, социальная защита, стратегия достойного труда.

I. Sakharuk, Candidate of sciences (Law)

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

THE STRATEGY TO ACHIEVE THE OBJECTIVES OF DECENT WORK IN UKRAINE: THEORETICAL AND LEGAL ASPECTS

The article is dedicated to research the essence and strategic objectives of decent work in the XXI century. Has been accomplished the analysis of international legal standards of decent work and measuring's of decent work. Were determined the actions for achieving the goals of decent work. Has been generalized the main directions of the state policy concerning achievement of decent work's goals in Ukraine. Special attention has been paid to the implementation of programs of international cooperation and their influence to the reforming of labour legislation. In the context of the measuring's of decent work were analysed the main provisions of the draft Labour Code. There were substantiated the necessity of National strategy for decent work in Ukraine, has been determined its priorities and key directions.

Key words: decent work, dimensions of decent work, sustainable development, fundamental labour principles, international labour standards, equality of opportunities, non-discrimination, productive employment, decent working conditions, decent wages, professional development, social dialogue, social protection, decent work strategy.

6. Декларація МОП основоположних принципів та прав у сфері праці [Електронний ресурс] : від 18.06.1998 – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260 (дата звернення – 05.12.18).

7. "Словник української мови": академічний тлумачний словник (1970–1980) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua> (дата звернення – 05.12.18).

8. Щербина В. І. Концепція гідної праці як ідеологічна серцевина забезпечення соціальної безпеки в Україні / В. І. Щербина // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези доп. II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.) ; за ред. М. І. Іншина, І. С. Сахарук. – К. : ФОП Маслаков, 2018. – С. 56–60.

9. Велика українська юридична енциклопедія: У 20 т. Т.11 : Трудове право / редкол. С. М. Прилипка, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко та ін. – 2018. – 776 с.

10. Цілі сталого розвитку 2016–2030, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku/> (дата звернення – 06.12.18).

11. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang-en/index.htm (дата звернення – 06.12.18).

12. Профіль гідної праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_154571.pdf (дата звернення – 06.12.18).

13. Проєкт МОП: Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_522946/lang-en/index.htm (дата звернення – 06.12.18).

14. Новий проєкт МОП – на підтримку створення робочих місць в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/nasha-borotba/14262-novij-proekt-mop-na-pidtrimku-stvorennia-robocikh-mists-v-ukrajini> (дата звернення – 06.12.18).

15. Стратегія сталого розвитку "Україна-2020": Указ Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015 // Офіційний вісник України. – 2015. – №4. – Ст.67.

16. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікована із заявою Законом №1678-VII від 16.09.2014 р. // Офіційний вісник України. – 2014. – №75. – Т.1. – Ст.2125.

17. Проєкт Трудового кодексу № 1658 [Електронний ресурс] : (доопрацьований текст від 24.07.2017 р.). – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення – 06.12.18).

Надійшла до редколегії 07.12.18