



Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти



Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти

Київ-2021

УДК 331:340.132](477)(082)
К95

К95 Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти:
збірник статей.
Київ: ВД Дакор, 2021. 147 с.
ISBN 978-617-7679-85-0

Упорядник та головний редактор:
Ірина Сахарук
Редактори:
Інна Кудінська, Георгій Сандул
Верстка:
Ірина Костишина

У збірнику вміщено статті вітчизняних науковців та практиків, присвячені дослідженню основних трудових прав працівників та їх захисту, сучасних новацій та перспектив правового регулювання трудових відносин.

Для фахівців, які працюють у галузі праці, профспілкових активістів, науковців, викладачів закладів вищої освіти, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.
ISBN 978-617-7679-85-0

Збірник підготовлено за підтримки та сприяння Центру Солідарності в Україні та Громадської організації «Трудові ініціативи». Публікації відображають винятково точку зору авторів, яка може не збігатися з позицією Громадської організації «Трудові ініціативи» та Центру Солідарності в Україні.

Дозволяється поширювати інформацію, зазначену в збірнику за умови обов'язкового посилання на джерело інформації та авторів збірника.



Зміст

Передмова	6
Список скорочень	8
Віктор Щербина Нові тенденції правового регулювання праці	9
Яна Сімутіна Поняття та ознаки трудових правовідносин у контексті поширення нестандартної зайнятості	16
Віталій Дудін Протидія зловживанням гнучкими формами зайнятості: досвід ЄС	23
Володимир Бурак Трудовий договір про дистанційну роботу	30
Світлана Кожушко Прескрипції в трудовому праві	39
Лілія Амелічева Приватно-правове регулювання гідної праці	44
Тетяна Колеснік Ґендерні проблеми у сфері праці та зайнятості: шляхи подолання	53
Аліна Магомедова Ринок праці в Україні та працевлаштування осіб «елегантного» віку	59
Оксана Микитюк Функціонування ваучерної системи навчання дорослого населення в Україні	65

Олена Костюченко Мобінг в Україні. Що робити?	72
Ірина Сахарук Гідна праця: міжнародний вимір та тенденції правового регулювання в Україні	79
Ольга Кучма Дискусійні питання щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	92
Василь Андріїв Роль Міжнародної організації праці в захисті трудових прав людини	98
Іван Яцкевич Роль профспілок у захисті трудових прав та інтересів працівників	106
Ірина Ізарова Процесуальні особливості захисту трудових прав у суді	114
Михайло Шумоло Принцип співмірності при вирішенні трудових спорів: між захистом трудового права та зловживанням правом	121
Тетяна Вахонєва Кваліфікаційні вимоги до медичних працівників як суб'єктів трудового права	133
Інна Кудінська, Георгій Сандул Гіг-економіка: термінологічний вимір	143

чи пособництво у дискримінації тощо. Для цього необхідно внести відповідні зміни до ст. 45 Кодексу законів про працю України.

Загалом, проблема мобінгу та цькування працівників на вітчизняних підприємствах, установах, організаціях є мало дослідженою. Ця проблема потребує значної уваги як держави в цілому, так і громадських організацій та професійних спілок. Необхідно запровадити державну програму для глибокого вивчення цієї проблеми. Також потрібен правовий всеобуч працівників щодо їхніх трудових прав, адже засоби самозахисту можуть бути застосовані працівником виключно у тому разі, якщо він знає свої права та розуміє як можна захистити себе самостійно.

ГІДНА ПРАЦЯ: МІЖНАРОДНИЙ ВИМІР ТА ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

Ірина Сахарук¹

Забезпечення гідної праці для всіх працівників – ключовий вектор розвитку міжнародних трудових стандартів XXI століття. Міжнародна організація праці, вперше визначивши цю ціль у 1999 році для «надання людського обличчя глобальній економіці»², поступово трансформувала її у цілісну концепцію гідної праці. Так, на початковому етапі МОП визначала гідну працю як зайнятість в умовах свободи, справедливості, безпеки та гідності. В сучасний період зміст права на гідну працю розглядається значно ширше, включаючи, в тому числі перспективи для особистого розвитку, свободу працівників брати участь у прийнятті рішень, які впливають на їх життя тощо³. Згідно з Декларацією століття МОП щодо майбутнього сфери праці⁴ гідна праця є **основою сталого розвитку, подолання нерівності в доходах та бідності**.

