

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

Л. П. Амелічева

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА АКСІОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ**

Монографія

Вінниця
2020

УДК 349.2:35.071
А 615

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Донецького національного університету імені Василя Стуса
(протокол № 13 від 29.05.2020 р.)*

Рецензенти:

М. І. Іншин – академік НАПрН України, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового права і права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Г. І. Чанішева – член-кореспондент НАПрН України, заслужений діяч науки і техніки України, доктор юридичних наук, професор, декан соціально-правового факультету Національного університету «Одеська юридична академія»;

С. В. Вишиновецька – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільного права і процесу юридичного факультету Національного авіаційного університету.

Амелічева Л. П.

А 615 Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 360 с.

ISBN

У монографії досліджено теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці. Проаналізовано правову природу гідної праці та її компонентів, визначено їхні істотно-суттєві ознаки, здійснено аналіз ретроспективи правового феномену гідної праці у світі, в Європі та на території України. Здійснено класифікацію етапів формування та становлення права на гідну працю, починаючи з «античності» і закінчуючи сьогоденням.

Виявлено проблеми інституалізації гідної праці в трудовому праві, розроблено парадигму правового регулювання гідної праці як елемента сучасної методології трудового права. Досліджено вплив диференціації правового регулювання складників гідної праці на подолання її дефіциту в умовах реформування трудового законодавства і становлення інформаційного та інноваційного суспільства. У роботі обґрунтована доцільність внесення змін і доповнень в чинне законодавство про працю України з метою підвищення рівня гідних умов праці працівників.

Для наукових працівників, викладачів, здобувачів вищої освіти та широкого кола читачів.

УДК 349.2:35.071

ISBN

© Амелічева Л. П., 2020
© ДонНУ імені Василя Стуса, 2020

ЗМІСТ

Перелік умовних скорочень.....	5
Передмова.....	6

РОЗДІЛ 1

РЕТРОСПЕКТИВА ФОРМУВАННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ

ПРАВОВОГО ФЕНОМЕНУ ГІДНОЇ ПРАЦІ..... 10

1.1. Зародження й еволюція ідей прав людини як підвалин вчення про гідну працю та фрагментарна правова регламентація окремих складників права на гідну працю (VIII ст. до н. е. – XVI ст.).....	13
1.2. Прогресивний вплив на формування та становлення права на гідну працю інституалізації трудового (фабричного, робітничого) законодавства (XVII ст. – початок XX ст.).....	22
1.3. Міжнародно-правові та деякі інші передумови формування та розвитку права на гідну працю у світлі ліберальної та колективістських концепцій прав людини (20-ті роки XX ст. – 80-ті роки XX ст.).....	34
1.4. Інституалізація гідної праці на доктринальному і законодавчому рівнях у процесі досягнення сталого розвитку та в умовах глобалізації (90-ті роки XX ст. – сьогодні).....	43

РОЗДІЛ 2

ДОКТРИНАЛЬНО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ ЩОДО ГІДНОЇ ПРАЦІ..... 54

2.1. Сутність і правова природа гідної праці.....	58
2.2. Система понять у сфері дослідження гідної праці.....	87
2.2.1. Лексико-семантичні особливості складних понять, елементом яких виступає гідна праця.....	89
2.2.2. Характеристика понять, що формально визначають основні компоненти гідної праці.....	114
2.3. Проблеми інституалізації права на гідну працю в трудовому праві.....	135
2.4. Парадигма правового регулювання гідної праці як елемент сучасної методології трудового права.....	156

РОЗДІЛ 3

МОДЕЛЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА..... 167

3.1. Публічно-правове регулювання компонентів гідної праці.....	169
3.1.1. Роль та значення соціальної, правової держави у визначенні правових засад зайнятості.....	170
3.1.2. Забезпечення трудових прав на державному рівні.....	186
3.1.3. Фундаментальні засади протидії дискримінації у галузі праці.....	214
3.1.4. Конвергенція правового регулювання соціального захисту.....	231
3.1.5. Сучасні стандарти та розвиток соціального діалогу.....	242
3.2. Приватноправове регулювання складників гідної праці.....	253

РОЗДІЛ 4

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТВОРЧОЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ВІД ПОСТ- ІНДУСТРІАЛЬНОГО ДО ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

4.1. Характеристика творчої компоненти гідної праці.....	264
4.2. Удосконалення правового регулювання творчої гідної праці.....	272
Висновки	382
Список використаних джерел	397
Додатки	354

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВВП	Валовий внутрішній продукт
ВПО	Внутрішньо переміщена особа
ВРУ	Верховна Рада України
Держпраці	Державна служба України з питань праці
ЄЕК	Європейська економічна комісія
ЄЕС	Європейська економічна спільнота
ЄС	Європейський Союз
ЄФО	Європейський фонд освіти
ЗСУ	Збройні сили України
ІТ-сфера	Інформаційно-технологічна сфера
КЗпП України	Кодекс законів про працю України
МВФ	Міжнародний валютний фонд
Мінсоцполітики	Міністерство соціальної політики України
МОП	Міжнародна організація праці
НАН України	Національна академія наук України
ОВС	Органи внутрішніх справ
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ПГПК	Програма гідної праці для країни
РЕ	Рада Європи
РОП	Ризикоорієнтований підхід
СБУ	Служба безпеки України
СРСР	Союз Радянських Соціалістичних Республік
США	Сполучені Штати Америки
УРСР	Українська Радянська Соціалістична Республіка
ЦКУ	Цивільний кодекс України
ЦПК України	Цивільний процесуальний кодекс України
ЦСР	Глобальні цілі сталого розвитку
ЦСР України	Цілі сталого розвитку в Україні
ЧАЕС	Чорнобильська атомна електростанція

ПЕРЕДМОВА

Існування різноманітних сучасних викликів і загроз у сфері суспільно-трудових відносин, пов'язаних із динамічним розвитком у глобалізаційних умовах таких явищ, як діджиталізація, роботизація, флексибілізація, прекарізація, обумовили появу та впровадження в життя в багатьох країнах світу наприкінці минулого століття численних концепцій гуманізації праці (теорії якості трудового життя, збагачення змісту праці, організації та раціоналізації праці, наукової організації праці). Ці концепції почали базуватися на засадах нового типу світогляду – людиноцентризму, який прийшов на заміну технократичного підходу розуміння техногенної цивілізації, що базувався на раціоналізованих прагматичних імперативах та домінував у світі впродовж XVIII–XX століть.

Жодна з цих численних концепцій не мала такого всесвітньо об'єднуючого ефекту, як ініційована та активно поширена в глобальному світі Міжнародною організацією праці (далі – МОП) концепція гідної праці, яка згодом набула змісту і форми Програми гідної праці МОП. Саме ця Програма стала завдяки МОП спроможною об'єднувати зусилля політичних еліт країн світу в таких напрямках щодо: 1) зниження рівня безробіття у відкритих чи прихованих формах шляхом забезпечення повної і продуктивної зайнятості, 2) встановлення гідних умов праці для всіх працюючих, насамперед, справедливої оплати праці, безпечних і здорових умов праці, прийняттого режиму робочого часу й відпочинку, 3) підвищення рівня моральних цінностей трудової діяльності, 4) зміни вектора розвитку професійної освіти в бік навчання інноваційним професійним навичкам і компетентностям протягом всього життя, 5) посилення соціального захисту, в першу чергу, забезпечення його мінімального рівня для всіх, 6) підвищення ефективності соціального діалогу у сфері праці.

Своєчасність появи й активне втілення в життя концепції гідної праці обумовлена тим, що в умовах трансформації постіндустріального суспільства до інноваційного та інформаційного сучасний працівник жадає від найманої праці на підставі трудового договору вже не тільки задоволення своїх потреб і потреб своєї сім'ї, але й всебічної реалізації особистих прагнень і здібностей, максимального розвитку свого творчого та інтелектуального потенціалу, поважного ставлення до своєї трудової честі й гідності, ділової репутації. Інакше кажучи, праця сьогодні повинна бути більш привабливою та змістовною для працівника, а умо-

ви праці – справедливими й максимально адаптованими до нього та його можливостей.

Сучасний працівник розглядається не просто як особа, яка підпорядковується роботодавцеві і виконує трудову функцію, а насамперед як особистість, наділена правами і свободами. Відповідно, праця не тільки має забезпечувати людині засоби для існування, а й повинна бути гідною, тобто здійснюватися у гідних умовах і сприяти розвитку особистості.

Глобалізаційні процеси у світі праці, поява нових викликів і загроз трудовим відносинам не могли не вплинути на розвиток науки трудового права. В кінці ХХ століття розпочалася модернізація доктрини науки трудового права на засадах людиноцентристського підходу розуміння як типу нового інноваційного мислення.

Наукова логіка, системність і чіткість зазначених досліджень, зростання їх кількості із року в рік поступово сприяли інституалізації поняття гідної праці в трудовправовій науці.

Перед науковою спільнотою трудового права постало питання більш чіткого визначення сучасної національної парадигми правового регулювання гідної праці. Зазначене вплинуло і на постановку наукового завдання цього монографічного дослідження – визначення базових положень вказаної парадигми (основоположних понять, принципів, задач, функцій, особливостей предмету й методу трудового права, структури й цілей механізму правового регулювання трудових відносин, елементів моделі правового регулювання гідної праці), які формуються в сучасних умовах втілення життєвої ідеї гідної праці МОП. Задля цього в монографії використовувалася методологія як філософії трудового права, так і теорії трудового права.

Наведене зумовлює актуальність теми дослідження, її важливе науково-теоретичне значення.

Науково-теоретичне підґрунтя для написання монографії склали наукові праці із загальної теорії права філософії права С. С. Алексєєва, Г. І. Балюк, А. М. Васильєва, Т. А. Занфірової, О. Ф. Скаун, В. М. Сиріх. Науково-теоретичні розробки цих видатних учених спрямовані на формування концептуальних теоретичних підходів до розуміння сутності, змісту та структури методології науки.

Достатньо змістовні науково-теоретичні положення доктрини трудового права були сформовані цілою плеядою видатних учених-правознавців радянської доби, серед яких: М. Г. Александров, М. Й. Бару, І. С. Войтинський, С. А. Голощапов, С. С. Каринський, В. М. Догадов,

Я. Л. Кисельов, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, В. І. Семенков, В. М. Скобелкін, І. В. Шерешевський. Визнаючи соціальну та правову значущість сформульованих цими вченими підходів, позицій та концепцій, буде справедливим наголосити, що в сучасних умовах вони потребують об'єктивного та закономірного переосмислення відповідно до сучасних тенденцій та ринкових перетворень соціально-трудових відносин.

В основу дослідження покладені наукові праці з питань публічно-правового та приватноправового регулювання соціально-трудових відносин у світлі концепції гідної праці сучасних українських і зарубіжних вчених трудового права і права соціального забезпечення, таких, як: В. М. Андрійів, Ю. В. Баранюк, В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, В. С. Венедиктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька, Н. Д. Гетьманцева, Г. С. Гончарова, Ю. М. Грішина, І. О. Гуменюк, О. М. Дуюнова, В. В. Жернаков, С. І. Запара, Т. О. Зикіна, І. В. Зуб, М. І. Іншин, Ю. Ю. Івчук, Г. А. Капліна, З. Я. Козак, Т. А. Коляда, В. Л. Костюк, І. В. Лагутіна, М. В. Лушнікова, А. М. Лушніков, І. Мачерніте-Паномаріовене, О. Т. Панасюк, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, В. О. Процевський, О. І. Процевський, І. С. Сахарук, Я. В. Сімутіна, С. М. Синчук, Г. Тавітс, К. Л. Томашевський, О. М. Тищенко, С. С. Худякова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, Р. І. Шабанов, І. І. Шамшина, М. М. Шумило, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Незважаючи на ґрунтовні наукові дослідження цих та інших авторів, проблеми інституалізації гідної праці в науці трудового права, розробки більш досконалої моделі правового регулювання соціально-трудо-вих відносин під впливом вчення про гідну працю не втратили своєї актуальності.

Цінність цього наукового доробку полягає в тому, що викладені в ньому висновки і пропозиції можуть застосовуватися для створення на інноваційній платформі теоретичного підґрунтя реформування законодавства про працю, вдосконалення правозастосовної практики в цій сфері, вивчення таких дисциплін, як «Трудове право України», «Порівняльне трудове право», «Проблеми трудового права», «Міжнародно-правові та регіональні стандарти у сфері праці», «Право соціального забезпечення», «Проблеми права соціального забезпечення», а також для підготовки навчальної літератури для здобувачів вищої освіти юридичних закладів.

