УДК 349.2

Сахарук Ірина Сергіївна,
кандидат юридичних наук, асистент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ВИМІРИ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ 2016-2030

У статті досліджено виміри гідної праці, визначено їхній зміст відповідно до стандартів Міжнародної організації праці. Здійснено аналіз завдань Цілей сталого розвитку 2016-2030 в контексті гідної праці. Визначено основні заходи ООН, направлені на реалізацію концепції гідної праці у світі. Внесено пропозиції щодо вдосконалення правової регламентації змісту основних вимірів концепції гідної праці.

***Ключові слова**: гідна праця, концепція гідної праці, Цілі сталого розвитку, основоположні принципи трудового права, соціальний діалог, зайнятість, умови праці, подолання бідності, гендерна нерівність.*

Сахарук И.С. Измерения достойного труда как составляющая Целей устойчивого развития 2016-2030

В статье исследованы измерения достойного труда, определены их содержание в соответствии со стандартами Международной организации труда. Осуществлен анализ задач Целей устойчивого развития 2016-2030 в контексте достойного труда. Определены основные мероприятия ООН, направленные на реализацию концепции достойного труда в мире. Внесены предложения по усовершенствованию правовой регламентации основных измерений концепции достойного труда.

***Ключевые слова**: достойный труд, концепция достойного труда, Цели устойчивого развития, основополагающие принципы трудового права, социальный диалог, занятость, условия труда, преодоление бедности, гендерное неравенство.*

I. Sakharuk Measuring decent work as a component of Sustainable Development Goals 2016-2030

In the article have been researched the dimensions of decent work. Its content is determined in accordance with the standards of the International Labour Organization. Was gave the analysis of tasks of the Sustainable Development Goals 2016-2030 in the context of decent work. Have been determined the main United Nations measures to implement of the concept of decent work in the world. The

proposals on improving the legal regulation of the measuring decent work are presented.

***Key words**: decent work, decent work concept, Goals of sustainable development, fundamental principles of labour law, social dialogue, employment, working conditions, poverty reduction, gender inequality.*

Постановка проблеми. Концептуальні основи гідної праці були закладені Міжнародною організацією праці (далі – МОП) у 1999 році як можливості для жінок і чоловіків отримувати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки і гідності [1]. Ключовими завданнями міжнародного співтовариства в рамах реалізації гідної праці на початковому етапі стали: 1) сприяння дотриманню прав на роботі; 2) зайнятість; 3) соціальний захист; 4) соціальний діалог. Вказані завдання покладені в основу визначених у березні 2008 року на 301 сесії МОП «вимірів гідної праці», що додатково включали нарівні із зайнятістю умови праці, а напрям «дотримання прав на роботі» трансформувався у «дотримання основоположних принципів та прав у сфері праці, а також міжнародних трудових стандартів» [2].

У Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 13.06.2008 остаточно сформульовано виміри гідної праці та визначено їхній зміст. Одночасно можна говорити про остаточне формування концепції гідної праці після прийняття Декларації, оскільки у ній вперше встановлено, що виміри гідної праці взаємозалежні та взаємодоповнюючі, нездатність вирішити будь-яке з них уповільнить хід вирішення інших завдань. Саме тому з метою досягнення оптимального ефекту рекомендовано розробку єдиної, комплексної стратегії МОП з досягнення цілей гідної праці [3].

До вимірів гідної праці згідно з Декларацією належать: 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, які б носили стійкий характер і відповідали національним умовам; 4) сприяння соціальному діалогу і трипартизму [3].

Про якісно новий етап розвитку концепції гідної праці можна говорити з 2015 року. Він пов'язаний із затвердженням Генеральною Асамблеєю ООН Цілей сталого розвитку на 2016-2030 роки. Так, серед 17 цілей, визначених пріоритетними для сталого розвитку у світі, сформульовано необхідність

«сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» [4]. Одночасно частина інших цілей сталого розвитку також опосередковано стосується гідної праці. Цілі сталого розвитку в сучасний період є пріоритетними для усіх країн світу, вони покладені в основу державних програм досягнення сталого розвитку. Так, в Україні Указом Президента від 12.01.2015 затверджено Стратегію сталого розвитку «Україна-2020» [5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед науковців, що досліджували концепцію гідної праці, можна відмітити, зокрема, Л.П. Амелічеву, В.В. Буяшенка, Н.Д. Гетьманцеву, О. Гостюк, О.В. Жадан, О.О. Кобзисту, Т.А. Коляду, С.Г. Рудакову, Я.С. Ткаченко. Однак комплексне дослідження її вимірів та правових основ реалізації, тенденцій розвитку в контексті міжнародних стандартів фактично відсутнє.

Метою статті є дослідження сутності та змісту вимірів гідної праці в контексті Цілей сталого розвитку 2016-2030 років, визначення пріоритетних завдань ООН щодо реалізації концепції гідної праці у світі.

Виклад основного матеріалу. Цілі сталого розвитку визначають пріоритетні цілі для держав у різних сферах, формулюючи при цьому конкретні завдання, виконання яких має першочергове значення для досягнення Цілей. Водночас в основі реалізації зазначених цілей – міжнародні стандарти, що сформульовані ООН, МОП, іншими міжнародними організаціями. Так, у контексті цілі «сприяння гідній праці для всіх» важливе значення має концепція гідної праці, вироблена в рамах Міжнародної організації праці. Тому розглянемо співвідношення завдань в межах Цілей сталого розвитку 2016-2030 та вимірів концепції гідної праці МОП.

Поняття «гідна праця» можна визначити як продуктивну діяльність (виробничу працю), здатну забезпечити справедливу винагороду за працю, безпеку на робочому місці, соціальний захист (від безробіття, у разі вагітності, необхідності догляду за дитиною, пенсійне забезпечення), перспективи особистісного росту, участі в ухваленні важливих управлінських рішень (через профспілки, асоціації підприємців тощо), ґендерну рівність [6, с. 204].

Виходячи зі змісту завдань, визначених МОП у доповідях щодо гідної праці, вважаємо, що основною метою концепції гідної праці є забезпечення продуктивної зайнятості, гідних 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 напрями, що дозволяють реалізувати мету концепції гідної праці.

Як було вказано вище, концепція гідної праці охоплює чотири виміри (складові): 1) основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятість та умови праці; 3) соціальний захист; 4) соціальний діалог. Водночас у доктрині трудового права можна зустріти й інші підходи до їх визначення. Так, наприклад, Т.А. Коляда виділяє такі компоненти концепції гідної праці: зайнятість, права, захист, діалог. При цьому, на думку вченої, зайнятість передбачає гідну оплату праці (гідні засоби існування), справедливі та безпечні умови праці, охорону здоров'я і праці на робочому місці, доступність продуктивної та значимої праці, перспективи особистісного розвитку [6, с. 202]. Видається, що таке тлумачення зайнятості не відповідає національному законодавству та міжнародним стандартам, а включення умов праці до категорії «зайнятість» є необґрунтованим.

Авторський колектив аналітичного матеріалу за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні» до основних складових концепції гідної праці МОП відносить: 1) можливості зайнятості – можливість знайти роботу для всіх і кожного, хто бажає працювати; 2) працю в умовах свободи – вільний вибір роботи, її не примусовий характер, заборона і ліквідація кабальної, рабської, дитячої праці; 3) адекватні заробітки і продуктивна праця – право одержувати належні кошти для існування працівників та їх родин, забезпечення сталого розвитку компаній і країн; 4) рівність у праці – справедливе ставлення та рівні можливості на виробництві, відсутність дискримінації на робочому місці, у доступі до роботи, можливість гармонійно поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками та особистим розвитком; 5) безпечне виробниче середовище й соціальна безпека – допомога в збереженні здоров'я, захист пенсій і засобів до існування, належний фінансовий та інший захист при погіршенні здоров'я та в інших випадках; 6) гідність у праці, соціальний діалог і свобода асоціацій – право працівників вільно вступати до організацій, що представляють їхні інтереси, колективно представляти власні інтереси, можливість заявляти про свої проблеми і брати участь у прийнятті рішень щодо умов праці [7, с. 10-11]. Вказаний підхід в цілому відповідає стандартам МОП щодо гідної праці, водночас виділені авторами складові «праця в умовах свободи» та «рівність у праці» доречно включати до такого виміру концепції гідної праці, як «основоположні принципи та права у сфері праці», оскільки вони складають основу відповідних принципів. Стосовно такої складової, як «безпечне виробниче середовище й соціальна безпека», її зміст в цілому відповідає такому виміру концепції згідно з Декларацією МОП 2008 року, як соціальний захист.

В цілому, незважаючи на існування різних підходів в науці щодо складових концепції гідної праці, вважаємо доцільним їх виділення, виходячи зі стандартів МОП, що визначають чотири основні виміри гідної праці та відповідно чотири стратегічні завдання на шляху встановлення гідної праці. Отже, в рамах цього дослідження буде здійснено аналіз концепції гідної праці в контексті таких її вимірів, як 1) основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятість та умови праці; 3) соціальний захист; 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 основоположних принципів та прав визначено Декларацією МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998: a) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; b) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; c) реальна заборона дитячої праці; d) недопущення дискримінації в області праці та занять [8].

Міжнародні трудові стандарти включають в себе положення, встановлені системою конвенцій та рекомендацій МОП, які умовно прийнято називати Міжнародним кодексом праці. Проте основою цих стандартів є саме основоположні принципи та права у сфері праці, зміст яких розкривають положення восьми фундаментальних конвенцій МОП: № 29 про примусову або обов’язкову працю 1930 р., № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію 1948 р., № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 р., № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р., № 105 про скасування примусової праці 1957 р., № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять 1958 р., № 138 про мінімальний вік прийому на роботу 1973 р., № 182 про усунення найгірших форм дитячої праці 1999 р.

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 як визнана і законна порівняльна перевага [3]. Одночасно 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 в межах Концепції гідної праці.

Водночас у Цілях сталого розвитку 2016-2030 основну роль зосереджено

на реалізації міжнародних стандартів у сфері недопущення дискримінації. Так, як окрему ціль визначено «забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток». До завдань щодо гідної праці в межах цієї цілі можна віднести такі: а) повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток; б) визнавати і цінувати неоплачувану працю з догляду й роботу з ведення домашнього господарства, надаючи комунальні послуги, інфраструктуру та системи соціального захисту і заохочуючи принцип спільної відповідальності у веденні господарства і в сім'ї; в) забезпечити всебічну і реальну участь жінок і рівні для них можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті; г) приймати й удосконалювати розумні стратегії та обов'язкові для дотримання закони з метою заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток на всіх рівнях [4]. Також серед завдань у рамках цілі щодо подолання бідності – необхідність забезпечити, щоб всі чоловіки і жінки, особливо незаможні та вразливі, мали рівні права на економічні ресурси, доступ до базових послуг [7].

Позитивно оцінюючи антидискримінаційну направленість Цілей сталого розвитку, вважаємо, що зосередження лише на протидії гендерній нерівності необґрунтоване, адже в сучасний період широкого поширення набувають і інші різновиди дискримінації: за ознаками віку, стану здоров'я, національною приналежністю тощо. При цьому і серед завдань у рамках цілі «сприяння гідній праці для всіх» окремо протидію дискримінації не визначено. Разом з тим виокремлено завдання щодо викорінення примусової праці, заборону й ліквідацію найгірших форм дитячої праці, а до 2025 року – припинення дитячої праці у всіх її формах [4], які направлені на реалізацію двох інших основоположних принципів у сфері праці – принципу скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці та принципу реальної заборони дитячої праці.

Наступний вимір гідної праці – зайнятість та умови праці. У Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації наголошено, що сприяння зайнятості здійснюється в першу чергу завдяки формуванню стабільного інституційного та економічного середовища, в якому а) всі люди можуть розширювати і підвищувати свої потенційні можливості і навички, необхідні їм для того, щоб мати продуктивну роботу, що забезпечує їм досягнення особистих цілей і загального благополуччя; б) всі підприємства, як державні, так і приватні, є життєздатними, завдяки чому забезпечується зростання і розширюється зайнятість, а також можливості і перспективи для всіх; в) суспільства можуть домагатися своїх цілей економічного розвитку, високого рівня життя і соціального прогресу [3].

У Цілях сталого розвитку серед завдань щодо «сприяння гідній праці для всіх» головна увага зосереджена саме на необхідності забезпечення зайнятості та відповідних умов праці. Зокрема, сприяння продуктивній та ефективній зайнятості нарівні зі сприянням гідній праці виокремлено як важливу ціль для усіх держав. Серед завдань для їх реалізації передбачено такі 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, включаючи трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості [4].

Важливу роль для забезпечення продуктивної зайнятості та гідної праці у Цілях сталого розвитку відведено реалізації спеціальних заходів щодо окремих категорій населення, особливо молоді. Так, серед завдань для держав передбачено необхідність суттєвого скорочення частки молоді, яка не працює, не вчиться і не набуває професійних навичок; розробку і введення в дію глобальної стратегії забезпечення зайнятості молоді та імплементація Глобального пакту про робочі місцях МОП [4].

Оскільки ситуація на ринку праці, рівень зайнятості безпосередньо пов'язані із системою освіти, до завдань Цілей сталого розвитку в контексті забезпечення гідної праці відносимо також ті, що включені до цілі «забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти», що передбачає, зокрема, необхідність: а) забезпечити для всіх жінок і чоловіків рівний доступ до недорогої та якісної професійно-технічної та вищої освіти; б) істотно збільшити число молодих і дорослих людей, які володіють затребуваними навичками для працевлаштування, отримання гідної роботи та занять підприємницькою діяльністю; в) ліквідувати гендерну нерівність у сфері освіти і забезпечити рівний доступ до освіти та професійно-технічної підготовки всіх рівнів для уразливих груп населення [4].

Ще один вимір концепції гідної праці, що знайшов відображення серед завдань Цілей сталого розвитку 2016-2030, – соціальний захист, заходи в рамах якого згідно з Декларацією МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації повинні включати розширення соціального забезпечення і поширення його на всіх, у тому числі заходи з надання основного доходу всім нужденним такого захисту особам і адаптація сфери її охоплення з метою задоволення знову виникаючих потреб і подолання невпевненості, яка породжена стрімкими технологічними, суспільними, демографічними та

економічними змінами [3]. Так, першою із Цілей сталого розвитку названо ціль щодо «подолання бідності у всіх її формах та усюди», 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.

Відповідно до Декларації про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації розробка і розширення заходів соціального захисту включають як заходи із соціального забезпечення, так і заходи щодо захисту працівників, які б носили стійкий характер і відповідали національним умовам [3]. Як справедливо зауважує О.В. Жадан, забезпечення дотримання прав працівників є основним механізмом просування гідної праці. Визнання та захист прав трудящих визначено головною метою існування МОП [9, с. 13].

Останній, четвертий, вимір гідної праці – соціальний діалог. Встановлення та реалізація засад соціального партнерства та трипатризму має визначальне значення для інших вимірів, оскільки дозволяє знаходити компроміс інтересів держави, роботодавців та працівників; забезпечувати дієвість, а не декларативність гарантій у сфері гідної праці. Водночас заходам щодо соціального діалогу у Цілях сталого розвитку не приділено належної уваги, його побудова та розвиток не визначені і серед завдань щодо сприяння гідній праці для всіх, що слід вважати значним недоліком. Адже погоджуємося з думкою О.В. Жадан, що ефективне соціальне партнерство є надзвичайно важливою передумовою реалізації стратегічних завдань концепції гідної праці, визначає реальні можливості їх вирішення відповідно до потреб суспільства. Завдяки соціальному діалогу вирішуються проблеми, пов'язані з трудовим законодавством і функціонуванням інститутів громадянського суспільства в соціально-трудовій сфері [9, с. 13].

Соціальний діалог відповідно до стандартів МОП 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 [3].

Висновки. Цілі сталого розвитку 2016-2030 мають важливе значення для реалізації вимірів гідної праці та впровадження цієї концепції у світі та в Україні. Так, «сприяння гідній праці для всіх» визначено серед ключових цілей

для усіх країн на наступне десятиліття. При цьому важливе значення мають завдання, визначені в межах Цілей сталого розвитку, які направлені, зокрема, на забезпечення гідних умов праці, повної та продуктивної зайнятості, ліквідації примусової та дитячої праці, подолання бідності тощо. Вважаємо, що Цілі сталого розвитку 2016-2030 на рівні з Декларацією МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації та Декларацією МОП основоположних принципів та прав у сфері праці слід вважати важливим програмним документом, що направлений на реалізацію концепції гідної праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Decent work: Report of the Director-General. 87 th Session, June 1999. [Електронний ресурс] / International Labour Organization. Режим доступу: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ ilc/ilc87/reports.htm.

2. Measuring decent work: Report of the Director-General Sixth Supplementary Report. 301 st Session, March 2008 [Електронний ресурс] / International Labour Organization. Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting document/wcms_091183.pdf.

3. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації від 13.06.2008 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу:http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf.

4. Цілі сталого розвитку 2016-2030, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН 2015 р. [Електронний ресурс] / United Nations Ukraine. Режим доступу: http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku/.

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

6. Коляда Т.А. Концепція гідної праці в трудовому праві України / Т.А. Коляда // Форум права. 2010. № 3. С. 201-205.

7. Буяшенко В.В. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні») / В.В. Буяшенко, О.О. Кобзиста, Я.С. Ткаченко // Вісник Академії праці, соціальних відносин та туризму. 2016. № 1-2. С .9-24.

8. Декларація МОП основоположних принципів та прав у сфері праці від 18.06.1998 р. [Електронний ресурс] / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260.

9. 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.