На важливості забезпечення гідної праці зосереджує увагу й Організація Об'єднаних Націй. Так, однією із Цілей сталого розвитку на 2016-2030 роки є Ціль 8. Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх⁵. Частина інших ЦСР також опосередковано стосується гідної праці. Цілі сталого

1 доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, кандидат юридичних наук

2 Decent work: Report of the Director-General. 87 th Session, June 1999.

URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

3 Decent Work. International Labour Organization.

URL: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

4 ILO Centenary Declaration for the Future of Work 2019.

URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>

5 Цілі сталого розвитку 2016-2030, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН 2015 року.

URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku/>

розвитку є пріоритетними для усіх країн, вони покладені в основу державних програм сталого розвитку⁶, тому мають визначальне значення зокрема й для реформування сфери праці.

Хоча поняття «гідна праця», «гідні умови праці» тривалий час застосовується в науковій та публіцистичній літературі, значною мірою вони залишаються оціночними. В першу чергу, їх зміст не визначено в національному законодавстві, ні Кодекс законів про працю України, ні основи закони у сфері регулювання праці («Про оплату праці», «Про охорону праці» тощо) не оперують поняттям «гідна праця». Лише в Законі «Про зайнятість населення» визначено обов'язок роботодавців «забезпечувати гідні умови праці, які відповідають вимогам законодавства в сфері оплати праці, охорони і гігієни праці» (ст.50)⁷. У проєктах Трудового кодексу України № 2410⁸ та Кодексу України про працю № 2410-1⁹ серед принципів правового регулювання праці визначено «забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці». При цьому, серед прав працівників в обох проєктах право на гідну працю чи гідні умови праці не визначено.

Для розуміння сутності гідної праці важливе значення має аналіз міжнародно-правових актів у цій сфері та, зокрема, підходів МОП, яка визначає цілісну концепцію гідної праці з чотирьох взаємопов'язаних вимірів (елементів). Заклавши основи розуміння гідної праці у кількох доповідях («Decent work» 1999, «Measuring decent work» 2008¹⁰), МОП остаточно сформувала свій підхід до концепції гідної праці у Декларації про соціальну

6 Так, в Україні діяла Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» (Указ Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#Text>), що визначала дорожню карту та 62 реформи для досягнення Цілей сталого розвитку, в тому числі реформи трудових відносин та системи соціального захисту. На сьогодні є лише Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 №722/2019 (<https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>), який просто перераховує закріплені на рівні ООН Цілі сталого розвитку та визначає зобов'язання Кабінету Міністрів України здійснювати аналіз програмних документів з врахуванням ЦСР

7 Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

8 Проєкт Трудового кодексу України №2410 від 08.11.2019 року.

URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

9 Проєкт Кодексу України про працю №2410-1, доопрацьований текст від 27.11.

2019 року. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334

10 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/

справедливість в цілях справедливої глобалізації¹¹ (далі – Декларація 2008 року), визначивши наступні її елементи: **1)** сприяння зайнятості; **2)** розробка та розширення заходів соціального захисту; **3)** сприяння соціальному діалогу та трипатризму; **4)** дотримання, сприяння та реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці.

Сприяння зайнятості. Ще в доповіді «Гідна праця» 1999 року МОП наголошувала, що без продуктивної зайнятості цілі гідного рівня життя залишаються ілюзорними, тому держави повинні сконцентрувати свою політику на трьох вирішальних факторах зайнятості: **1)** макроекономічній політиці (зайнятості як її головній меті); **2)** трансформації виробничих систем та стратегій підприємств; **3)** рівному доступу на ринки праці.

У Декларації 2008 року основним засобом для сприяння зайнятості визначено формування стабільного інституційного та економічного середовища, що передбачає, зокрема: **1)** підтримку життєздатності підприємств для розширення зайнятості; **2)** умови для кожної людини підвищувати потенційні можливості та навички для отримання продуктивної роботи. Отже, для сприяння зайнятості важливою є не лише соціальна, але й освітня політика держав, – створення ефективної системи підготовки та підвищення кваліфікації фахівців, які будуть конкурентоспроможними на ринку праці.

Так, у Цілях сталого розвитку визначено необхідність заохочення можливості **навчання впродовж життя** для всіх, а також істотного збільшення числа молодих і дорослих людей, які володіють затребуваними навичками для працевлаштування, отримання гідної роботи та занять підприємницькою діяльністю (ціль 4). А в Декларації МОП 2019 року наголошено на важливості змін у системі освіти з урахуванням еволюції праці, в тому числі впровадження концепції навчання протягом життя; сприяння переходу від освіти та навчання до роботи.

В Україні основи реалізації вказаних завдань закладено у новій редакції Закону України «Про освіту» 2017 року¹², що регламентує освіту дорослих як складову освіти впродовж життя

11 Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації 2008 року. URL: <https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/>

12 Про освіту: Закон України від 05.09.2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

(ст. 18), а також **дуальну форму здобуття освіти** – поєднання навчання осіб у закладах освіти та на робочих місцях (ст. 9). Розвиток дуальної освіти реалізується в Україні на рівні пілотного проекту.¹³ Щодо **освіти дорослих**, на сьогодні відсутня концепція її впровадження, нормативно регулюються лише окремі елементи, зокрема: **1)** професійне навчання та неформальне навчання працівників¹⁴; **2)** професійне навчання зареєстрованих безробітних¹⁵; **3)** видача ваучерів для підтримання конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації¹⁶. Міністерством освіти та науки України розроблено законопроект «Про освіту дорослих»¹⁷, прийняття якого дозволить забезпечити комплексність підходу до впровадження концепції навчання протягом життя з метою отримання нових знань та навичок працівниками, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Також на сьогодні важливе значення має визначення чіткого механізму підтвердження результатів неформального навчання, а також регламентація обов'язку роботодавця створювати умови для підвищення кваліфікації власних працівників (а не просто переукладання цього обов'язку на працівника). Так, за визначенням Євро-пейської асоціації з освіти дорослих, сегмент «освіта і навчання дорослих» у європейській практиці охоплює, в тому числі навчання на корпоративних тренінгах, за програмами професійного розвитку, які реалізують роботодавці.¹⁸

13 3 2019 року у 44 закладах освіти стартував пілотний проєкт із впровадження дуальної освіти. Він триватиме до 2023 року, на основі реалізації планується розробити моделі співпраці університетів, роботодавців та студентів та розробити детальну нормативну базу дуальної освіти. Детальніше про пілотний проєкт: <https://www.kmu.gov.ua/news/u-44>

14 Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>; стаття 34 Закону України «Про зайнятість населення»

15 Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>; стаття 35 Закону України «Про зайнятість населення»

16 Стаття 30 Закону України «Про зайнятість населення»; Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 року №207. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF#Text>

17 Проєкт закону України «Про освіту дорослих».

URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon>

18 Якою має бути політика навчання дорослих. Аналітичний звіт. Українська сторона Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС. С. 6.

URL: <https://www.civic-synergy.org.ua/wp-content>

Для сприяння зайнятості в контексті гідної праці важливе значення має **подолання нерегламентованої зайнятості**, що є одним із пріоритетних напрямів діяльності Державної служби України з питань праці¹⁹. Форми прояву незадекларованої праці:

- 1) неформальна зайнятість у формальному секторі;
- 2) зайнятість у неформальному секторі;
- 3) приховування фактично відпрацьованого робочого часу, виплата зарплати «в конверті»;
- 4) підміна фактичних трудових договорів цивільними, штучне використання аутсорсингу;
- 5) не оформлена належним чином вторинна зайнятість²⁰.

Зменшення масштабів незадекларованої праці в Україні вимагає комплексного підходу, що поєднуватиме економічні заходи з метою стимулювання роботодавців та працівників офіційно оформляти трудові відносини та заходи правового характеру, пов'язані, в першу чергу, із вдосконаленням трудового законодавства. Погоджуємось із М.В. Торжевським, що політика детінізації зайнятості населення має спрямовуватися на усунення основних мотивів, які спонукають до поширення тіньової зайнятості (для працівників – можливість отримати вищу зарплату у порівнянні з офіційним сектором, для роботодавців – бажання ухилитися від сплати податків та ЄСВ, складність податкового та бухгалтерського обліку, низька соціальна відповідальність перед працівниками). Автор пропонує адаптувати основні підходи політики детінізації зайнятості, що застосовуються в ЄС, зокрема, оптимізувати навантаження на фонд оплати праці, спростити систему адміністрування податків, реформувати пенсійну систему, поєднати амністію для легалізації зайнятості з подальшим застосуванням жорстких санкцій до порушників трудового законодавства²¹.

19 Здійснюється в рамках проєкту технічного співробітництва ЄС/МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці»

20 Звіт «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання». . С.12. URL: <http://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2018/05/protydija-nezadeklarovanij-praci-1.pdf>

21 Торжевський М.В. Детінізація зайнятості населення в Україні: дис. ... канд. економ. наук. К., 2017. С.172-173.

URL: http://ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/Torzhevs-kyy_dyser.pdf

Серед причин поширення незадекларованої праці також можна відмітити недосконалість трудового законодавства та недостатня ефективність контролюючих органів. Тому, позитивним є розробка проекту Закону про внесення змін до КЗпП України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності²², схвалений Кабінетом Міністрів 08.02.2021 року. Проектом пропонується можливість визнання роботи такою, яка виконується в межах трудових відносин **незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами**, якщо будуть три і більше визначених ним ознак трудових відносин. Такий крок цілком відповідає Рекомендації МОП про трудове правовідношення №198, що наголошує на необхідності здійснення державної політики з метою протидії прихованим формам трудових відносин²³.

Тому, прийняття зазначеного проекту буде важливим кроком для протидії нерегламентованій зайнятості. Одночасно, його недоліком вважаємо відсутність конкретизації щодо суб'єктів, уповноважених встановлювати наявність трудових відносин. При цьому, якщо авторами презюмується, що відповідні повноваження будуть реалізовувати лише суди, така норма залишиться значною мірою декларативною. В тому числі й з огляду на складність доведення працівником реальної наявності у його відносинах із роботодавцем (замовником) ознак трудових відносин. Вважаємо, що доцільно надати відповідні повноваження Державній службі з питань праці, яка в порядку здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства могла б виявляти факти порушень за результатами перевірок.

Однією із найбільш поширених форм незадекларованої праці в сучасний період є робота за допомогою цифрових платформ, породжена розвитком гіг-економіки. Згідно зі звітом МОП 2018 року, 3/4 працівників цифрових платформ в Україні не зареєстровані як самозайняті та не сплачують податків, при цьому 45% упевнені, що реєстрація не потрібна²⁴. Трудова діяльність

22 Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

URL: <http://spo.fpsu.org.ua/images/2020/2755.pdf>

23 Рекомендація МОП про трудове правовідношення №198.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text

24 Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. Міжнародна організація праці. 2018. С.5.

URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf

на платформах потребує нормативної регламентації, про що наголошено і в Декларації МОП 2019 року. Оскільки така робота часто має транснаціональний характер, цілком слушною є необхідність розробки міжнародної системи регулювання праці на цифрових платформах, яка закріпить певні мінімальні права і заходи захисту і зобов'яже платформи (та клієнтів) дотримуватися їх²⁶.

В Україні спроба врегулювати питання роботи за допомогою цифрових платформ здійснена проектом Закону про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні № 4303²⁵. Йі наврядчи можна вважати вдалою. Так, проектом визначаються положення щодо роботи гіг-працівників, які відповідають ознакам трудових відносин (умови щодо організації виконання роботи, робочого часу та часу відпочинку, перебування працівників на робочому місці; право здійснювати контроль за виконанням роботи тощо). При цьому, для гіг-працівників передбачено особливий статус, що погіршує їх становище у порівнянні з трудовим законодавством. Зокрема, регламентується робота лише за строковими договорами (ст. 26), передбачено додаткові підстави дострокового припинення контракту (ст. 29), відсутні гарантії у сфері оплати праці (винагорода визначається на розсуд сторін, ст. 31), можливість необмеженого застосування ненормованого робочого часу (ст. 33) тощо. Тому, законопроект не тільки не розв'язує питання вдосконалення правового статусу працівників цифрових платформ, але й погіршує наявне на сьогодні становище.

Розширення і розробка заходів соціального захисту є наступним виміром концепції гідної праці згідно Декларації 2008 року. Тривалий час в науковій літературі тривають дискусії щодо співвідношення понять «соціальний захист» та «соціальне забезпечення», тоді як Декларація чітко розмежовує їх, визначаючи, що соціальний захист включає соціальне забезпечення та захист прав. До заходів із соціального захисту віднесено також здорові і безпечні умови праці, політику в сфері оплати праці, тривалість робочого часу та інші умови праці (хоча в доповіді 1999 року умови праці були визначені окремим елементом концепції гідної праці разом із зайнятістю).

25 Work for a Brighter Future: report of the Global Commission on the Future of Work. January 2019. С.43. URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission>

26 Проект Закону про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні № 4303 від 02.11.2020. URL: <https://bit.ly/2UHPRLa>

Впровадження на національному рівні належних систем і заходів соціального захисту для всіх є одним із завдань Цілей сталого розвитку в контексті Цілі 1. «Подолання бідності у всіх її формах та усюди». У доповіді «Гідна праця» 1999 року наголошено, що кожна країна повинна розвивати національну систему соціального забезпечення, яка задовольняє потреби всього її населення, особливо груп, які працюють у неформальній економіці. Водночас в Україні на сьогодні ґрунтовні ініціативи щодо реформування системи соціального забезпечення відсутні. Натомість періодично народними депутатами піднімаються питання про підвищення пенсійного віку, скасування окремих соціальних пільг тощо, які лише посилюють напругу в суспільстві. Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів 23.12.2020 року схвалено рекомендації «Проблеми реформування системи пенсійного забезпечення»²⁷, які визначають певні позитивні напрями, зокрема, впровадження накопичувальної системи пенсійного страхування. Проте, система соціального забезпечення потребує комплексного реформування, яке не може бути ефективним без наявності відповідного фінансування. Встановлений Законом України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» прожитковий мінімум для непрацездатних осіб у розмірі 1769 грн (з 1 січня)²⁸, який визначає й мінімальний розмір пенсії за віком²⁹, навряд можна вважати достатнім для гідного соціального забезпечення.

При цьому, Україною ратифіковано лише одну з двох ключових конвенцій МОП у сфері соціального забезпечення № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, при цьому, із застереженнями. Не ратифіковано розділи, що стосуються обчислення періодичних виплат, підстав припинення виплати допомог, оскарження рішень у сфері соціального захисту, діяльності соціальних служб тощо³⁰. Не ратифікована загалом Конвенція

27 Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів схвалив Рекомендації слухань на тему: «Проблеми реформування системи пенсійного забезпечення». URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/

28 Про Державний бюджет України на 2021 рік: Закон України від 15.12.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text>

29 Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>

30 Про ратифікацію Конвенції МОП про мінімальні норми соціального забезпечення № 102: Закон України від 16.03.2016.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1024-19#Text>

№128³¹, що встановлює стандарти соціального забезпечення стосовно основних ризиків.

Серед умов праці, регулювання яких потребує вдосконалення на законодавчому рівні, в першу чергу робочий час, оплата та охорона праці. Так, робочий час в контексті гідної праці повинен дозволяти працівнику бути продуктивним та ефективно поєднувати трудові обов'язки з особистими. У Декларації 2019 року наголошено на важливості встановлення державами максимальних обмежень робочого часу. Тенденція до скорочення робочого часу, зокрема, впровадження 4-денного робочого тижня або 6-годинного робочого дня спостерігається сьогодні в ряді країн та міжнародних компаній³². Натомість в Україні законодавчих ініціатив щодо скорочення робочого часу, навіть як експерименту, немає. Навпаки, проект закону «Про працю» №2708 передбачав спрощення процедури залучення до надурочних робіт³³, аналогічне положення і в проекті № 4303³⁴. У проєктах Трудового кодексу №2402 та Кодексу про працю №2402-1 зберігається підхід не лише стосовно роботи в межах 40 годин, але й можливість встановлення 6-денного робочого тижня, що не відповідає сучасним тенденціям правового регулювання праці.

Щодо умови про оплату праці, національне законодавство³⁵ закріплює усі гарантії, визначені Конвенціями МОП №95³⁶ та №131³⁷, при цьому, деталізуючи окремі сфери відносин з оплати

31 Конвенція МОП №128 про допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку з втратою годувальника 1967 року.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_326#Text

32 Наприклад, у січні 2021 року Уряд Іспанії схвалив національний пілотний проєкт щодо введення 4-денного робочого тижня на 3 роки (<https://www.work.ua/news/ukraine/1732/>). З відповідними ініціативами виступають Уряди Нової Зеландії (4-денний робочий тиждень) та Великої Британії (6-год. робочий день). Успішно реалізують експерименти щодо скорочення робочого часу компанії Microsoft (Японія), Perpetual Guardian, Unilever (Нова Зеландія), Treehouse (США) тощо.

33 Проєкт Закону про працю №2708.

URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

34 Проєкт Закону про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні № 4303 від 02.11.2020. URL: <https://bit.ly/2UHPRLa>

35 Про оплату праці Закон України від 24.03.1995 року.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95>

36 Конвенція МОП №95 про захист заробітної плати 1949 року.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text

37 Конвенція МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149

праці як того вимагають положення Конвенцій. Однак, попри прогресивні норми щодо оплати праці, часто вони не виконуються роботодавцями. Серед ключових проблем у сфері оплати праці в Україні слід визначити порушення строків виплати заробітної плати або виплата її в розмірі, меншому мінімальної, відсутність офіційних відрахувань із зарплати з огляду поширеність тіньової зайнятості, виплата частини заробітної плати «в конверті». Крім того, внесення змін до Закону України «Про оплату праці» у 2016 році фактично легалізувало можливість держави визначити розмір мінімальної заробітної плати в довільному порядку, оскільки тепер вона не прив'язана до оплати за просту некваліфіковану працю. У Декларації МОП 2019 року наголошено на важливості встановлення адекватної мінімальної заробітної плати, яка, на нашу думку, повинна корелюватись із визначеним статтею 48 Конституції України правом на достатній життєвий рівень³⁸.

Важливе значення для забезпечення гідної праці мають умови щодо охорони праці. Починаючи з 2003 року МОП постійно відмічає, що гідна праця – це безпечна праця³⁹. Аналізуючи 100-річний досвід діяльності у цій сфері⁴⁰, МОП наголошує, що попри прогрес та наявність багатьох ефективних інструментів з охорони праці, вони часто не ратифіковані або не реалізовані на практиці. Крім того, нові ризики, пов'язані з безпекою та здоров'ям у світі створюють нові виклики для урядів, роботодавців, працівників та інших сторін, зацікавлених у створенні безпечного та здорового робочого середовища.

Виходячи з аналізу діяльності МОП та основних документів, в тому числі Глобальної стратегії безпеки та гігієни праці, ключовими тенденціями, які необхідно врахувати при реформуванні трудового законодавства, є: **1)** необхідність регулювання захисту від психосоціальних ризиків на робочому місці, в тому числі протидії мобінгу; **2)** зміщення акцентів в управлінні охороною праці на превентивний механізм, зокрема побудова та підтримка

38 Конституція України від 28.06.1996 року.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254>

39 Global Strategy on Occupational Safety and Health 2003. URL: https://www.ilo.org/safework/info/policy-documents/WCMS_107535/lang-en/index.htm

40 Safety and health at the heart of the future of work. Building on 100 years of experience. ILO, 2019. P.27. URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>

національної культури профілактики в галузі безпеки та гігієни праці⁴¹. Для цього необхідно проводити дослідження для виявлення нових ризиків у сфері охорони праці, а також здійснювати просвітницьку діяльність для підвищення рівня знань працівників.

Соціальний діалог є однією зі складових концепції гідної праці, водночас його слід розглядати і як засіб для ефективної реалізації інших вимірів концепції. Згідно із визначенням Міжнародного бюро праці, соціальний діалог – це процес, в рамках якого представники урядів, роботодавців і працівників обмінюються інформацією, консультуються і проводять переговори один з одним з метою досягнення консенсусу і вирішення ключових економічних і соціальних проблем (МБП, 2013)⁴². Відповідно, пошук шляхів та засобів впровадження гідної праці урядом, представниками працівників та роботодавців позитивно впливає не лише на формування ефективної державної політики, але й на ефективність її реалізації.

Соціальний діалог на національному та галузевому рівні має важливе значення для вдосконалення законодавства, приведення його у відповідність до вимог ринку праці, потреб роботодавців та працівників. Питання гідних умов праці, гармонізації професійного та сімейного життя, професійного розвитку працівників можуть ефективно вирішуватись на виробничому рівні. Наприклад, згідно Декларації МОП 2019 року ефективна співпраця на робочому місці – це інструмент для забезпечення безпечних та продуктивних робочих місць, де додержуються результати колективних переговорів, а не підривається роль профспілок. В цьому контексті особливо загрозливою видається спроба обмежити права профспілок та гарантії їх діяльності (проекти №2681⁴³, №2682⁴⁴). У доповіді «Гідна праця» 1999

41 Культура, в якій право на безпечне й здорове виробниче середовище дотримується на всіх рівнях, коли уряди, роботодавці і працівники беруть активну участь в забезпеченні безпечного і здорового виробничого середовища за допомогою системи встановлених прав, відповідальності і обов'язків та коли принципам профілактики надається найвищий пріоритет: Конвенція МОП №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_515

42 Work for a Brighter Future: report of the Global Commission on the Future of Work. 2019. URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/>

43 Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок) №2681.

URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67792

44 Проект Закону про страйки та локауту №2682.

URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67792

року вказано, що соціальний діалог вимагає участі та свободи асоціацій (працівників, роботодавців), тому має стати самоціллю в демократичних суспільствах. Крім того, згідно з Декларацією 2008 року соціальний діалог є одним із важливих способів надання ефективного характеру трудовому законодавству і трудовим інститутам. Тому, обмеження можливостей для свободи асоціації профспілок, мінімізація їх прав в довгостроковій перспективі лише негативно вплине на стан відносин між соціальними партнерами.

Дотримання, сприяння та реалізація **основоположних принципів і прав усфері праці** – наскрізний елемент концепції гідної праці, як і соціальний діалог оскільки є основою для регулювання зайнятості, соціального захисту, умов праці та трудових відносин загалом.

Основоположні принципи встановлені Декларацією МОП основних принципів і прав у світі праці⁴⁵:

- 1) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів⁴⁶;
- 2) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці⁴⁷;
- 3) реальна заборона дитячої праці⁴⁸;
- 4) недопущення дискримінації в галузі праці та занять⁴⁹.

45 Декларація МОП основних принципів і прав у світі праці 1998 року.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text

46 Цьому принципу відповідають основоположні Конвенції МОП: №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text, №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text

47 Цьому принципу відповідають основоположні Конвенції МОП: №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 року https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text; №105 про скасування примусової праці 1957 року https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text

48 Цьому принципу відповідають основоположні Конвенції МОП: №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text та № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року

49 Цьому принципу відповідають основоположні Конвенції МОП: №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text та №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text