Автор висловлює щире вдячність науковому консультанту **Сергію Миколайовичу Прилипку**, академіку НАПрН України, доктору юри-

дичних наук, професору, завідувачу кафедри приватного права Інституту управління і права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, а також вельмишановним рецензентам монографії: **Миколі Івановичу Іншину**, академіку НАПрН України, доктору юридичних наук, професору, завідувачу кафедри трудового права і права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, **Галії Інсафівні Чанишевій**, член-кореспонденту НАПрН України, заслуженому діячу науки і техніки України, доктору юридичних наук, професору, декану соціально-правового факультету Національного університету «Одеська юридична академія», **Світлані Василівні Вишновецькій**, доктору юридичних наук, професору, завідувачу кафедри цивільного права і процесу юридичного факультету Національного авіаційного університету.

РОЗДІЛ 1

РЕТРОСПЕКТИВА ФОРМУВАННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ ПРАВОВОГО ФЕНОМЕНУ ГІДНОЇ ПРАЦІ

*Природа запалює до діла й укріпляє в праці, роблячи працю солодкою.
Г. С. Сковорода, «Алфавіт світу»*

Сфера праці, основним суб'єктом якої є працююча людина, характеризується нині чисельними дестабілізуючими асиметріями у своєму розвитку, що продукуються розмаїттям викликів, пов'язаних із глобалізацією, цифровізацією, прекарізацією й іншими суперечливими явищами сучасного суспільного розвитку.

Обумовлена вказаними викликами необхідність оновлення організації найманої праці, її правового регулювання сприяла появі й чіткому оформленню у міжнародних правових приписах гуманістичної ідеї гідної праці, проголошеної впливовою правозахисною Міжнародною організацією праці наприкінці ХХ століття¹. Гідна праця, за цією концепцією МОП, складається з чотирьох основних компонентів: 1) забезпечення справедливої, повної і продуктивної зайнятості; 2) повага до трудових прав та заборона дискримінації у сфері праці; 3) посилення соціального захисту; 4) підвищення ролі соціального діалогу у світі праці.

Натепер концепт гідної праці МОП є рушійною силою у процесі досягнення сталого розвитку, «законодавцем політичної моди» на світовому, регіональному й національному рівні в соціально-трудовій сфері. Адже правове явище гідна праця – серцевина цього концепту як ідеальної моделі трудових відносин, в яких «умови гідної праці передбачають відношення до працівника як до незалежної, шанованої особистості, що працює без побоювання за своє фізичне здоров'я й моральний стан»², – символізує специфічний феномен, який залишається малодослідженим у науці трудового права.

Стрімке розповсюдження і запровадження ідеї гідної праці засноване не лише на віковому авторитеті МОП. Цей гуманістичний концепт бере свої витoki з артефактів та спадщини минулого, ментальності й культури, у тому числі, правового характеру³. Виходячи з думки

¹ Достойный труд. Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева: Международная организация труда, 1999. 58 с.

² Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 7.

³ Рязанов М. Ю. Правові артефакти та культурний код права. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 4. С. 46.

Ж.-Л. Бержеля про те, що «юридичний феномен розвивається й еволюціонує в часовому, географічному та соціальному контексті та не може розглядатися у відриві від нього»⁴, необхідно дослідити розвиток та еволюцію гідної праці у темпоральному вимірі (за правовим часом) без відриву від географічного контексту (на території європейської частини світу, зокрема, на землях сучасної України) і соціального контексту (а саме, у соціально-трудовій сфері).

Інший вчений, К. Л. Томашевський, також лапідарно висловлює схожу за контекстом думку, з якою цілком погоджується й автор, що «історичний аналіз правових явищ (у тому числі, галузей законодавства, окремих інститутів, і навіть норм права) є невід'ємною частиною будь-якого наукового дослідження у галузі права»⁵, і в галузі трудового права також.

На наш погляд, поліфункціональність і різноплановість гідної праці дає змогу досліджувати її і в аспекті права на гідну працю людини, що є частиною більш широкого за своїм значенням і змістом права на працю в системі прав людини⁶. Інакше кажучи, право на гідну працю проходить шлях зародження і становлення разом із виникненням та еволюцією більш загального та складного соціально-політичного та правового феномену як «права і свободи людини» та тісно пов'язаних із ним морально-правових цінностей. Варто зауважити, що за методологією вчення про право зазначені цінності поділяються на: а) «абстрактні» – справедливість, свобода, рівність, демократія, правопорядок; б) «основні (вищі) цінності» – людина і ті цінності, які з нею нерозривно пов'язані (життя, здоров'я, честь, гідність) тощо⁷.

Враховуючи все вищезазначене, необхідно з'ясувати різноманітні філософсько-етичні, науково-правові, соціально-економічні, міжнародно-політичні й інші передумови формування та становлення права на гідну працю на певних етапах історичного розвитку правової системи. Зазначене дослідження варто проводити, починаючи з давніх часів, за яких ще не були чітко сформовані і розповсюджені по світу постулати та ідеї свободи, рівності, індивідуалізму, пріоритету прав людини, і закінчуючи сьогоденням, коли право на гідну працю, офіційно закріплене у міжнародних стандартах у сфері прав людини і праці, є рушійною

⁴ Бержель Ж.-Л. Общая теория права / под. общ. ред. В. И. Даниленко; пер. с фр. М.: Издательский дом NOTA BENE, 2000. С. 194.

⁵ Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 9.

⁶ Прилишко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110.

⁷ Михайлов С. В. Правовые ценности: теоретико-правовой аспект: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Ростов-на-Дону, 2011. С. 10.

силою у процесі досягнення сталого розвитку всією міжнародною спільнотою^{8, 9}. В спеціальній юридичній літературі є багато наукових доробків, де поетапно здійснювався загальний історичний огляд формування та становлення як загальних соціальних, економічних та культурних прав людини, так і окремого права на безпеку праці (на охорону здоров'я працівників у процесі праці)¹⁰. Отже, базуючись на зазначених наукових доробках, комплексне дослідження передумов формування та становлення права на гідну працю як складової прав людини, зокрема, правового закріплення та регламентації зазначеного права, на нашу думку, слід провести з умовним розподілом на чотири етапи, починаючи зі стародавніх часів («античності») і до сучасного періоду:

– перший етап визначається зародженням та еволюцією ідей прав людини як підвалин знань про гідну працю на засадах філософського мислення вчених «античності», римського класичного права, релігійної мотивації праці та фрагментарної правової регламентації окремих складників права на гідну працю (гідного ставлення до честі працюючої людини, безпечної праці тощо) в часи Середньовіччя (VIII ст. до н. е. – XVI ст.);

– другий етап відрізняється від інших прогресивним впливом на формування та становлення права на гідну працю інституалізації трудового (фабричного, робітничого) законодавства, до якого віднесені, насамперед, прийняті у впливових європейських країнах засадничі історичні документи універсального характеру про невідчужувані та непорушні права людини на щастя, життя, безпеку, недоторканість особистості, свободу у придбанні й володінні власністю під час здійснення буржуазно-демократичних революцій, а також великого законодавчого масиву, що регламентувало суспільні відносини у сфері найманої праці, в період втілення в життя ідеї соціального реформування буржуазного суспільства (XVII ст. – початок XX ст.);

– третій етап характеризується подальшим розвитком правової регламентації права на працю, зокрема, на підставі трудового договору під час співіснування двох полярних систем соціалізму і капіталізму, формуванням і розвитком міжнародних стандартів у сфері прав людини і праці (під впливом катастрофічних наслідків двох світових війн XX ст.

⁸ Жернаков В. В. Теоретичні та практичні проблеми формування і реалізації права на гідну працю. *Право і суспільство*. 2018. № 5. Ч. 1. С. 101–104.

⁹ MacNaughton G., Frey D. F., Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach (May 23, 2010). *American University International Law Review*. Vol. 26, p. 441, 2011. URL: <https://ssrn.com/abstract=1614282> (дата звернення: 04.02.2020).

¹⁰ Лукашева Е. А. и др. Общая теория прав человека. М.: Изд. группа Норма, 1996. 520 с.; Голошапов С. А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М.: Юрид. лит., 1982. С. 10–11; Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2010. С. 43–58.

і розвитком та розповсюдженням класичних ліберальних ідей у світі), розпадом соціалістичної системи і глибокої всебічної кризи пострадянських країн, з настанням епохи неолібералізму та суспільної трансформації у світі (20-ті роки ХХ ст. – 80-ті роки ХХ ст.);

– четвертий етап означається масштабною кризою пострадянських країн після розпаду СРСР, стрімким переходом від конфронтації до співробітництва постсоціалістичних країн і розвинутих капіталістичних через зміну політичного мислення керівництва європейських країн після тривалих десятиліть «залізної завіси» й «холодної війни», активною гармонізацією внутрішніх законодавств країн світу, зокрема Європи, із міжнародними та регіональними стандартами у сфері прав людини і праці, появою концепції гідної праці, ініційованою МОП, інституалізацією гідної праці на доктринальному і законодавчому рівні (90-ті роки ХХ ст. – сьогодні).

Далі в дослідженні варто лапідарно розглянути передумови формування та становлення права на гідну працю як складової прав людини за запропонованою періодизацією.

1.1. Зародження й еволюція ідей прав людини як підвалин вчення про гідну працю та фрагментарна правова регламентація окремих складників права на гідну працю (VIII ст. до н. е. – XVI ст.)

У давні часи, в епоху «сивої старини», «античності» (VIII ст. до н. е. – V ст. н. е. (зруйнування Риму)), коли всюди панував інститут рабовласництва, завдяки творам мислителів-філософів, літераторів, математиків, лікарів, таких як: Арістотель, Епікур, Гіппократ, Гесіод, Гомер, Ксенофонт, Платон, Сократ, Солон та інші, були сформовані прогресивні на той час вчення про душу і державу, концепт етичного антропологізму, ідея ідеальної для людини держави, а також здійснювалося поглиблене уявлення про еволюцію фізичної праці, її поділ на фізичну, розумову й військову, про вплив на формування тілесних і душевних властивостей людини чинників зовнішнього середовища (клімату, стану води, способу життя)¹¹. Отже, саме в той час вперше в центрі філософських міркувань чітко постала проблематика людини, а основними людськими чеснотами вважалися вічні і незмінні – стриманість, мужність, помірність, справедливість та ін.

¹¹ Байрачна Л. Д., Гончаренко Н. К. та ін. Філософія права: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів / за ред.: О. Г. Данільяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 40–51.

Враховуючи важливість для цього дослідження синонімічності понять «гідність» і «справедливість»^{12, 13}, варто зазначити, що справедливість в очах давніх мислителів-філософів виступала як міра, закон і принцип. Вже тоді виділяли два її види: розподільна і та, що врівноважує. Розподільна справедливість, як принцип, означає розподіл загальних благ за гідністю, відповідно до пропорційного внеску і внеску того чи іншого члена суспільства. Тут можливе як рівне, так і нерівне наділення відповідними благами (владою, почестями, грошима). Критерієм справедливості, що врівноважує, є арифметична рівність. Сфера застосування цього принципу – область цивільно-правових угод, відшкодування збитку, покарання та ін. Принцип справедливості говорить: не всім те саме, а кожному своє (за гідністю), тому що для нерівних рівне стало б нерівним¹⁴. Ще одним із важливих досягнень того часу стало створення представниками античної філософії розвиненого, діалектично гнучкого і багатого категоріального апарату (наповненого такими термінами, як: «обов'язок», «закон», «справедливість», «належна міра», «економікус», «активність»), яким й наразі користуються фактично всі науки¹⁵.

Окремо необхідно зауважити зародження наукових ідей про права людини, яке відбувалося в V–VII ст. до н. е. в полісах Стародавньої Греції. Цей процес був пов'язаний із виникненням певного простору свободи, що створило умови для рівних політичних прав в осіб – громадян відповідного поліса.

Привертає увагу саме діяльність впливового й авторитетного афінського політичного діяча-мислителя Солона, який був обраний архонтом (правителем) Афін у 594 р. до н. е., провів успішні всебічні реформи на засадах свого Зводу законодавства (Конституції) 594 року до н. е., за яким всіх афінян зробив вільними від боргового рабства, їх права були дійсними й нерушимими, а їхній вплив на громадські справи – постійним і реальним. Всі вільні люди, навіть якщо вони не належали до жодного роду чи племені, були включені у відомих межах у суспільство, стали громадянами і членами народних зборів¹⁶.

¹² Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / РАН; Ин-т рус. языка им. В. В. Виноградова. М.: ООО «А ТЕМП», 2006. С. 177.

¹³ Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Перм. ун-та*. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. № 1. С. 52.

¹⁴ Байрачна Л. Д., Гончаренко Н. К. та ін. Філософія права: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів / за ред.: О. Г. Даніліяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 169–170.

¹⁵ Гуренко М. М. Теоретико-правові проблеми гарантій прав і свобод людини і громадянина: монографія. К., 2001. С. 6–7.

¹⁶ Морган Л. Г. Древнее общество или исследование линий человеческого прогресса от дикости через варварство к цивилизации / Издательство института народов Севера ЦИК СССР. Изд-е 2-е. Ленинград, 1935. С. 152–153.

Одним із перших ідею природної рівності й свободи всіх людей висловив софіст (мудрець, майстер) Гіппій (460–400 роки до н. е.). Він стверджував, що природа (закони природи) – це природне право, яке протистоїть хибному, недосконалому, створеному людиною закону – позитивному праву. Під природним правом Гіппій розумів неписані закони, яких однаковою мірою дотримувалися громадяни всіх полісів античної Греції¹⁷.

Під впливом грецької філософії саме класичні римські юристи, ймовірно, вперше сформулювали правову ідею про те, що всі люди по природі володіють однаковими правами. Ця ідея відображена в такій сентенції Ульпіана: «Що стосується цивільного права, раби вважаються ніким (тобто вони не розглядаються як особи); не так, однак, у природному праві, оскільки за природним правом усі люди рівні (*omnes homines aequales sunt*)»¹⁸.

У римському праві особлива увага приділялася захисту особистих немайнових прав осіб, які займалися певними професійними заняттями, шляхом введення спеціальних деліктів (зокрема, *Turpitudō* – захист від приниження акторів, гладіаторів тощо)¹⁹. Також положеннями римського права передбачалися випадки обмеження правоздатності внаслідок низького рівня моральних якостей, таких, як честь, гідність, ділова репутація особи, з натяком на професійну діяльність чи рід її заняття (різновиди *Infamia*). Поширеним був випадок *Publica existimatio* – недопуск римськими магістратами до здійснення тих чи інших публічних функцій осіб із сумнівною репутацією, осіб, які вчинили діяння, що вважаються глибоко аморальними, осіб, які втратили повагу у суспільстві. Зокрема, з огляду на негативну репутацію цензор мав право викреслити ту чи іншу особу зі списку senatorів, консулів, відмовити особі в реєстрації її як кандидата на посаду магістра^{20, 21}.

Варто зауважити, що класичному римському праву був вже відомий договір найму послуг (*location-conductio operarum*), який базувався на принципі свободи праці, що в умовах рабовласницької економіки та тотальної трудової несвободи дійсно стало важливою подією у сфері юриспруденції того часу. Адже саме договірна конструкція *location-*

¹⁷ Зайцев А. И. Гиппий. Новая философская энциклопедия / предс. научно-ред. совета В. С. Стёпин. М.: Мысль, 2010. URL: <https://goo-gl.su/RZNuT> (дата звернення: 17.03.2020).

¹⁸ Права человека: энциклопедический словарь / отв. ред. С. С. Алексеев. М.: Норма, 2009. С. 52.

¹⁹ Стефанчук Р. О. Загальнотеоретичні проблеми поняття та системи особистих немайнових прав фізичних осіб у цивільному праві України. Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2006. С. 39.

²⁰ Санфилиппо Ч. Курс римского частного права. М.: БЕК, 2000. С. 40–41.

²¹ Новицкий И. Б., Перетерский И. С. Римское частное право. М., 1948. С. 123–124.

conductio operarum у ХХ столітті була суттєво витіснена правовим інститутом трудового договору²².

На першому етапі формування та становлення права на гідну працю вже у часи Середньовіччя (V–XVI ст.) відбувся подальший розвиток системи природного права та фрагментарна правова регламентація окремих складників права на гідну працю.

Розвиток цієї системи права здійснювався на засадах поєднання римського права і правоположень Священного писання. Ідея природного права мала тоді суто теократичний характер²³, сприяла релігійній мотивації праці. Інакше кажучи, на розвиток морально-правових принципів поведінки людини у сфері праці на території європейської частини світу, і на землях сучасної України також, у ті часи впливали чесноти та моральні норми християнства²⁴.

Прогресивність такого впливу, як вірно зауважує С. М. Булгаков, обумовлена тим, що у часи язичницькій політекономії метою трудової діяльності було зростання багатства, а в часи християнства зростання багатств стає благом тільки як засіб зростання людського духу. Заслужують на увагу кілька слухних думок цього вченого: «І особисте, і народне багатство може бути як шляхом свободи, духовного зростання, так і шляхом рабства та злиднів»²⁵, «духовна убогість за наявності багатства поступово веде до матеріальної убогості»²⁶.

Отже, в цей період часу вплив монастирського способу життя та монастирського господарювання, аскетичної праці ченців суттєво позначився на становленні народного господарства середньовічної Європи, формуванні європейської культури у сфері праці, освоєнні та господарському перетворенні важкодоступних територій²⁷, і земель сучасної України також.

Ставлення до праці, що склалося у західному та східному європейському чернецтві, розкривається не тільки через морально-релігійну мотивацію праці (праця заради ближнього, заради Господа), але і його

²² Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 13.

²³ Байрачна Л. Д., Гончаренко Н. К. та ін. Філософія права: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів / за ред.: О. Г. Данільяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 51.

²⁴ Ройк В. Д. Достойный труд и социальная защита: моральный и социальный аспекты. *Достойный труд в XXI веке*: Круглый стол, проведенный в МГУ в рамках Ломоносовских чтений, посвященных 250-летию университета, 45-летию преподаванию экономики труда в МГУ. 2005. *Официальный сайт экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова*. URL: <https://cutt.ly/ByZcN0R> (дата звернення: 16.10.2019).

²⁵ Булгаков С. Н. Краткий очерк политической экономии. *Размысли. Творча спадщина у контексті XXI століття* / за ред. В. Д. Базилевича. К.: Знання, 2006. С. 711.

²⁶ Булгаков С. Н. Краткий очерк политической экономии. *Размысли. Творча спадщина у контексті XXI століття* / за ред. В. Д. Базилевича. К.: Знання, 2006. С. 712.

²⁷ Булгаков С. Н. Православие. М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. С. 185–188.

виховним значенням через боротьбу з неробством і пороками, виховання твердості духу, діяльну любов до ближнього. Зокрема, візантійський монах, церковний діяч і письменник Ф. Студит у своєму статуті, який отримав керівне значення для східних монастирів, звертаючись до братії монастиря про необхідне ставлення до праці, пише про те, що «праця заради інших, з відсіканням своєї волі, з терпінням і перенесенням тягот і бажанням з любов'ю послужити братії, уподібнює християнина мученикам і навіть Самому Господу»²⁸. Отже, із судження Ф. Студита можна зробити висновок, що в православ'ї саме така праця вважається чесною.

Принцип теоцентризму послідовно прослідковується в доробках філософа і теолога Т. Аквінського (Аквіната). Цей мислитель затверджував Бога як центр світобудови і головного хранителя світового та соціального порядку. Аквінат розвинув вчення про закон і право, класифікувавши всі закони на вічні, природні, людські та божі, а право – на природне право (тварин і людей), право народів (що стосується тільки людей) і боже право. Боже право, на його думку, поділяється на природне боже (безпосередні висновки з природного закону) і позитивне боже (право, дане богом єврейському народові)²⁹.

Ідеї людини, звернення до людського життя, обстоювання гідності людської особистості (благочестя і доброчесності) були не новими для філософських розвідок на території України в ті часи. Ці думки займали важливе місце у працях книжників князівської доби і повною мірою відображені в «Повчанні Володимира Мономаха»³⁰, коли людина постає як вища у своїй самореалізації особистість, яка злита зі світом природи і одночасно розширює природні засади свого буття³¹. В загальній скарбниці філософсько-правової думки XV–XVI ст. (витоків гуманістичної культури прав і свобод людини) на землях України слід зауважити вагомий доробок Ю. Дрогобича, П. Русина, С. Оріховського-Роксолана і С. Пекаліда. Саме ними були сформовані певні засади уявлення про гарантії прав і свобод людини і громадянина, а саме: 1) визнання держави гарантом прав і свобод людини; 2) визнання людини носієм природних прав і свобод; 3) формування законів держави на основі та

²⁸ Компаниец В. В. О влиянии христианства на хозяйственную жизнь. *Социальная экономика*. 2012. Вып. 4. С. 36–37.

²⁹ Байрачна Л. Д., Гончаренко Н. К. та ін. *Філософія права: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів / за ред.: О. Г. Данільяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 53–54.*

³⁰ Літопис руський. Володимир Мономах. Поучення / переклад Л. Махновця. Ленинград, 1926–1928. VIII с. 579 стлб. *Полное собрание русских летописей*. Т. 1: Лаврентьевская летопись. URL: <http://litopys.org.ua/litop/lit27.htm> (дата звернення: 18.02.2020).

³¹ Гуренко М. М. Теоретико-правові проблеми гарантії прав і свобод людини і громадянина: монографія. К., 2001. С. 58.

в узгодженні з природним правом; 4) збереження стану миру і злагоди у державі та суспільстві як первинної умови існування прав і свобод людини взагалі та середовища для їх гарантування; 5) сприйняття людської гідності як необхідної умови для усвідомлення людиною природності своєї свободи і прав³². Особливою цінністю творчої української спадщини XV–XVI ст. стало те, що вона принесла й розвинула прогресивні гуманістичні погляди на політику, коли в системі суспільних цінностей на перше місце, витісняючи церкву, виходить держава. Світська держава тлумачиться вже як джерело морального життя людей, перетворюючись поступово на «земного бога»³³.

Якщо ж звернутися до економічного розвитку європейських земель у часи Середньовіччя, то варто зазначити, що не тільки на чернецтво, але й на селянство впливала релігійна мотивація праці. Праця у свідомості селянства сприймалася не тільки як підневільна тягота, але і як виконання релігійних і моральних обов'язків³⁴. Основним джерелом права на той час був правовий звичай, яким переважно й регулювалася праця людей.

Так, за положеннями Руської Правди (XI–XII ст.) регламентувався договір про закуп, предметом якого було зобов'язання, що опосередковувало відношення особистого найму праці. Вільний селянин, стаючи закупом, зобов'язувався відпрацювати надану господарем купу (грошові цінності, земельну ділянку, знаряддя праці), виконуючи у господарстві власника певну роботу протягом конкретного строку. На жаль, багато селян, що укладали договір про закуп, втрачали свободу праці, стаючи холопами або челяддю (варто зауважити той факт, що чоловіків називали холопами, а жінок – рабами).

Необхідно також зазначити, що у Великій редакції Руської Правди (XI ст.) уперше передбачалося матеріальне забезпечення ратних людей, що одержали каліцтво на військовій службі, – «пораненому – гривню за рану, й те, що випливає за лікування»³⁵. Таке положення було зародком норм права у сфері соціального захисту працюючих, що є сьогодні важливим сучасним компонентом гідної праці.

Що ж стосується розуміння морально-правових чеснот, то за часів Руської Правди воно дуже різнилося від сьогоденного, оскільки саме

³² Гуренко М. М. Теоретико-правові проблеми гарантій прав і свобод людини і громадянина: монографія. К., 2001. С. 63–64.

³³ Гуренко М. М. Теоретико-правові проблеми гарантій прав і свобод людини і громадянина: монографія. К., 2001. С. 59.

³⁴ Булгаков С. Н. Православие. М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. С. 315–316.

³⁵ Сальников В. П., Стеценко С. Г. Регламентация медицинской деятельности в России: историко-правовые вопросы (X–XVII вв.). *Журнал российского права*. 2001. № 4. С. 147.

суспільне значення честі на той час ставилося вище від інших особистих немайнових благ, і життя також³⁶. «Руська Правда передбачала норми винятково про реальну образу, що майже зливається з поняттям тілесного ушкодження. Про образу ж словесну цей документ замовчує»³⁷.

На східноєвропейських землях (Двінська земля, Московське царство) на той час діяли деякі законодавчі акти, які були похідними від Руської Правди, в яких містилися норми, що охороняли честь окремих осіб із натяком на їхню професійну діяльність чи рід занять. Зокрема, у ст. 2 Статутної Двінської грамоти 1397 року передбачалася відповідальність за образу «лаем» (йдеться про нецензурну, обценну лексику, лихослів'я) бояр та княжих слуг³⁸. В іншому історичному документі – Судебнику Івана III 1497 року («княжому»), – передбачався «штраф за безчестя палацового (палатного) диякона, торгівця чи посадової особи, боярського тивуна (управителя боярського двору), християнина (пашеного чи непашеного). «Безчестям» вважалося: «лаяння матірно», «сварка неподобною бранню»³⁹. Отже, враховуючи догматичний вплив християнства на тодішнє суспільство, відповідальність за образу словом людини, зокрема на службі, була здебільшого відповідальністю за непристойний характер висловлювань⁴⁰.

Також варто вказати на Судебник царя Федора Івановича 1589 року (Московського царства), в якому передбачалася виплата «приданого» по дві гривні на рік бездітній удові⁴¹. За своїм характером і правовою природою «придане» бездітній удови є близьким за змістом із різновидом сучасної трудової пенсії у зв'язку із втратою годувальника⁴², яка є доволі поширеною і затребуваною сьогодні у відносинах із соціального захисту як складника гідної праці.

Не дивлячись на потужний церковний вплив на суспільне життя того часу, що уповільнював розвиток науки, був зроблений вагомий внесок вченими медицини щодо дослідження впливу на здоров'я людини

³⁶ Стефанчук Р. О. Загальнотеоретичні проблеми поняття та системи особистих немайнових прав фізичних осіб у цивільному праві України. Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2006. С. 40.

³⁷ Розинь Н. Н. Обь оскорбленіи чести. Общая часть. Опозорение. Томск, 1910. С. 92.

³⁸ Отечественное законодательство XI–XX веков: пособ. для семинаров. Ч. 1. XI–XIX века / под ред. О. И. Чистякова. М.: Юристъ, 1999. С. 58–67.

³⁹ Российское законодательство X–XX веков / под общ. ред. О. И. Чистякова. М.: Юридическая литература, 1985. Т. 2. С. 54–62.

⁴⁰ Стефанчук Р. О. Загальнотеоретичні проблеми поняття та системи особистих немайнових прав фізичних осіб у цивільному праві України. Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2006. С. 42.

⁴¹ Судебник царя Феодора Иоанновича 1589 г. Викитека. URL: <https://goo-gl.su/hJ6lZ3> (дата звернення: 03.02.2020).

⁴² Иванова Р. И., Тарасова В. А. Предмет и метод советского права социального обеспечения. М.: Изд-во Московского университета, 1983. С. 15.

шкідливих та небезпечних умов її праці. Розвиток таких медичних знань був важливим для становлення самостійного наукового напрямку в медицині, як «гігієна праці та виробнича санітарія» у подальшому, важливою передумовою становлення і розвитку принципу трудового права – принципу безпеки праці, який є основоположною засадою гідної праці сьогодні. Так, значний науковий інтерес мала праця фламандського вченого медицини Везалія «Про будову людського тіла», в якій приділялася увага тілесним властивостям людини⁴³. Давні писемні джерела Київської Русі згадують першого лікаря-професіонала І. Скляра, «лечця»-монаха Києво-Печерського монастиря Агапіта, який робив складні для свого часу хірургічні операції⁴⁴ та ін.

Що ж стосується правового регулювання безпеки праці, яка є важливим складником гідної праці, то в цей час воно здійснювалося в деяких найбільш розвинутих європейських країнах фрагментарно і стосувалося, зазвичай, окремих професій. Наприклад, стаття 41 Великої хартії вольності (1215 р., Англія) містила положення про те, «що всі купці повинні мати право вільно й безпечно виїжджати з Англії і в'їжджати в Англію»⁴⁵, для того, щоб купувати і продавати, тобто робити свою справу у сприятливих умовах для отримання прибутку і з мінімальним ризиком для життя й здоров'я⁴⁶.

Важливим є ще один історичний факт другої половини XVI ст., пов'язаний з діяльністю в Росії Аптекарського Приказу, заснованого в часи правління Івана Грозного в 1584 році. Серед функцій Приказу були, зокрема, такі: організація військової медичної служби (з 60-х років XVI ст. в кожному полку з'явилися полкові лікарі); лікарський огляд (експертиза хворих і покалічених щодо визначення ступеня втрати здоров'я і працездатності). Під час проведення лікарського огляду «складалися „дохтурські казки”» (йдеться про історії хвороби, які були надто важливим юридичним документом), в яких зазначалося, зокрема, «якою хворобою хто скорботний», і, головне, «чи можна йому державну службу служити»⁴⁷. Інакше кажучи, Аптекарський Приказ, крім діагностики, встановлював ступінь втрати здоров'я і працездатності, визначав придатність до військової (державної) служби, тобто займався пи-

⁴³ Поляк Г. Б., Маркова А. Н. Всемирная история. М.: ЮНИТИ, 2000. С. 122.

⁴⁴ Енциклопедія Українознавства / упор. В. Супруненко. Дніпропетровськ: Дніпрокнига, 1999. С. 99.

⁴⁵ Карташкін В. А., Лукашева Е. А. Международные акты о правах человека: сбор. документов. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. С. 4.

⁴⁶ Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2010. С. 45.

⁴⁷ Сальников В. П., Стеценко С. Г. Регламентация медицинской деятельности в России: историко-правовые вопросы (X–XVII вв.). *Журнал российского права*. 2001. № 4. С. 150.

таннями, які на сьогодні врегульовані правовими нормами⁴⁸ і безпосередньо стосуються інститутів безпеки праці й загальнообов'язкового державного соціального страхування сучасного трудового права.

Наприкінці доби Середньовіччя великий вплив на формування правових систем багатьох держав феодальної Європи мали Статути Великого Князівства Литовського 1529 р.⁴⁹, 1588 р.⁵⁰, в яких норми про найм працівників були вже угруповані в окремих розділах. Норми цих документів закріплювали правила оплати праці працюючих. Вже тоді в цих документах закріплювалося дискримінаційне положення жінок щодо розміру їх оплати праці порівняно з чоловіками за одну й ту саму працю. Ці Статути обмежували рабство, що є позитивним для Середньовіччя, але одночасно містили заборону займати державні посади особам, які не належали до вищого стану шляхти⁵¹. Також прогресивним було включення у Статут Великого Князівства Литовського 1588 р. вимог до господаря у разі переходу слуги або челядинця на нову роботу, за якими старий господар повинен був надати йому при переході на іншу службу відкритого листа про те, «що той слуга або челядинець, що служив у нього, пішов від нього чесно». Новий господар повинен був повідомляти «вряду» (місцеві органи влади) про нових «наймитів» та про їхнє життя і «вписувати у реєстрі врядові»⁵². Такі відносини були прообразом сучасних суспільно-трудових відносин сфери зайнятості та працевлаштування, яка є натеper важливою складовою гідної праці.

Таким чином, на першому етапі формування та розвитку права на гідну працю в епоху «античності», починаючи з VIII ст. до н. е. й закінчуючи V ст. н. е. (зруйнуванням Риму), відбулося наступне: 1) розвиток демократії Стародавньої Греції та Стародавнього Риму, філософської, політичної і правової думки дали поштовх для розвитку європейської цивілізації, що заснована на персонорентристській парадигмі – від людини до держави; 2) у римському класичному праві вже існували нормативні положення цивільно-правового характеру за своєю юридичною природою (початки правового регулювання), які упорядковували певні суспільні відносини у сфері праці, зокрема, найму послуг; 3) сфор-

⁴⁸ Амелічева Л. П. До історії становлення права людини на безпечні і здорові умови праці. *Правничий часопис Донецького університету*. 2003. № 2. С. 67–68.

⁴⁹ Статут Великого князства Литовського 1529 года / под ред. К. И. Яблонского. Минск: Изд-во Академии наук БССР, 1960. 254 с.

⁵⁰ Статут Вялікага княства Літоўскага 1588: Тэксты. Даведнік. Каментарыі. Минск, 1989. URL: <http://starbel.by/statut/statut1588.htm> (дата звернення: 12.12.2019).

⁵¹ Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 18–21.

⁵² Статут Вялікага княства Літоўскага 1588: Тэксты. Даведнік. Каментарыі. Минск, 1989. URL: <http://starbel.by/statut/statut1588.htm> (дата звернення: 12.12.2019).

мувався комплекс етично-правових принципів (свобода праці, свобода договору, справедливість, рівність, гуманізм), які «існують об'єктивно і завжди незалежно від того, чи закріплені вони у законодавстві, чи впроваджуються у реальному житті»⁵³ і цінність яких для правового феномену гідної праці є очевидною і наразі.

Далі, в часи Середньовіччя (V–XVI ст.), на першому етапі формування та становлення права на гідну працю, коли ставлення до праці характеризувалося здебільшого релігійно-моральною мотивацією, відбулося зародження й удосконалення правового регулювання відносин особистого найму як за формою (почалася систематизація, угруповання й упорядкування вказаних норм в документах), так і за змістом (регламентації стали підлягати окремі питання оплати праці, працевлаштування і припинення відносин особистого найму, немайнових особистих прав щодо честі й гідності працюючого, соціального захисту – все це були початки або зародки правової регламентації деяких складників вже сучасного феномену гідної праці).

1.2. Прогресивний вплив на формування та становлення права на гідну працю інституалізації трудового (фабричного, робітничого) законодавства (XVII ст. – початок XX ст.)

Другий етап формування та становлення права на гідну працю, що припадає на епоху Відродження, Нового часу та Просвітництва й закінчується початком XX сторіччя, пов'язаний із здійсненням буржуазно-демократичних революцій, насамперед, Славної революції в Англії (1688 р.), Великої Французької революції (1789–1799 рр.), а пізніше із втіленням у життя ідеї соціального реформування буржуазного суспільства в європейських країнах, зародженням прав людини першого і другого покоління.

Під впливом філософії Відродження, Нового часу, епохи Просвітництва й XIX сторіччя, представниками якої були Д. Локк, Г. Гроцій, Д. Дідро, К. Гельвецій, Т. Гобс, Б. Спіноза, І. Кант, А. Сміт, К. Маркс, Ф. Енгельс та інші, вчення про природне право одержує нове забарвлення. «По-перше, воно звільнилося від богословських тлумачень; по-друге, природне право тепер не змішується з правом загальнонарод-

⁵³ Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 14.

ним. У ньому починають вбачати сукупність тих ідеальних норм, які повинні служити прообразом для будь-якого законодавства»⁵⁴.

Саме вчення про право (особливо гегелівське) на цьому етапі було піком в історії об'єктивно-ідеалістичної думки. Адже весь подальший розвиток філософії права в XIX ст. йшов по низхідній, поступаючись місцем соціології права. Крах філософсько-спекулятивних систем під натиском науково-технічного прогресу і через утвердження в науковому співтоваристві методів об'єктивних оцінок оточуючого людину світу не означає, що ці системи вичерпали свій світоглядний потенціал і стали архівним надбанням минулого⁵⁵.

Враховуючи контекст цього дослідження, необхідно зауважити наукові доробки деяких філософів-просвітителів того часу, які приділяли увагу силі праці, значенню її спеціалізації, соціальній етиці й почесням та визнанням важливих заслуг особистості, в першу чергу, у трудовій діяльності, з боку суспільства.

Так, Б. Спіноза пропонував природне право ототожнювати із законами природи. На його думку, «кожна істота має стільки ж прав, скільки сили, необхідної для самозбереження. Така сила – це сила праці, трудової діяльності»⁵⁶. Тому процес переходу від природного стану до соціального, а потім до стану державного співжиття Б. Спіноза, на відміну від Т. Гоббса, пов'язував не стільки з укладанням суспільного договору, скільки з розподілом праці. Причому розподіл праці він органічно поєднував із відмінностями людей у здібностях і різнобічністю їхніх потреб. На думку Б. Спінози, «спеціалізація трудової діяльності набагато тісніше пов'язує людей в єдине громадянське суспільство, ніж усі створені ними закони про правила суспільного життя»⁵⁷. Отже, думки Б. Спінози є актуальними й сьогодні, якщо міркувати над сучасними теоретичними положеннями про значення і мету суспільної організації праці.

К. Гельвецій досліджував проблематику задоволення людських потреб, які постійно змінюються, і рекомендував законодавцям створювати такі закони і норми суспільного життя, які утверджували б у суспільстві престижність інтересів людей до соціальних почесностей, а не інтересів до багатства і розкоші. Під почеснями К. Гельвецій розумів престиж-

⁵⁴ Байрачна Л. Д., Гончаренко Н. К. та ін. *Філософія права: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів* / за ред.: О. Г. Данільяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 61.

⁵⁵ Байрачна Л. Д., Гончаренко Н. К. та ін. *Філософія права: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів* / за ред.: О. Г. Данільяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 81.

⁵⁶ Слесарева Г. Ф. Спіноза о Боге, свободе мысли и свободе человека в обществе. *Палимпсест: Диалог социогуманитарных наук: Сборник научных трудов. Выпуск 2. Прометей. 2012. С. 32.*

⁵⁷ Цит. за: Байрачна Л. Д., Гончаренко Н. К. та ін. *Філософія права: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів. За ред.: О. Г. Данільяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 64.*

ні прояви суспільного схвалення і визнання заслуг особистості з боку суспільства. Надання особистості почесностей з боку держави, як виразника інтересів суспільства, має бути зведено в ранг закону, для чого К. Гельвецій пропонував здійснити відповідні зміни в чинних законодавстві і формах державного правління⁵⁸. Запропоноване ним безпосередньо стосується стимулювання праці у трудових відносинах із дисципліни праці в сучасному трудовому праві, а саме: до стимулювання через поважне ставлення до трудової честі, гідності і ділової репутації працівника, а також безпосередньо через надання заохочень за успіхи в роботі, за особливі заслуги у сфері праці у вигляді державних нагород, яким притаманний високоморальний характер.

У наукових доробках атеїста, філософа, соціолога, економіста, політичного та громадського діяча К. Маркса суть людини розкривається в єдності її праці, життя та спільноти. Але вона не просто працює, а виробляє те, що потребує для свого життя. На його думку, в системі поділу праці не споживча вартість, а мінова вартість є визначальною, тобто те, скільки отримує працюючий за свою працю, оскільки не є власником виробництва. Людина є колесом у великій машині, а робоча сила стає також товаром, який може купуватися та продаватися. К. Маркс зауважував, що «під робочою силою, або здатністю до праці, розуміється сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які запускаються нею в хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості»⁵⁹. На жаль, такий економетричний підхід до робочої сили прирівнює працюючу людину до банального стільця чи стола, що вкрай суперечить методології трудового права, а також ідеї віднесення права на гідну працю до прав людини (за людиноцентристським підходом). Однак, необхідно зауважити цінність розроблених К. Марксом і Ф. Енгельсом нових трактовок давнього терміна «пролетаріат» з революційною емпізією (з притаманністю пролетаріату як робочому класу руйнівної сили) та інших термінів («люмпен-пролетаріат», «робоча аристократія», «робочий клас»)⁶⁰.

Наукова інтерпретація трудової діяльності та людини як діяльнісного суб'єкта – «економічної людини» – дістала всебічне обґрунтування у наукових працях економіста і філософа-етика А. Сміта. Він розглядав

⁵⁸ Байрачна Л. Д., Гончаренко Н. К. та ін. Філософія права: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів / за ред.: О. Г. Даніліяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 69.

⁵⁹ Маркс К. Капітал. Критика політичної економіки. Т. 1. Государственное издательство политической литературы, 1952. С. 178. URL: <https://cutt.ly/nrY1FvB> (дата звернення: 06.09.2019).

⁶⁰ Енгельс Ф., Маркс К. Святе сімейство, або Критика критичної критики. Розділ четвертий. Критичний коментар № 2. Київ: Державне видавництво політичної літератури УРСР, 1956. С. 38–39.

економічну людину як вільну особистість, яка не тільки наділена бажаннями і має власні інтереси, але й володіє здібностями створювати щось нове, корисне, необхідне суспільству. Її особиста вигода можлива лише через задоволення чиеїсь потреби⁶¹. Ця важлива характеристика творчим здібностям працюючої (економічної), як вважає А. Сміт, людини є актуальною і сьогодні, коли гідну працю розглядають ще і як творчу працю в сучасній спеціальній літературі^{62, 63}.

Необхідно зазначити, що теоретико-правова думка плеяди таких вчених цього періоду, як А. Сен-Симон, Ж. Фур'є, Р. Оуен, К. Маркс, Ф. Енгельс, А. Сміт, М. Ломоносов, О. Герцен, виражала своєрідне колективістське розуміння прав і свобод людини і громадянина, що базувалося на матеріалістичному світогляді, історії протиріччя матеріалізму й ідеалізму, у якій знайшла своє відображення боротьба класів⁶⁴. Необхідно вказати, що такий підхід розуміння, заснований на визнанні пріоритету колективу (суспільства, класу, раси, нації тощо) щодо особи, а також на обґрунтуванні обмеженості прав людини суспільними інтересами, буде закладений в основу ідеології тоталітарних режимів в Європі у першій половині ХХ століття.

Українські філософи-мислителі Г. Сковорода, І. Гізель, Ф. Прокопович, П. Ліницький та інші також здійснили вагомий внесок у розвиток світової філософсько-правової культури, зокрема, у розвиток вчення про права людини, морально-правові принципи у сфері праці, значення праці для людини і суспільства. Їх доробки й наукові надбання інших європейських філософів, соціологів та економістів стали важливим ідеологічним базисом для звершення промислового перевороту в Україні у складі Російської Імперії, який розпочався в 30–40-х роках ХІХ ст. Саме цей період займає особливе місце в історії українського народу. Адже цей час був позначений протиборством двох соціальних систем – відживаючої кріпосницької, що базувалася на натуральному веденні господарства, прикріпленні селянина до землі й особистій залежності від поміщика, та нової, індустріальної, авангардом якої спочатку виступала цукробуракова галузь, а згодом ініціативу перехопила важка індустрія⁶⁵.

⁶¹ Колот А. М., Данюк В. М., Герасименко О. О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. С. 12.

⁶² Василик А. В. Особливості гідної праці та соціально-трудова відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 71–76.

⁶³ Смирнова Т. В. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности. *Вестник Московского университета*. Серия 6. Экономика. 2010. № 3. С. 90–99.

⁶⁴ Гуренко М. М. Теоретико-правові проблеми гарантій прав і свобод людини і громадянина: монографія. К., 2001. С. 127.

⁶⁵ Горін Н. О. Етапи промислового перевороту в Україні: роль зовнішніх чинників (1840–1890-ті роки). *Історія народного господарства та економічної думки України*: збірник праць. Київ, 2010. 200 с.

Отже, один із перших серед вітчизняних філософів І. Гізель поставив природне право як критерій людської поведінки вище від закону Божого, але водночас вважав, що «Бог є найвищою із усіх сутностей»⁶⁶. І. Гізель також вивчав проблематику захисту свободи людини від морального тиску.

Інший мислитель – Ф. Прокопович – слушно зауважував, що основою діяльності людини має бути активність, чесність, порядність, добросовісність у виконанні своїх обов'язків. Характер діяльності він пов'язував з її свободою, розуміючи останню як панування індивіда над самим собою, його здатність керувати своїми діями, емоціями і пристрастями⁶⁷.

Відомий мислитель-просвітитель Г. Сковорода багато розмірковував над значенням праці у своїх філософських творах. Для нього «праця – це визначальна характеристика і показник добробуту кожної людини. Її результат – продукт споживання, але найбільша насолода – процес, протягом якого ми розкриваємося і самостверджуємося як особистість!». Філософ розкривав духовну значущість праці, коли не її результат, а сам процес приносить людині задоволення через усвідомлення її впливу на розкриття внутрішнього потенціалу та самореалізацію. Г. Сковорода підходив до ідеї перетворення праці із засобу існування в найпершу природну потребу і найвищу насолоду особистості, адже «сродна» (споріднена) праця, тобто праця за природними нахилами, здібностями визначає життя людини і становить його сенс, духовно збагачує особистість і дає можливість їй віднайти свій справжній шлях і своє місце у складній системі суспільних відносин⁶⁸. Цей філософ-просвітитель зауважував, що пізнати свою сутність – означає знайти шлях до власного щастя і вірного служіння людству. Він відстоював «природну людину і сродну їй працю»⁶⁹. На його думку, «сродна» праця – це процес духовно-практичного освоєння світу; олюднена праця, що несе в собі позитивні, конструктивні сутнісні сили, допомагає людині здобути сутнісні сили та реалізувати їх; праця, в якій стверджується спорідненість людини з усім сущим і водночас змінюються індивідуальність, неповторність, свобода та моральна суверенність особистості⁷⁰. На наш погляд, поняття «сродної» праці близьке за змістом із гідною працею, але гідна праця – не завжди означає, що вона обрана як бажана. Іноді люди погоджуються працювати для того, щоб вижити. І навіть при такому

⁶⁶ Гізель І. Твір про всю філософію. *Філософська думка*. 1970. № 1. С. 103.

⁶⁷ Самарин Ю., Яворский С., Прокопович Ф. Сочинения. Т. 5. М., 1880. С. 11–165.

⁶⁸ Колот А. М., Данюк В. М., Герасименко О. О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. С. 11.

⁶⁹ Сковорода Г. Повне зібрання творів. У 2-х т. Т. 1. К.: Дніпро, 1973. С. 87.

⁷⁰ Крымский С. Б. Философия как путь человечности и надежды. К.: Курс, 2000. С. 73.

виборі сфери трудової діяльності, на наш погляд, вони повинні мати право на гідні умови праці.

Інший український філософ П. Ліницький у своїх творах вивчав природу людини та її призначення. У нього склалося розуміння людини як діяльної істоти, а праця в усіх її видах складає найближче призначення людини, відведене їй самою природою, лежить в основі всієї людської гідності, матеріального і морального добробуту. На думку П. Ліницького, людина розумна – це за загальним смислом перш за все людина діяльна, тобто володіє мистецтвом як найкраще виконувати відому справу, а також здатна пристосовуватися легко до того чи іншого заняття⁷¹.

Необхідно також зауважити і значний науковий доробок П. Юркевича, цінний вченням про справедливість і право. Вчений вважав, що саме у справедливості права є його загальнолюдська цінність. П. Юркевич досліджував проблематику моральної особистості й держави, розглядав генезу держави не як теоретичну проблему, а як «антропологічну наповненість цього процесу, тобто проблему місця людини у ньому, й не просто людини, а моральної особистості»⁷².

В українській політичній думці ліберальна ідея отримала новий поштовх у діяльності видатного мислителя і громадського діяча М. Драгоманова, розробника конституційно-правової доктрини й концепції самостійності України, які зберігають свою актуальність і в наш час⁷³. Класичний ліберальний принцип пріоритету прав людини став для М. Драгоманова визначальним у його конституційно-правових ідеях. У працях вченого робиться наголос саме на загальнолюдські цінності, серед яких визнається пріоритет універсальної, всесвітньої єдності людської, оскільки основою всього постає людська особистість у своєму прагненні до свободи та добробуту⁷⁴.

Варто зауважити ще одну важливу наукову подію 30–40-х років XIX ст.: виникнення як самостійної течії правової думки юридичного позитивізму, за яким право почалося розглядатися як сукупність норм чи правил поведінки, встановлених і забезпечених примусом від влади. Безпосереднім засновником і головним представником цієї течії був Д. Остін⁷⁵. Помітними представниками юридичного позитивізму в до-

⁷¹ Ліницький П. И. Критическое обозрение обычных взглядов и суждений о различных видах общественной деятельности и началах общественного благоустройства. Вера и разум. Харьков, 1884. Т. 2. Ч. 1. С. 10.

⁷² Тихонов В. Н. Идеи П. Д. Юркевича о государстве и праве в контексте современности: монография / МВД Украины; Луган. акад. внутр. дел. им. 10-летия независимости Украины. Луганск. 2003. С. 252.

⁷³ Гуренко М. М. Теоретико-правові проблеми гарантій прав і свобод людини і громадянина: монографія. К., 2001. С. 70.

⁷⁴ Круглашов А. М. Держава, нація, людина. Михайло Драгоманов про національний розвиток України. *Вісник АН України*. К., 1992. № 2. С. 22–32.

⁷⁵ Кузнецов В. І. Філософський енциклопедичний словник / НАНУ; Інститут філософії ім. Г. С. Сковороди. К.: Абрис, 2002. С. 509.

революційній Російській імперії були Г. Шершеневич і в Україні – М. Палієнко. Позитивізм у праві виник як реакція на спекулятивно-метафізичну філософію права XVII–XVIII ст., проте вже протягом другої половини XIX–XX ст. відбулося формування неокласичної моделі праворозуміння як протесту проти панування моделі формальних норм, підтримуваної владою, що заважали людині реалізовувати свою екзистенцію (емпіріокритицизм Е. Маха, Р. Авенаріуса)⁷⁶. Саме юридичний позитивізм та його трансформація у XX ст. суттєво вплинули на бурхливий розвиток прав людини третього покоління та їх закріплення в міжнародних стандартах ООН і МОП.

Під час здійснення буржуазно-демократичних революцій також з'явилися значимі наукові надбання вчених цієї епохи, що досліджували вплив на працівників умов праці на фабриках, мануфактурах, заводах, шахтах, які з часом ставали все більш крупними та технічно налагодженими. Серед них найбільш відома праця «Про хвороби ремісників. Роздуми» італійського лікаря Б. Рамаццині (1633–1714 рр.), в якій він описував хвороби, характерні для працівників сімдесяти професій⁷⁷. Бурхливий розвиток гірничорудної галузі, що супроводжувався високим відсотком травматизму та професійної захворюваності працівників, підштовхували вчених до розробки спеціальних технічних положень щодо створення безпечних умов праці при проведенні гірничих робіт. Величезний внесок у цьому напрямі зробили М. Ломоносов, І. Шлаттер, Ф. Канкрін – автори основоположних досліджень щодо зведення гірничого кріплення, належної вентиляції, заходів щодо попередження шкідливого загазування атмосфери, раціонального спецодягу для гірників⁷⁸. Ці наукові доробки сприяли розвитку права на безпеку праці, що мало все більше значення з розвитком важкої індустрії в європейських країнах на той час, не втратили вони своєї актуальності й сьогодні, коли це право є важливим складником права на гідну працю⁷⁹.

Що ж до змін в економіці на цьому етапі, то потрібно зауважити наступне парадоксальне явище. З однієї сторони, феодальна система економіки трансформується на більш прогресивну капіталістичну під впливом потужних політичних подій в багатьох європейських країнах, з іншої сторони, накопичена дисципліна праці в християнському аске-

⁷⁶ Байрачна Л. Д., Гончаренко Н. К. та ін. Філософія права: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів / за ред.: О. Г. Данільяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 112.

⁷⁷ Большая советская энциклопедия / под ред. А. М. Прохорова. М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1975. Т. 21. С. 451.

⁷⁸ Лидин Г. Д. К истории горного законодательства в России по безопасности ведения работ. *Безопасность труда в промышленности*. 1982. № 8. С. 58.

⁷⁹ Івчук Ю. Ю. «Безпека праці (безпечні і здорові умови праці)» як компонента «гідної праці» в трудовому праві. *Право та інновації*. 2015. № 4. С. 76.

тизмі продовжує там зберігатися практично до XIX сторіччя включно. «Зазначена схема „первісного накопичення” господарської енергії через аскетичну працю однаково застосовується до всіх областей християнського світу, і на сході, і на заході»⁸⁰.

Високий розвиток філософсько-правової, науково-технічної думки, здійснення буржуазно-демократичних революцій в європейських країнах у XVII–XVIII ст. сприяли прийняттю безцінних щодо історичної значимості документів, в яких проголошувалися невід’ємні права людини на щастя, життя, безпеку, недоторканість особистості, свободу у придбанні й свободу у володінні власністю. За загальною теорією прав людини зазначені права, особисті й політичні, називають ще «правами людини першого покоління»⁸¹, вони віднесені до негативних прав, коли держави утримуються від втручання в ці права та свободи. Отже, «права людини першого покоління» базувалися на ідеях особистої свободи та захисту особи від державного свавілля. Саме через ці документи розпочалося впровадження основних ідей ліберальної концепції прав людини.

Зокрема, в Англії, де вперше відбулася буржуазно-демократична революція, у 1679 р. був прийнятий Хабеас корпус акт⁸², який установив гарантії недоторканості особистості, принцип презумпції невинуватості. «Перші завоювання» Англії у сфері прав людини, що дали поштовх для подальшого розвитку ідеалів свободи і прав людини, знайшли втілення у важливих історичних документах інших країн.

Пізніше у Декларації прав людини й громадянина 1789 р., яка з’явилася під час Великої Французької революції, у ст. 1 проголошувалося, що «люди народжуються й залишаються вільними й рівними у правах. Суспільні відмінності можуть бути засновані лише на загальне благо»⁸³. В ній під впливом доктрини природного права також були проголошені наступні невід’ємні права людини на: свободу, власність, безпеку й опір пригнобленню⁸⁴.

У першій європейській Конституції Речі Посполитої 1791 року проголошувалися й гарантувалися політичні й деякі соціально-економічні

⁸⁰ Булгаков С. Н. Православие. М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. С. 315.

⁸¹ Лукашева Е. А. и др. Общая теория прав человека. М.: Изд. группа Норма, 1996. С. 7–9.

⁸² Habeas Corpus Act (1679). Website “The National Archives”. URL: <https://goo-gl.su/X1Ve> (дата звернення: 09.02.2020).

⁸³ Декларация прав человека и гражданина: принята депутатами Генеральных штатов 24 августа 1789 года. *Французская Республика: Конституция и законодательные акты*: Сборник. М., 1989. URL: <https://cutt.ly/IpTP920> (дата звернення: 15.04.2020).

⁸⁴ Декларация прав человека и гражданина: принята депутатами Генеральных штатов 24 августа 1789 года. *Французская Республика: Конституция и законодательные акты*: Сборник. М., 1989. URL: <https://cutt.ly/IpTP920> (дата звернення: 15.04.2020).

права та привілеї шляхти (на особисту безпеку і свободу, земельну і рухому власність), селяни ж отримали лише «опіку права й уряду»⁸⁵.

Конституція Пилипа Орлика 1710 року, яка діяла під час Гетьманщини (держави Війська Запорізького), встановлювала важливі морально-правові принципи щодо честі й гідності у відносинах між гетьманом, генеральними особами, полковниками, військовими урядниками. Вони всі повинні були дотримуватися взаємного обов'язку шанувати один одного. «У разі якщо особа дерзнула образити, то така справа повинна лягти на суд військовий генеральний». Зазначений документ був унікальним ще й тим, що передбачав норми соціально-захисного характеру, за якими «Вітчизна брала на себе повне утримання у шпиталях старих, зубожілих та ранами скалічених козаків за військовий кошт»⁸⁶.

Вказані історичні документи стали базовими для подальших розробок законодавства, зокрема, у сфері праці, безпосередньо пов'язаними із втіленням в життя ідеї соціального реформування суспільств в європейських країнах, особливо в тих, де відбулися буржуазно-демократичні революції.

Насамперед, варто зауважити, що в Англії у 1802 та 1819 роках Парламентом були прийняті перші акти, які забороняли працю дітей молодше 9-ти років, працю в нічний час неповнолітніх до 16-ти років у бавовно-паперовій промисловості⁸⁷. У Франції законом 1841 р. про дитячу працю на фабриках був встановлений мінімальний вік прийняття на роботу – 8 років, також було заборонено використання дитячої праці у нічний час і на небезпечних роботах⁸⁸. В Російській імперії подібні закони були прийняті тільки у 80-х роках ХІХ ст., а саме: Закон від 1 червня 1882 р. «Про малолітніх, які працюють на заводах, фабриках і мануфактурах», Закон від 5 червня 1884 р. «Про стягнення за порушення постанов про роботу малолітніх на заводах, фабриках і ремісничих закладах», Закон від 3 червня 1885 р. «Про заборону нічної праці підлітків та жінок на прядильних і ткацьких фабриках»⁸⁹. Необхідно зауважити, що проблематика заборони дитячої праці, порушена у той час, не вирішена й наразі, тому так само залишається пріоритетною для

⁸⁵ Голобуцький П. В., Михайлов О. О. Конституція Речі Посполитої Третього Травня 1791. *Енциклопедія історії України*. Т. 5: Кон-Кю / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; НАН України; Інститут історії України. К.: Вид-во «Наукова думка», 2008. С. 84–85.

⁸⁶ Вовк О. Б. Конституція Пилипа Орлика: оригінал та його історія: унікальний документ відділу давніх актів Центрального державного історичного архіву України. URL: <https://goo.su/1CYU> (дата звернення: 18.02.2020).

⁸⁷ A History of Factory legislation. By B. L. Hutchins and A. Harrison, with a preface by Sidney Webb. London. P. S. King & Son, 1903. XVIII, 372 p. URL: <https://goo-gl.su/AJqE> (дата звернення: 15.03.2020).

⁸⁸ Трудовое право России: учеб. для вузов / отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. М., 1998. 480 с. 480 с.

⁸⁹ Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 25.

багатьох сучасних держав світу під час впровадження в життя концепції гідної праці МОП.

Одним із результатів проведення соціального реформування буржуазних суспільств в Європі стала поява окремих законодавчих актів, що регламентували право на безпеку праці людини, її соціальний захист унаслідок нещасних випадків на виробництві, встановлювали нагляд і контроль з боку державних інспекцій (поліцій) у сфері праці.

Більшість цих документів, в яких регламентувалися питання безпеки праці, стосувалася гірничої справи як найбільш тоді небезпечної галузі промисловості й передбачалася в юридичних актах багатьох європейських держав, зокрема, в Гірничому положенні 1806 р. (Росія)⁹⁰, Французькому гірничому законі 1810 р.⁹¹, Гірничому статуті Росії 1893 р.⁹².

Викликають також інтерес положення «узаконінь» низки європейських країн (Австрії, Німеччини, Франції, Швейцарії), в яких передбачалася процедура видачі уповноваженими державними органами дозволів на створення промислових закладів з урахуванням будівельних, пожежних і санітарних вимог⁹³. Зазначені норми сприяли, по-перше, додержанню промисловцями правил безпечного ведення робіт, по-друге, організації гірничорятувальних артілей, що було викликано багатьма аваріями на промислах і шахтах⁹⁴.

Наступним позитивним результатом пом'якшення протистояння багатих і бідних було заснування, зокрема, у країнах Європи фабричних інспекцій і «поліцій нагляду за сприятством і порядком у гірничих промислах і заводах». Вони повинні були здійснювати державний нагляд за умовами праці працівників на казенних і на приватних підприємствах. Зокрема, Закон від 21 березня 1877 р. (Швейцарія) передбачав закриття фабрики інспекторами, якщо виявиться, що вона має «незручності, загрозливий здоров'ю й життю працівників або довкіллю». Виникнення в європейських країнах поліцейського права, зокрема, що регулювало специфічні відносини з нагляду і контролю у сфері праці, тоді було вкрай необхідним. Адже фабрики, особливо в Росії, за умовами праці повністю виправдовували свої інші назви, так звані, «лабораторії травматизму», де здійснювалися «соціальні вбивства» над їх працівниками⁹⁵.

⁹⁰ Клюкин Б. Д. 300 лет горному законодательству России. *Государство и право*. 2000. № 12. С. 140.

⁹¹ Перчик А. И. Библиографический очерк истории развития и преподавания горного права в России. *Государство и право*. 1998. № 12. С. 88.

⁹² Устав горный. Русское горное законодательство: ввод законов / сост. Г. Г. Савич. СПб, 1905. Т. VII. 439 с.

⁹³ Канель В. Рабочий договор. М.: Издания С. Скимунта, 1907. С. 125.

⁹⁴ Лидин Г. Д. К истории горного законодательства в России по безопасности ведения работ. *Безопасность труда в промышленности*. 1982. № 8. С. 61.

⁹⁵ Канель В. Рабочий договор. М.: Издания С. Скимунта, 1907. С. 125, 130.

Інше завоювання боротьби народів за поліпшення свого економічного становища ознаменувалося появою законодавчих актів у сфері соціального забезпечення працюючих. Так, в царській Росії діяв Статут про пенсії й одноразові допомоги 1827 р., що передбачав порядок призначення, розміри пенсій військовослужбовців і чиновників, що відносилися до державної служби. Важливе значення мав російський Закон від 8 березня 1861 р., який закріплював створення для робітників на казенних гірських заводах гірничозаводських товариств чи кас взаємодопомоги⁹⁶. Мали розповсюдження в європейських країнах документи, що встановлювали соціальне забезпечення від нещасних випадків на виробництві. Ці норми передбачалися на той час у Маніфесті Німецького кайзера 1881 р., у Законі Російської імперії від 2 червня 1903 р. «Про винагороду за каліцтва та смерть у промислових установах приватних, суспільних та казенних»⁹⁷.

На цьому етапі формування та становлення права на гідну працю спеціальні відносини у сфері праці в європейських країнах регулювалися цивільним законодавством про договір особистого найму (у Царстві Польському – Цивільним кодексом Наполеона 1804 р., в Австрії – Австрійським цивільним уложенням 1811 р., в Німеччині – Німецьким цивільним уложенням 1896 р.⁹⁸, в Росії – Зводом законів цивільних Російської імперії 1832 р. та ін.

Необхідно детально звернути увагу на Звід законів цивільних Російської імперії 1832 р., дія якого розповсюджувалася і на територію України. У Главі I «Про особистий найм» Розділу IV цього Зводу зазначено, що особистий найм може бути для домашніх послуг, для відправлення землеробських, ремісничих, фабричних й заводських робіт, торгівельних та інших промислів. У цій главі регулюються всі питання, пов'язані з порядком укладення, зміни та припинення зазначеного договору й умови щодо оплати праці, дисципліни праці, відповідальності за заподіяні збитки господарю. Зокрема, «плата, що дається за умовами від цехового майстра підмайстрам та учням, повинна бути ні вищою, ні нижчою за ту, яка визначена ремісничим сходом у приговорі, безпосередньо прийнятому про це один раз на рік»⁹⁹. Як вбачається, такий порядок оплати праці схожий на сучасну оплату праці за тариф-

⁹⁶ Любимов Б. Соціальне страхування в минулому і сьогодні. Харків, 1923. С. 17–20.

⁹⁷ Лукашева Е. А. и др. Общая теория прав человека. М.: Изд. группа Норма, 1996. С. 21; Канель В. Рабочий договор. М.: Издания С. Скимунта, 1907. С. 109; Нолькен А. М. Законы о вознаграждении за увечье и смерть в промышленных заведениях частных, общественных и казенных. СПб., 1911. С. 31.

⁹⁸ Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 33.

⁹⁹ Кодифікація цивільного законодавства на українських землях: Т. 2. / уклад.: Ю. В. Білоусов, І. Р. Калаур, С. Д. Гринько та ін.; за ред. Р. О. Стефанчука та М. О. Стефанчука. К.: Правова єдність, 2009. С. 205.

ними угодами й доводить існування прообразу колективно-договірного регулювання оплати праці навіть у ті давні часи. Певна турбота про благополуччя й здоров'я найманців відображалася у нормах, що забороняли на винокурному виробництві платити робітникам замість грошей хлібним вином, горілкою, що виготовляється¹⁰⁰.

У Главі I «Про особистий найм» Розділу IV зазначеного Зводу також передбачалося, що найманець повинен бути вірним, слухняним, вшановувати господаря та його родину, намагатися добрими вчинками й поведінкою зберігати домашню тишу і злагоду. Останній обов'язок розповсюджувався і на господаря, для виключення випадку обопільного незадоволення й скарг¹⁰¹. Договір про особистий найм міг передбачати положення про відправлення на навчання, тоді він «за бажанням сторін засвідчувався Нотаріусом», а також вимогу про надання господарем житла й утримання у тому випадку, коли про це зазначено у договорі¹⁰². Такі умови договору про особистий найм нагадують додаткові (факультативні) умови у змісті сучасного трудового договору, що характеризує високий рівень правового регулювання праці на той час навіть за цивільним законодавством.

Такі ж умови договору особистого найму були закріплені і у Зводі місцевих законів західних губерній Російської імперії 1837 р.¹⁰³, які діяли на території України.

Згідно із Законом «Про нагляд за закладами фабричної промисловості та о взаємних відносинах фабрикантів і робітників» від 3 червня 1886 р., крім укладення договору у вигляді окремого документу, угоди про найм робітників могли укладатися шляхом видачі їм розрахункових книжок, в яких зауважувалися умови найму. Усна форма найму тоді не допускалася¹⁰⁴.

Варто також звернути увагу й на Цивільне Уложення 1905 року в Російській імперії, у Главі IX «Особистий найм», в якому передбачалися причини для негайного звільнення за бажанням працюючого у разі психологічного тиску, насилля над ним¹⁰⁵ (що є актуальним і нині у тру-

¹⁰⁰ Кодифікація цивільного законодавства на українських землях: Т. 2. / уклад.: Ю. В. Білоусов, І. Р. Калаур, С. Д. Гринько та ін.; за ред. Р. О. Стефанчука та М. О. Стефанчука. К.: Правова єдність, 2009. С. 205.

¹⁰¹ Кодифікація цивільного законодавства на українських землях: Т. 2. / уклад.: Ю. В. Білоусов, І. Р. Калаур, С. Д. Гринько та ін.; за ред. Р. О. Стефанчука та М. О. Стефанчука. К.: Правова єдність, 2009. С. 205.

¹⁰² Кодифікація цивільного законодавства на українських землях: Т. 2. / уклад.: Ю. В. Білоусов, І. Р. Калаур, С. Д. Гринько та ін.; за ред. Р. О. Стефанчука та М. О. Стефанчука. К.: Правова єдність, 2009. С. 205.

¹⁰³ Кодифікація цивільного законодавства на українських землях: Т. 2. / уклад.: Ю. В. Білоусов, І. Р. Калаур, С. Д. Гринько та ін.; за ред. Р. О. Стефанчука та М. О. Стефанчука. К.: Правова єдність, 2009. С. 359–360.

¹⁰⁴ Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. М.: Типография А. С. Суворина, 1904. С. 125.

¹⁰⁵ Кодифікація цивільного законодавства на українських землях: Т. 2. / уклад.: Ю. В. Білоусов, І. Р. Калаур, С. Д. Гринько та ін.; за ред. Р. О. Стефанчука та М. О. Стефанчука. К.: Правова єдність, 2009. С. 613–614.

дових відносинах і визначається зараз як «булінг» за сучасним міжнародним стандартом праці¹⁰⁶).

В умовах бурхливого розвитку капіталістичних відносин поступово «владній верхівці» капіталістичних європейських країн було вже недостатньо положень цивільного законодавства, щоб урегулювати відносини найманої праці¹⁰⁷. Зародження і розвиток тред-юніонізму, профспілкового (робітничого) руху, а також важкість, складність і небезпечність умов праці під час фабрично-заводського способу виробництва, висока зрілість філософсько-правових поглядів вчених, політичних та громадських діячів того часу були важливими передумовами «відбрунькування» трудового законодавства (фабричного, робітничого, соціального) від суміжних з ним цивільного й адміністративного (поліцейського) права, що дозволило найманій праці стати більш гідною для працюючих. Також важливим результатом боротьби працюючих за поліпшення свого економічного положення наприкінці XIX – початку XX ст. стало законодавче закріплення на національному рівні нових соціально-економічних і культурних прав (які за загальною теорією права називаються позитивними «правами людини другого покоління прав», що вже гарантуються зобов'язаннями держав)¹⁰⁸.

1.3. Міжнародно-правові та деякі інші передумови формування та розвитку права на гідну працю у світлі ліберальної та колективістських концепцій прав людини (20-ті роки XX ст. – 80-ті роки XX ст.)

Третій етап формування та становлення права на гідну працю (20-ті роки XX ст. – 80-ті роки XX ст.) характеризується співіснуванням східної соціалістичної і західної капіталістичної економічних систем зі своїми полярними ідеологіями. Колапси двох світових війн, потужних революцій, зліт і падіння тоталітарних режимів в Європі, епопея «холодної війни» обумовили різноманітні суспільні перетворення, а також розмаїття філософсько-правових думок на цьому етапі, що супроводжували ці перетворення¹⁰⁹.

На початку XX ст. епоха первинного накопичення капіталу («дикого капіталізму»), військово-політичні події у світі, зокрема, в Європі,

¹⁰⁶ Конвенція МОТ о ликвидации насилия и домогательств в сфере труда № 190 от 21.06.2019. ILO. URL: <https://cutt.ly/QpUhsW> (дата звернення: 27.10.2019).

¹⁰⁷ Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 32.

¹⁰⁸ Лукашева Е. А. и др. Общая теория прав человека. М.: Изд. группа Норма, 1996. С. 9–10.

¹⁰⁹ Марченко О. В. Філософія права: навч. посіб. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 303 с.

привели до феномену «соціальної нерівності», зuboжіння й активізації еміграції населення, і працюючого також. Відповіддю на цей виклик було створення у 1919 році країнами-переможцями у Першій світовій війні міжнародної правозахисної організації – Ліги Націй, статутними завданнями якої були: забезпечення миру і безпеки, розвиток співробітництва між народами, заснований на справедливості і честі. У складі Ліги Націй було створено на правах автономної організації Міжнародне бюро праці, яке займалося проблемами емігрантів, сприяло виконанню країнами-членами Ліги Націй своїх зобов'язань щодо забезпечення та збереження справедливих і гуманних умов праці для чоловіків, жінок і дітей на власних територіях, особливо на тих, які були розорені війною¹¹⁰. Зазначене стало надзвичайно важливою міжнародною-правовою передумовою формування та розвитку права на гідну працю, адже саме Міжнародна організація праці, в структуру якої входить Міжнародне бюро праці, й була ініціатором ідеї гідної праці наприкінці другого тисячоліття.

Враховуючи протистояння ідеологій західної капіталістичної і східної соціалістичної системи суспільного ладу, течії філософсько-правової думки в цих системах мали різні орієнтири свого розвитку.

Так, західна філософія права після закінчення Другої світової війни була зорієнтована на особистість та її права й продовжує донині дотримуватися ліберальних демократичних цінностей. У другій половині ХХ ст. цей принцип було закріплено у конституційних актах західних держав (Конституція Італійської Республіки (1947 р.)¹¹¹, Основний Закон Федеративної Республіки Німеччини (1949 р.)¹¹², Конституція Французької Республіки (1958 р.)¹¹³, де основними цінностями визначалися людське життя, свобода, рівність прав. Отже, ідея людської гідності набула статусу не лише якогось організаційно-структурного начала, а потужного конституційного інструменту демократизації західних суспільств.

Завдяки науковим працям вчених західної філософії, теоретикам права Р. Дворкіна¹¹⁴, Г. Кельзена¹¹⁵, Ю. Габермаса¹¹⁶, Х. Харта¹¹⁷ та інших

¹¹⁰ Версальський мирний договір / полный перевод с французского под редакцией Ю. Ключникова и А. Сабанина. М.: Издание Литиздата НКВД, 1925. С. 7–15. URL: <https://goo-gl.su/RvVR3> (дата звернення: 01.02.2020).

¹¹¹ Конституція Італійської Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). К.: Москаленко О. М., 2018. 62 с.

¹¹² Основи конституційного права Федеративної Республіки Німеччина. *Конституційне право зарубіжних країн*: навч. посіб. / за заг. ред. В. О. Ріяки. Київ: Юрінком Інтер, 2006. С. 284–309.

¹¹³ Конституція Французької Республіки. Прийнята на рефер. 4 жовтня 1958 р. / пер. з фр.; укладач П. В. Романюк. Х.: Право, 2015. 68 с.

¹¹⁴ Дворкін Р. Серйозний погляд на права / пер. з англ. А. Фролкін. К.: Основи, 2000. 519 с.

¹¹⁵ Kelsen H. General Theory of Law and State. *Harvard University Press*, 1945. 516 p.

¹¹⁶ Habermas J.: *Theorie des kommunikativen Handelns*. Bd. 1: Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung; Bd. 2: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft, Suhrkamp: Frankfurt 1981, 533 + 632 S.

відбулося відродження на новому світоглядно-методологічному рівні доктрини природного права. Це виявилось у концепціях справедливості, які поєднали ідеї неокантіанства, позитивізму, екзистенціалізму, феноменології, етики цінностей, комунітаризму на тлі застосування герменевтичного підходу. Завдяки творчості цих вчених у той період часу тривала перманентна трансформація юридичного позитивізму у нео- та постпозитивізм¹¹⁸. Ці вчені досліджували проблематику морально-етичного і філософсько-правового обґрунтування («легітимізації») недоторканості людського життя в цей період часу.

Варто детально зауважити, що у 1970-ті роки багато західних філософів-економістів (Р. Манделл¹¹⁹, М. Фрідман¹²⁰, М. Флемінг¹²¹, В. Рьопке¹²², Ф. Хайек¹²³ та інші активно розвивали напрям економічної та політичної філософії, різновид класичного лібералізму – неолібералізм. Сам термін «неолібералізм» з'явився ще в кінці 30-х рр. ХХ ст. завдяки «неолібералам» – економістам Б. Лаверню, О. Рюстову¹²⁴. Головний принцип неолібералізму, як ідеї, полягає в наступному: «Оскільки економічне зростання і розвиток залежить від ринкової конкурентоспроможності, то потрібно зробити все для максимального підвищення змагальності та конкуренції, ринкові принципи повинні проникнути в усі аспекти життя»¹²⁵. В економічній сфері вважалося за необхідне підвищити гнучкість або рухливість ринку праці. Гнучкість або рухливість трудових відносин вміщала в себе багато аспектів: гнучкість заробітної плати (означала її зниження з урахуванням системи індивідуальних трудових заслуг працюючих); гнучкість зайнятості (проявлялася через можливість для фірм швидко і без витрат міняти рівень зайнятості, теж переважно в бік зниження, причому зі скороченням гарантій забезпечення зайнятості); гнучкість посад (виражалася через можливість переміщати найманих працівників всередині фірми (з однієї посади на іншу) і міняти структуру посад з мінімальними витратами); гнучкість професій-

¹¹⁷ Hart H. L. A. The concept of law. Oxford: *Oxford University Press*, 1961. Pp. VIII, 263. 21 s.

¹¹⁸ Байрачна Л. Д., Гончаренко Н. К. та ін. *Філософія права: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. закладів / за ред.: О. Г. Данільяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 93.*

¹¹⁹ Mundell R. A. *Monetary Theory: Inflation, Interest, and Growth in the World Economy* Hardcover. January 1, 1971. 189 p.

¹²⁰ Фрідман М. Капіталізм і свобода / пер. з англ. Н. К. Рогачевська. К.: Наш Формат, 2017. 216 с.

¹²¹ Fleming J. Domestic Financial Policies Under Fixed and Under Floating Exchange Rates. *IMF. Econ Rev.* 9, 369–380 (1962). URL: <https://doi.org/10.2307/3866091> (дата звернення: 14.04.2020).

¹²² Röpke W.: *Krise und Konjunktur*. Leipzig 1932. 137 S.

¹²³ Гайек Ф. А. *Право, законодавство і свобода. Нове визначення ліберальних принципів справедливості і політичної економії / переклад з англ. В. Дмитрук. Київ: Акви́лон-Прес, 2000. 448 с.*

¹²⁴ Соловьев А. И. *Либерализм: проблемы теоретического и идеологического измерений. Журнальный клуб Интелпрос «Синергия»*. 2010. Вып. 5. С. 5–23.

¹²⁵ Стэндинг Г. *Прекариат – новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 10.*

них навичок (означала, що працівника легко можна перевчити)¹²⁶. Інакше кажучи, гнучкість або рухливість трудових відносин давала змогу переключити тягар ризиків в економіці на плечі працюючих та їхніх сімей, роблячи їх ще більше уразливими. Внаслідок цього й виник клас «прекариат», що не мав і не має якоря стабільності й який у XXI столітті став вже багатомільйонним.

Східна філософія права країн соціалістичного табору на третьому етапі формування та розвитку права на гідну працю була зорієнтована на визнанні пріоритету колективу стосовно особи, а також на обґрунтуванні обмеженості прав людини суспільними інтересами. У першій половині XX століття відбувається догматизація і канонізація положень марксистсько-ленінської філософії. Революційне ленінське трактування марксизму проголошується істиною в останній інстанції, найвищим рівнем розвитку філософської та соціально-політичної думки. З часом ленінське трактування марксизму змінилося на сталінське, яке складалося із сукупності теоретичних поглядів Й. Сталіна та практичних дій з їх реалізації методом масового терору¹²⁷.

Втілення положень колективістської концепції в «соціалістичних конституціях» (Конституціях СРСР 1924 р.¹²⁸, 1936 р.¹²⁹, 1977 р.¹³⁰ і багатьох Конституціях радянських соціалістичних республік та країн соціалістичного табору, які завжди створювалися практично «під кальку» з Основних Законів СРСР) на практиці призводило до фактичного заперечення принципу свободи людини, градації основних прав людини (головними з яких вважалися соціально-економічні), дискримінації окремих категорій громадян (за класовою ознакою, майновим станом тощо), а також до закріплення надмірно широкого кола основних обов'язків громадян перед суспільством і державою.

Під час «ідеологічної відлиги» попри всю контрольованість поступ філософських студій у вигляді «історії філософії» та «критики буржуазних учень» давав змогу здобути доступ до сучасної немарксистської філософської думки радянським філософам В. Біблеру, М. Трубнікову, П. Копніну, Г. Батіщеву, М. Мамардашвілі та багатьом іншим. У 70–

¹²⁶ Стэндинг Г. Прекариат – новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 18.

¹²⁷ Кульчицький С. В. Сталінізм. Енциклопедія історії України: у 10 т. / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; Інститут історії України НАН України. К.: Наук. думка, 2012. Т. 9. С. 788.

¹²⁸ Основной Закон (Конституция) Союза Советских Социалистических Республик: принят II съездом Советов СССР (1924 г.). URL: <https://cutt.ly/lp6MnmU> (дата звернення: 07.09.2019).

¹²⁹ Основной Закон (Конституция) Союза Советских Социалистических Республик: принят II съездом Советов СССР (1936 г.). URL: <https://cutt.ly/jp6Mmsgv> (дата звернення: 13.11.2019).

¹³⁰ Основной Закон (Конституция) Союза Советских Социалистических Республик: принят на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва (1977 г.). URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1977.htm> (дата звернення: 14.11.2019).

80-ті роки ХХ ст. в Україні очевидно є багатозаровість філософсько-го процесу з розвиненими секторами як офіційної, так і дисидентської філософії. Отже, в цей період відбувся і зліт, і занепад радянської марксистсько-ленінської і сталінської філософії.

На цьому етапі відбулося формування й стрімкий розвиток науки трудового права, як радянської (представниками якої були М. Г. Александров, М. Й. Бару, Б. К. Бегічев, І. С. Войтинский, С. А. Голощапов, В. М. Догадов, С. С. Каринський, Я. Л. Кисельов, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, В. І. Семенов, В. М. Скобелкін, І. В. Шерешевський та інші), так і західної (представниками якої були Ф. Лотмар, Г. Зинцгеймер, О. Кан-Фройнд, В. Каскель, Ж. Ліон-Кан, А. Никиш, А. Гюк, Х. Ниппердей, К. Уеддерберн, Н. Хомський та ін.)^{131, 132}. І хоча «залізна завіса» не дозволяла цим вченим комунікувати, інституалізація центральних понять науки трудового права – «трудоий договір», «трудоі відносини», «колективний договір», «оплата праці», «охорона (безпека, гігієна) праці», «робочий час», «час відпочинку», «соціальне забезпечення», «соціальне страхування», «трудова честь», «гідність працівника» – відбулася по обидві сторони. Отже, на той час утвердився чітко структурований категоріально-понятійний апарат галузі трудового права.

Необхідно зауважити, що права людини другого покоління, які почали формуватися наприкінці ХІХ ст. – початку ХХ ст., були конституційно визнані в більшості країн світу як капіталістичних, так і соціалістичних до середини ХХ ст. Саме тоді ці права утвердилися у формі міжнародно-правових стандартів, зазначених вище, і знаменували перехід від класичного лібералізму до сучасної правової державності¹³³ в ідеологіях західних європейських країн.

Проте, необхідно вказати, що в цей же період у світовій філософсько-правовій культурі як опозиція до ідей соціального лібералізму виникає новий різновид класичного лібералізму – неолібералізм. Його провідна ідея може бути сформульована так: інтенсифікація і всесвітнє поширення вільного ринку, як екстенсивно – в міжнародному масштабі, так і інтенсивно – на всі сфери життя суспільства. «Сьогодні терміном неолібералізм антиглобалісти позначають економічну ідеологію,

¹³¹ Лушников А. М., Лушникова М. В. Основатели германской школы трудового права: Ф. Лотмар, Г. Зинцгеймер, О. Кан-Фройнд, В. Каскель, А. Ф. Никиш, А. Гюк, Х.-К. Ниппердей (историко-правовой очерк). *Российский ежегодник трудового права*. 2010. № 5. С. 26–41.

¹³² Лушников А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права: монография. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. С. 76.

¹³³ Панкевич О. З. Соціальна держава та права людини «другого покоління» (загальнотеоретичне дослідження). Вип. № 11 Львів: Астрон, 2006. С. 112.

що притаманна капіталістичній глобалізації»¹³⁴. Інакше кажучи, неолібералізм проявляє принципову спорідненість з глобалізацією, особливо в економічній сфері та сфері найманої праці, що надто ускладнює наразі просування ідеї гідної праці в контексті прав людини¹³⁵.

Далі важливо здійснити лапідарний кореляційний аналіз положень важливих актів національних законодавств у сфері зазначеного права провідних країн обох систем. Насамперед, звертає на себе увагу нормотворчість у сфері праці соціалістичних країн, зокрема, їх лідера СРСР.

У перші роки радянської влади були прийняті Кодекси законів про працю РРФСР 1918 р., УРСР 1922 р., дія яких поширювалася і на територію України. Перший Кодекс законів про працю 1918 р. закріплював основною формою застосування робочої сили в народному господарстві – трудову повинність, де про свободу праці майже не йшлося. Така форма унеможлилювала розвиток індивідуально-договірної регулювання трудових відносин, що характеризується створенням індивідуальних умов праці конкретному працюючому, індивідуального правила поведінки, встановленням суб'єктивного права чи обов'язку¹³⁶. КЗпП 1918 року складався зі вступу і 9 розділів («Про трудову повинність», «Право на застосування праці», «Порядок надання праці», «Про попереднє випробування», «Про переведення і звільнення трудящих», «Про винагороду за працю», «Про робочий час», «Про забезпечення належної продуктивності праці», «Про охорону праці»). Необхідно зауважити, що цим документом не лише обмежувалася свобода праці (не можна було переводитися на іншу роботу, якщо це не відповідало інтересам справи, а звільнитися за бажанням працівника можна було лише з поважної причини), але й ще не був розвинений інститут часу відпочинку (не передбачалися трудові відпустки, перерви в роботі), інститути колективно-договірних відносин у сфері праці, прав і гарантій діяльності професійних спілок¹³⁷. Такий кодифікований акт був розрахований на військовий час, тому рівень умов праці був далекий від належних, не говорячи вже про гідні.

Наступний Кодекс законів про працю УРСР 1922 р.¹³⁸ на відміну від попереднього, як зауважує правознавець у галузі трудового права

¹³⁴ Куц Г. М. Неолібералізм: основні ідеї та інтерпретації. *Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна*. Серія «Питання політології». Харків, 2010. № 912. С. 182.

¹³⁵ О пути в науку, евразийской интеграции и перспективах трудового права (интервью со Светланой Юрьевой Головиной). *Трудовое и социальное право*. 2018. № 3. С. 14–15.

¹³⁶ Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1984. С. 25–26.

¹³⁷ Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособие, прилож. *Кодекс законов о труде 1918 года*. М.: Изд. группа Норма-Инфра-М, 2001. 384 с.

¹³⁸ Кодекс законів про працю: систем. і кодиф. збірник чинних законів, постанов і обіжників про працю / укл. В. Клейнберг, Н. Бас, Д. Баженов; за ред. І. Степанського. 1929. 331 с.

К. Абжанов, з чим цілком погоджується й автор, законодавчо закріпив перехід до договірного методу застосування робочої сили у народному господарстві. Трудовий договір відтоді став головною правовою формою забезпечення народного господарства кадрами¹³⁹, що цілком відповідало галузевому трудовому принципу свободи праці.

Цим документом встановлювався 7-годинний робочий день, було «обхоплено трудовим законодавством наймицтво», спрощено законодавство про трудові конфлікти, впроваджена система персональних окладів для службовців, регламентовано право на чергові та додаткові відпустки, право на об'єднання в професійні (виробничі) спілки робітників та службовців, регламентувалася капіталізація пенсій, «соціальне» страхування, передбачалася окрема глава «Про колективні угоди»¹⁴⁰.

У 1970 році вперше в історії СРСР був прийнятий єдиний закон про працю – Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, на його базі був розроблений і прийнятий Кодекс законів про працю УРСР 1971 року¹⁴¹ та Кодекси інших союзних республік. Положення зазначених документів значно посилювали моральну і матеріальну зацікавленість робітників і службовців у результатах своєї праці, підвищували рівень і значення колективно-договірного регулювання праці, передбачали численні пільги для тих працюючих, хто поєднував роботу з навчанням.

Варто зауважити, що зазначені кодифіковані законодавчі акти не регламентували трудові права селян, що значно знижувало рівень умов селянської праці порівняно з робітниками і службовцями. На жаль, проблематика забезпечення селян гідними умовами праці на базі трудового законодавства залишається актуальною і на сьогодні (як в науці трудового¹⁴², так і аграрного права¹⁴³).

На думку автора, на третьому етапі формування та становлення права на гідну працю позитивним було прийняття в розвинутих капіталістичних країнах окремих законів, що регулювали трудові відносини на національному рівні. Серед них потрібно виокремити такі закони: Закон «Про тарифний договір» 1949 р., Закон «Про статус підприємства» 1988 р., Закон «Про захист звільнень» 1969 р. (Німеччина); Кодекс пра-

¹³⁹ Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. М.: Юрид. лит., 1964. С. 5.

¹⁴⁰ Кодекс законів про працю: систем. і кодиф. збірник чинних законів, постанов і обіжників про працю / укл. В. