

ГЕНЕЗА ФОРМУВАННЯ ТА СУЧАСНИЙ ЗМІСТ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Досліджено концепцію гідної праці як стратегічний напрям розвитку трудового законодавства XXI століття. Гідна праця розглядається як основа сталого розвитку, подолання бідності та нерівності в доходах. Розглянуто етапи становлення та розвитку концепції гідної праці в діяльності Міжнародної організації праці. Визначено зміст основних вимірів гідної праці відповідно до стандартів МОП. Серед елементів концепції гідної праці виділено: дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці; сприяння продуктивній зайнятості; соціальний захист; соціальний діалог. Наголошено на необхідності визначення якісних і кількісних показників для вимірювання прогресу на шляху до гідної праці в кожній державі.

Установлено, що необхідність впровадження гідної праці особливо актуалізується в сучасний період у зв'язку з поглибленням людино-орієнтованого підходу до регулювання відносин у сфері праці. Виявлено ширший зміст сутності соціального захисту порівняно з національною доктриною, що включає заходи із соціального забезпечення і захисту працівників, а також умови праці. Наголошено, що в сучасний період гідна праця – це безпечна праця. Доведено, що соціальний діалог має ключове значення для досягнення цілей гідної праці, збалансування інтересів держави, працівників та роботодавців у сфері праці.

Узагальнено наукові підходи до визначення змісту і завдань концепції гідної праці в сучасний період. Визначено мету концепції гідної праці – забезпечення продуктивної зайнятості, гідних умов роботи, можливостей для професійного й особистісного розвитку працівників на засадах рівності, справедливості, безпеки. Наголошено на комплексному характері концепції гідної праці, реалізація якої впливає не лише безпосередньо на трудові відносини, але й на життєвий рівень працівників і суспільства загалом. Установлено, що впровадження міжнародних стандартів щодо гідних умов праці, гідної заробітної плати, забезпечення рівних прав і можливостей дозволяє підвищувати добробут працюючих, їхній економічний стан, що впливає на рівень економіки країни загалом.

Ключові слова: гідна праця, концепція гідної праці, міжнародні трудові стандарти, людино-орієнтований підхід, основоположні принципи у сфері праці, соціальний діалог, продуктивна зайнятість, умови праці, соціальний захист.

ВСТУП. Концептуальною основою реформування національного трудового законодавства України в сучасний період є впровадження міжнародних стандартів і вимірів концепції гідної праці, що реалізується Міжнародною організацією праці з 1999 року. У сучасний період правові категорії "гідна праця", "гідні умови праці" доволі часто застосовуються в науковій літературі, причому законодавчого закріплення у вітчизняному законодавстві вони не отримали. Водночас в основі міжнародних трудових стандартів XXI ст. закладено саме концепцію гідної праці та її основні виміри.

У рамках Міжнародної організації праці обґрунтовано, що економічний, соціальний розвиток держав значною мірою залежить від рівня добробуту їхніх громадян, забезпечення високих стандартів життя та гідної праці. Україна перебуває на етапі реформування трудового та соціального законодавства, тому важливе значення при розробці положень нових законодавчих актів має врахування концепції гідної праці. Це сприятиме як імплементації міжнародних трудових стандартів у національну правову систему, так і підвищенню добробуту суспільства та економічного рівня розвитку держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі окремі аспекти концепції гідної праці досліджували Л. П. Амелічева, В. В. Буяшенко, Н. Д. Гетьманцева, О. Гостюк, О. В. Жадан, О. О. Кобзиста, Т. А. Коляда, С. Г. Рудакова. Однак комплексне дослідження етапів її становлення, а також змісту, вимірів і правових основ на сьогодні відсутнє.

Метою статті є аналіз генези формування концепції гідної праці Міжнародною організацією праці, а також дослідження наукових підходів до розуміння концепції гідної праці, визначення її змісту й основних завдань у сучасний період.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ. Поява поняття "гідна праця" є логічною у зв'язку з еволюцією соціально-трудова відносин в кінці XX – на початку XXI ст. [1, с. 121–122]. Як справедливо зазначає О. В. Жадан, 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 [2, с. 10–11].

Витоки становлення концепції гідної праці. Уперше концепція гідної праці як ключовий напрям діяльності МОП згадується у доповіді "Гідна праця" (Decent work) генерального директора організації 1999 року [3]. Так, наголошено, що з метою "надання людського обличчя глобальній економіці" ("giving a human face to the global economy") ключова місія МОП полягає у покращенні становища людей у світі праці та пошуку стійких можливостей для гідної роботи. При цьому наголошено на важливості покращення умов як у формальній, так і в неформальній економіці.

У доповіді визначено також стратегічні цілі для забезпечення гідної праці [3]:

1) Основні принципи та права на роботі, що встановлені Декларацією МОП основоположних принципів і прав у сфері праці (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 1998 року: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальна заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації в галузі праці та занять [4]. Наголошено, що Декларація була прийнята як інструмент просування основоположних прав та свобод, повага до яких є принциповою. Тому забезпечення відповідних прав на виробничому рівні сприятиме їх реалізації в економічній та соціальній практиці держав загалом. Відповідно Декларація слід розглядати як інструмент трансформації цінностей організації в програми інтегрованого розвитку держав.

2) Працевлаштування, зокрема створення робочих місць належної якості та забезпечення зайнятості. Без продуктивної зайнятості цілі гідного рівня життя, соціального й економічного розвитку залишаються ілюзорними. Наголошено на необхідності існують

рації держав на трьох вирішальних факторах зайнятості: макроекономічній політиці (перетворення зайнятості на головну мету), трансформації виробничих систем і стратегій підприємств, а також рівного доступу до зайнятості, на ринки праці.

3) Соціальний захист, який не лише може задовольняти найважливіші потреби для людського виживання, але зміцнює стабільність, мінімізуючи соціальні заворушення та допомагаючи країнам легше пристосуватися до соціальних і політичних змін. Наголошено на праві кожної людини, незалежно від місця проживання, на мінімальний рівень соціального захисту та забезпечення доходу, виходячи із можливостей конкретного суспільства. Кожна країна має розвивати національну систему соціального захисту, яка задовольняє потреби всього її населення, особливо груп, які працюють у неформальній економіці.

4) Соціальний діалог, що розглядається як мета і засіб одночасно. Так, соціальний діалог вимагає участі та свободи асоціацій (працівників, роботодавців), тому має стати самоціллю в демократичних суспільствах. Водночас це засіб забезпечення захисту прав, розв'язання конфліктів та соціальної справедливості, а також джерело стабільності на всіх рівнях – від підприємства до суспільства загалом.

Окремо в доповіді наголошено на взаємозв'язку всіх чотирьох стратегічних цілей МОП для гідної праці [3]. Так, принципи та права на роботі забезпечують основні правила та є основою для розвитку; зайнятість і доходи – це спосіб, за допомогою якого виробництво та випуск продукції отримують ефективний попит. Соціальний захист забезпечує безпеку людини та розвиток економіки. Соціальний діалог пов'язує виробництво з розподілом і забезпечує справедливість, участь у процесі розвитку. Таким чином, указані цілі разом визначають шляхи, за допомогою яких МОП може сприяти гідній праці, яка означає продуктивну працю, коли права працівника захищені, що приносить адекватний дохід з відповідним соціальним захистом.

Інституціоналізація концепції гідної праці.

У VI додатковій доповіді Генерального директора МОП "Вимірювання гідної праці" ("Measuring decent work") 2008 року дещо розширено підхід до розуміння основних складових концепції гідної праці [5]. Так, до виміру "основні принципи та права у сфері праці" додано також міжнародні трудові стандарти, а вимір "працевлаштування" доповнено умовами праці. У вказаній доповіді наголошено, що розвиток глобальної програми гідної праці передбачає комплексний підхід, зокрема: 1) визначення якісних та кількісних показників для вимірювання прогресу на шляху до гідної праці на рівні країни; 2) збирання статистичних даних та якісної інформації, що стосується вибраних показників гідної праці; 3) аналіз та інтерпретація показників гідної праці, а також статистики як для конкретної країни, так і для визначення глобальної динамічної картини.

Водночас, урахувавши комплексний характер гідної праці, указано, що прогрес у її досягненні не може бути оцінений лише за допомогою стандартних кількісних показників. Їх використання для оцінювання прогресу має враховувати контекстне середовище, у якому відбувається такий прогрес. До того ж окремі показники, такі як зайнятість, заробітна плата, робочий час і соціальне забезпечення легше піддаються статистичному вимірюванню, тоді як інші виміри, наприклад соціальний діалог, функціонування ринків праці та застосування міжнародних стандартів праці, вимагають різних методологій для об'єктивної оцінки ситуації [5].

Через три місяці після доповіді "Вимірювання гідної праці", у червні 2008 року прийнято Декларацію МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization) [6], яка остаточно інституціоналізувала концепцію гідної праці, визначивши чіткий зміст її складових. При цьому Декларація визначає повну і продуктивну зайнятість та цілі гідної праці стрижнем економічної та соціальної політики держав.

До основних вимірів концепції гідної праці у Декларації належать:

1) Сприяння зайнятості завдяки формуванню стабільного інституційного й економічного середовища, де:

- усі люди можуть розширювати й підвищувати свої потенційні можливості та навички, необхідні їм для того, щоб мати продуктивну роботу, що забезпечує їм досягнення особистих цілей і загального благополуччя;

- усі підприємства, як державні, так і приватні, є життєздатними, завдяки чому забезпечується зростання і розширюється зайнятість, а також можливості та перспективи для всіх;

- суспільства можуть домагатися своїх цілей економічного розвитку, високого рівня життя і соціального прогресу.

2) Розробка і розширення заходів соціального захисту – соціального забезпечення і захисту працівників, – які б мали стійкий характер і відповідали національним умовам, у тому числі:

- розширення соціального забезпечення і поширення його на всіх, включаючи заходи з надання основного доходу всім нужденним;

- здорові й безпечні умови праці;

- політика у сфері оплати праці, тривалість робочого часу та інші умови праці, націлені на забезпечення того, щоб усі по справедливості отримували свою частку суспільних благ і щоб мінімальний прожитковий рівень забезпечувався для всіх працюючих, а захист поширювався на всіх осіб, що його потребують.

3) Сприяння соціальному діалогу і трипартизму як належному способу:

- приведення рішень стратегічних завдань у відповідність до потреб і можливостей кожної країни;

- переведення економічного розвитку в русло соціального прогресу, а соціального прогресу – у русло економічного розвитку;

- сприяння досягненню консенсусу з відповідними заходами національної та міжнародної політики, що здійснює вплив на зайнятість, стратегії та програми у сфері гідної праці;

- надання ефективного характеру трудовому законодавству і трудовим інститутам, у тому числі щодо сприяння нормальним трудовим відносинам, і створення ефективно діючих систем інспекції праці.

4) Дотримання, сприяння, реалізація основних принципів і прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного розв'язання всіх стратегічних завдань, зважаючи, що:

- свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів є надзвичайно важливими передумовами для розв'язання чотирьох стратегічних завдань;

- порушення основоположних принципів і прав у сфері праці не може застосовуватися або використовуватися як визнана і законна порівняльна перевага, а трудові норми не мають використовуватися в цілях протекціоністської торгової практики [6].

У Декларації наголошено, що вказані чотири стратегічні завдання взаємозалежні та взаємодоповнюючі, нездатність розв'язати будь-яке з них уповільнить хід розв'язання інших завдань. Саме тому, з метою досягнення оптимального ефекту, рекомендовано розробку єдиної, комплексної стратегії МОП із досягнення цілей гідної праці.

Отже, слід зазначити, що порівняно з попередніми аналізованими доповідями щодо гідної праці в Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації частково змінено складові концепції гідної праці: 1) сприяння працевлаштуванню замінено сприянням зайнятості та, відповідно, визначено більш розширені гарантії щодо забезпечення останньої; 2) умови праці визначено частиною заходів із соціального захисту, який включає, у тому числі, і соціальне забезпечення та захист прав; 3) дотримання основних принципів і прав у сфері праці не розглядається спільно із дотриманням міжнародних трудових стандартів. При цьому, як і в попередніх документах, ключова роль у реалізації концепції гідної праці відведена соціальному діалогу та свободі асоціації як його складовій.

Гідна праця згідно з цілями сталого розвитку.

Серед переліку цілей сталого розвитку, затверджених Генеральною Асамблеєю ООН 2015 року, визначено сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх. Указана мета включає ряд завдань, частина з яких безпосередньо пов'язана із реалізацією концепції гідної праці, зокрема: 1) створення гідних робочих місць; 2) забезпечення повної та продуктивної зайнятості й гідної праці для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молодих людей та інвалідів; 3) забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності; 4) викорінення примусової праці, заборона й ліквідація найгірших форм дитячої праці, а до 2025 року – покінчити з дитячою працею в усіх її формах; 5) захист трудових прав і сприяння забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, і осіб, які не мають стабільної зайнятості [7].

Серед інших цілей сталого розвитку є також ті, що стосуються реалізації концепції гідної праці, зокрема:

1) подолання бідності в усіх 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; в) забезпечити, щоб усі чоловіки і жінки, особливо незаможні та вразливі, мали рівні права на економічні ресурси, доступ до базових послуг [7];

2) забезпечення всеохоплюючої та 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 кількість молодих і дорослих людей, які володіють затребуваними навичками для працевлаштування, отримання гідної роботи та занять підприємницькою діяльністю; в) ліквідувати гендерну нерівність у сфері освіти й забезпечити рівний доступ до освіти та професійно-технічної підготовки всіх рівнів для уразливих груп населення [7];

3) забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток. До завдань щодо гідної праці в межах цієї мети можна віднести такі: а) повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток; б) визнавати й 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 [7];

4) сприяння побудові миролюбного й відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку. Указана мета має важливе значення для подолання упереджень і стереотипів у суспільстві щодо окремих соціальних груп, а ключовим завданням у межах концепції гідної праці є заохочення й упровадження в життя недискримінаційних законів та політики в інтересах сталого розвитку [7].

Концепція гідної праці в контексті майбутнього сфери праці.

У 2019 році прийнято Декларацію століття МОП щодо майбутнього сфери праці (ILO Centenary Declaration for the Future of Work) [8], яка ефективно впровадження концепції гідної праці відносить до ключових векторів розвитку МОП, нарівні з подальшим розвитком людино-орієнтованого підходу до правового регулювання трудових відносин та підвищенням ролі соціального діалогу у сфері праці (що теж є частиною концепції гідної праці). Так, гідна робота розглядається як основа сталого розвитку, подолання нерівності в доходах та бідності. Важливим є висновок, що в умовах глобалізації неспроможність будь-якої країни прийняти гуманні умови праці є як ніколи перешкодою для прогресу в усіх інших країнах.

У Декларації щодо майбутнього сфери праці встановлено особливості досягнення цілей гідної праці порівняно із Декларацією 2008 року, зокрема:

1) необхідність розробки й удосконалення систем соціального захисту, адекватних, сталих та адаптованих до змін у сфері праці;

2) безпечні та здорові умови праці як основа для гідної роботи;

3) необхідність встановлення адекватної мінімальної заробітної плати;

4) визначення максимальних обмежень робочого часу;

5) закріплення потреби додатково сприяти продуктивній зайнятості та забезпеченню гідної праці молоді, літніх працівників, осіб із сімейними обов'язками, інвалідністю та інших осіб, що перебувають в уразливих ситуаціях, трудящих-мігрантів.

В аналізованих вище доповідях МОП щодо гідної праці та Декларації щодо соціальної справедливості в цілях справедливої глобалізації особлива роль серед чотирьох вимірів гідної праці була відведена соціальному діалогу та трипатризму. Декларація 2019 року також наголошує на його ключовому значенні для досягнення цілей гідної праці. Так, відповідно до п. В розділу II соціальний діалог, включаючи колективні переговори та тристороннє співробітництво, є важливою основою всіх заходів МОП і сприяє успішній політиці та прийняттю рішень у її державах-членах. При цьому п. С цього ж розділу встановлено, що ефективна співпраця на робочому місці – це інструмент для забезпечення безпечних і продуктивних робочих місць, що додержуються принципи колективних переговорів та їх результати, а не підривається роль профспілок [8].

У звіті Глобальної комісії МОП "Work for a Brighter Future", що передував прийняттю Декларації, наголошено, що за допомогою соціального діалогу між урядами, організаціями працівників і роботодавців країнам

необхідно розробляти національні стратегії щодо майбутньої сфери праці [9].

Важливим аспектом упровадження соціального діалогу є положення Декларації століття МОП, що визначає обов'язок держав забезпечувати підтримку ролі приватного сектору як головного джерела економічного зростання та створення робочих місць шляхом забезпечення сприятливого середовища для підприємництва та сталих підприємств, зокрема мікро-, малих і середніх підприємств, а також кооперативів та соціальних і солідарних економік (ix, п. А, р. II) [8]. Створення ефективних умов для роботодавців є необхідним для мінімізації тіньової зайнятості, а також їхнього заохочення покращувати умови праці, забезпечувати гідну для працівників заробітну плату.

Декларація століття деталізує і роль МОП у забезпеченні соціального діалогу. Так, визначено, що Міжнародна організація праці зобов'язана посилити спроможність своїх тристоронніх складових:

1) заохочувати розвиток сильних та репрезентативних організацій соціальних партнерів;

2) брати участь у всіх відповідних процесах, включаючи інститути, програми та політику на ринку праці, усередині та через кордони;

3) розв'язувати по можливості (та за наявності мандата) основоположні принципи та права на роботі на всіх рівнях за допомогою сильних, впливових та інклюзивних механізмів соціального діалогу (р. IV п. С) [8].

Водночас МОП має стати міжнародним центром розробки та порівняльного аналізу національних стратегій щодо майбутньої сфери праці [10].

Теоретико-правові основи концепції гідної праці в сучасний період. На сьогодні концепція гідної праці має комплексний характер, оскільки виходить за межі розробки трудових стандартів та забезпечення належних умов для працівників, хоча залишається при цьому ключовою сферою в рамках трудового права. Погоджуємось з О. Гостюк, що гідна праця є складним соціальним явищем, яке лежить у площині політики, економіки, соціального і культурного життя суспільства, іншими словами, – у площині права. 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 [11, с. 92].

Реалізація концепції гідної праці впливає не лише безпосередньо на трудові відносини, але й на життєвий рівень працівників і суспільство загалом. Упровадження міжнародних стандартів щодо гідних умов праці, гідної заробітної плати, забезпечення рівних прав і можливостей дозволяє підвищувати добробут працюючих, їхній економічний стан, що впливає і на рівень економіки країни загалом. Водночас розвиток соціального партнерства як складової концепції гідної праці має важливе значення для збалансування інтересів держави, працівників і роботодавців у сфері праці, вироблення найбільш прийнятних для сторін та ефективних механізмів реалізації положень трудового законодавства.

На комплексному характері концепції гідної праці в межах трудового права наголошує Т.А. Коляда. На думку вченої, проблема гідної праці може водночас розглядатися з позицій працівника, роботодавця і суспільства (держави). Критеріями гідної праці для працівника є якість праці, рентабельність виробництва, безпечні умови і режим робочого часу та відпочинку, рівень оплати праці й установлених соціальних гарантій, повна зайнятість і безстроковий контракт, виробнича демок-

ратія та участь у прийнятті управлінських рішень на виробництві, відсутність будь-якої дискримінації, представництво інтересів. Для роботодавця гідна праця переважно означає рівень розвитку виробництва і його рентабельність, якість продукції, безпечні умови праці, режим робочого часу, соціальну відповідальність роботодавця (рівень оплати праці та соціальних гарантій, підвищення кваліфікації працівників). Суспільство (держави) під гідною працею розуміє реалізацію конституційного права на працю, високу ефективність праці, кількість і якість продукту, нормативно-правову базу трудових відносин, соціальну відповідальність держави (соціальне та пенсійне забезпечення, створення умов і розвиток соціальних гарантій, мінімальний рівень оплати праці, розподіл бюджету) [12, с. 203].

Загалом погоджуємось із таким підходом, однак слід зауважити, що першочергове значення реалізація засад гідної праці має саме для працівників, оскільки передбачає забезпечення для них високих стандартів трудового життя. Для роботодавців ця концепція має вторинне значення, водночас може забезпечувати додаткові переваги в перспективі. Адже створення умов для комфортного виробничого середовища, задоволення працівників умовами праці безумовно підвищує їхню продуктивність, що позитивно впливає на досягнення цілей роботодавців (зокрема одержання прибутку). Крім того, упровадження гнучких форм організації праці дозволяє роботодавцям мінімізувати витрати.

Щодо концепції гідної праці з позиції держави, вважаємо, що її реалізація має стати основою соціальної політики України, її головним напрямом. Так, відповідно до конституції Україна є соціальною державою, у якій людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю (ст. 1, 3). Забезпечення належного, гідного рівня життя має основоположне значення для втілення вказаних положень основного закону. При цьому, як справедливо наголошує О. Гостюк, держава як суб'єкт, що наділений соціальною владою, займає провідне місце в регулюванні відносин, що виникають у сфері праці, є гарантом реалізації концепції гідної праці [11, с. 92].

Виходячи зі змісту завдань, визначених МОП щодо гідної праці, а також цілей сталого розвитку 2016–2030, вважаємо, що основною *метою концепції гідної праці* є забезпечення продуктивної зайнятості, гідних умов роботи, можливостей для професійного і 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.

Гідна праця як соціально-економічне явище, на думку О. В. Жадан, може існувати за одночасного виконання декількох умов: відсутність будь-яких форм дискримінації у сфері праці; сприятливі виробничі та соціально-трудова 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 у соціальному діалозі. Якщо не виконується хоча б одна з цих умов, то прийнято говорити про дефіцит гідної праці, тобто ступінь відхилення фактичного стану соціально-трудова сфери суспільства від її ідеального (цільового) вигляду, що відповідає поняттю "гідна праця" [2, 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 належних, безпечних умов роботи та комфортного виробничого середовища.

Концепція гідної праці спрямована на забезпечення високого рівня і якості життя людини, що характеризуються добробутом, доступністю соціальних благ, соціальним статусом у рамках стратифікації суспільства [12, с. 202]. Водночас на сьогодні наявності належної, гідної оплати праці недостатньо для визнання роботи гідною. Як справедливо вказує С. Г. Рудакова, гідну працю слід розглядати як підґрунтя й необхідну умову підвищення якості трудового життя, що характеризується ефективним розвитком і використанням трудового потенціалу, з одного боку, і рівнем добробуту та духовного розвитку людини через її діяльність – з іншого боку [1, с. 123].

Погоджуємось із О. В. Жадан, що основна ідея, яка знаходить відображення в концепції гідної праці, така: 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-трудої сфері означає задоволення потреб вищого порядку і сприяє розвитку особистості та реалізації творчого потенціалу [2, с. 11]. Гідна праця є стрижнем соціального, економічного й екологічного розвитку задля забезпечення збалансованості та соціальної справедливості, а впровадження принципів гідної праці має відбуватися на основі соціального діалогу, поєднання економічного зростання та гідної зайнятості із соціальним розвитком і підвищенням стандартів життя [13, с. 11].

В основі трудового права традиційно закладено своєрідний конфлікт інтересів працівників, що бажають отримувати гідну оплату за свою роботу та працювати в належних умовах, і роботодавців, метою яких найчастіше є отримання прибутку. Проте, як указувалося вище, концепція гідної праці має комплексний характер, тому її реалізація дозволяє максимально забезпечити баланс інтересів як працівників, так і роботодавців. У цьому контексті О. Гостюк визначає гідну працю як засіб узгодження інтересів між працею і капіталом з метою досягнення високого рівня життя працюючого населення і членів їхніх сімей [11, с. 92].

ВИСНОВКИ. Концепція гідної праці розвивається на рівні Міжнародної організації праці з 1999 року. При цьому, незважаючи на значні зміни у її змісті в сучасний період, основні виміри гідної праці, означені в першій доповіді "Гідна праця", залишаються сталими. Так, елементами концепції гідної праці є дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці, сприяння продуктивній зайнятості, соціальний захист (у тому числі соціальне забезпечення, захист працівників та умови праці), а також соціальний діалог. Необхідність впровадження гідної праці особливо актуалізується в сучасний період, у зв'язку з поглибленням людино-орієнтованого підходу до регулювання відносин у сфері праці.

Концепція гідної праці як ключовий напрям розвитку трудового права має комплексний характер, вона покликана збалансувати інтереси працівників і 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 й особистісно-

го 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.

Список використаних джерел:

1. Рудакова С.Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально-орієнтованої економіки в Україні. *Український соціум*. 2012. №2(41). С.121-134.
2. Жадан О.В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави. *Теорія та практика державного управління*. 2014. Вип.2(45). С.8-15.
3. 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> (date of request: 15.12.19).
4. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> (date of request: 15.12.19).
5. Measuring decent work: Report of the Director-General Sixth Supplementary Report. 301 st Session, March 2008. URL: https://www.ilo.org/gb/WCMS_091183/lang--en/index.htm (date of request: 15.12.19).
6. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. URL: https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099766/lang--en/index.htm (date of request: 15.12.19).
7. Цілі сталого розвитку 2016-2030, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН 2015 р. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku/> (дата звернення: 15.12.19).
8. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (date of request: 15.12.19).
9. Work for a Brighter Future: report of the Global Commission on the Future of Work. January 2019. URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission> (date of request: 15.12.19).
10. Thorben Albrecht A human-centred agenda for the future of work. Social Europe. 22nd January 2019. URL: <https://www.socialeurope.eu/the-future-of-work> (date of request: 15.12.19).
11. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №6. С.90-93.
12. Коляда Т.А. Концепція гідної праці в трудовому праві України. *Форум права*. 2010. №3. С.201-205.
13. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження "Посилання внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні" / В.В. Буйченко, О.О. Кобзиста, Я.С. Ткаченко. *Вісник Академії праці, соціальних відносин та туризму*. 2016. №1-2. С.9-24.

References:

1. Rudakova S.G. Gidna pratsya yak faktor rozbudovi sotsial'no-orientovanoї ekonomiki v Ukraini [Decent work as a factor in building a socially oriented economy in Ukraine]. *Ukrains'kiy sotsium*. 2012. №2(41). S.121-134 (in Ukrainian).
2. Zhadan O.V. Kontseptsiya gidnoi pratsi yak osnova sotsial'no-ekonomichnogo rozvytku derzhavi [The concept of decent work as the basis of socio-economic development of the state]. *Teoriya ta praktika derzhavnogo upravlinnya*. 2014. Vip.2(45). S.8-15 (in Ukrainian).
3. 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> (date of request: 15.12.19) (in English).
4. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> (date of request: 15.12.19) (in English).
5. Measuring decent work: Report of the Director-General Sixth Supplementary Report. 301 st Session, March 2008. URL: https://www.ilo.org/gb/WCMS_091183/lang--en/index.htm (date of request: 15.12.19) (in English).
6. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. URL: https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099766/lang--en/index.htm (date of request: 15.12.19) (in English).
7. Tsili stalogo rozvytku 2016-2030, zatverdzeni General'noyu Asambleeyu OON 2015 r. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku/> (дата звернення: 15.12.19) (in Ukrainian).
8. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (date of request: 15.12.19) (in English).
9. Work for a Brighter Future: report of the Global Commission on the Future of Work. January 2019. URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission> (date of request: 15.12.19).
10. Thorben Albrecht A human-centred agenda for the future of work. Social Europe. 22nd January 2019. URL: <https://www.socialeurope.eu/the-future-of-work> (date of request: 15.12.19) (in English).

11. Gostyuk O. Kontsepsiya gidnoї pratsi yak element pravovoї politiki derzhavi [The concept of decent work as an element of legal policy of the state]. *Pidpriemnistvo, gospodarstvo i pravo*. 2016. №6. S.90-93 (in Ukrainian).

12. Kolyada T.A. Kontsepsiya gidnoї pratsi v trudovomu pravi Ukraїni [The concept of decent work in the labor law of Ukraine]. *Forum prava*. 2010. №3. S.201-205 (in Ukrainian).

13. 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 (in Ukrainian).

Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042–01М "Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України"

Received: 01/12/2019
Accepted: 26/12/2019

I. Sakharuk, PhD (Law), Associate prof.
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

FORMATION GENESIS AND MODERN CONTENT FOR THE CONCEPT OF DECENT WORK

The article is aimed at researching the concept of decent work as a strategic direction of the labour legislation development in XXI century. Decent work is considered as the basis for sustainable development, overcoming poverty and income inequality. The author analyses the stages of formation and development of the concept of decent work in the International Labour Organization (ILO) activity. It also determines the content of the basic dimensions of decent work for ILO standards. There are such elements of the concept of decent work as the fundamental principles and rights at work, the promotion of productive employment, social protection, social dialogue. The need for defining qualitative and quantitative indicators to measure progress towards decent work in each country is emphasized.

The need for decent work is especially relevant in the modern period, due to the deepening of the human-oriented approach to regulating relations in the field of work. The broader content of the substance of social protection has been identified in comparison with national doctrine, including measures for social security and protection of workers, as well as working conditions. It is emphasized that nowadays the decent work is the safe work. It is concluded that social dialogue is the key to achieving the goals of decent work, balancing the interests of the state, employees and employers in the field of work.

The article summarises scientific approaches to determining the content and objectives of decent work nowadays. The purpose of the concept of decent work is defined as ensuring productive employment, decent working conditions, and opportunities for professional and personal development of employees on the basis of equality, fairness and security. It is emphasised that the complexity of the concept of decent work, the realization of this concept will affect not only labour relations, but also at the standard of living of employees and society as a whole. The implementation of international standards for the decent working conditions, decent wages, ensuring equal rights and opportunities allows improving the well-being of employees, their economic status, and also affects the level of the country's economic development.

Keywords: decent work, the concept of decent work, International Labor Standards, human-centered approach, fundamental principles and rights at work, social dialogue, productive employment, working conditions, social protection.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv
Legal Studies, 2019; 4 (111): 67-74
УДК: 347.91
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2019/4.111-13>

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing center "Kyiv University", 2019

В. Турканова, магістр права
ORCID: 0000-0002-8345-6681

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна,
магістр політології та комунікацій
Лондонська школа економіки та політичних наук, Лондон, Великобританія

ВІДКРИТІСТЬ І ГЛАСНІСТЬ СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ ТА ВИКОНАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ: СВІТОВІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ НА ПРИКЛАДІ ЗАКОНОДАВСТВА АНГЛІЇ ТА УЕЛЬСУ, США І ПРАВА ЄС

Розкрито правову природу принципу гласності та відкритості судового розгляду і виконання судових рішень як інтегральної частини концепції права особи на справедливий суд. З'ясовано основні підходи і світові стандарти відкритості та гласності виконання судових рішень, узагальнених на прикладі законодавства Англії та Уельсу, США і права ЄС, які можуть бути враховані під час подальшого реформування відповідного законодавства України. Проаналізовано термінологічні проблеми перекладу термінів "public hearing", "open court", "open trial" та інших з огляду на їхній зміст і сутність. У результаті проведеного дослідження запропоновано реалізувати концепцію відкритого, гласного виконання судових рішень як невід'ємної частини судового розгляду, зокрема за допомогою запровадження інституту перевірки судових рішень та інших документів, що підлягають опублікуванню у встановленому законом порядку, адвокатами або уповноваженими представниками сторін справи.

Ключові слова: виконання судових рішень, виконавче провадження, доступ до правосуддя, відкритість правосуддя, цивільний процес.

ВСТУП. Вплив Загальної декларації та Європейської конвенції на розвиток законодавства європейських країн важко переоцінити – упродовж останніх семидесяти років воно трансформувалося в дусі верховенства прав людини та забезпечення права на справедливий суд. З огляду на це більшість країн Європи сповідують єдині підходи до визначення загальних засад здійснення судочинства та виконання судових рішень у справі. Водночас при детальнішому аналізі можна ви-

явити певні особливості підходів до реалізації цих засад у законодавстві деяких країн.

Для України аналіз і врахування позитивного світового досвіду розвитку виконавчого провадження є надзвичайно важливим. Під час реформування системи правосуддя у відповідних процесуальних кодексах України були істотно оновлені положення про відкритість і гласність судових проваджень у справі – це Цивільний процесуальний кодекс (далі – ЦПК) [11], Господарський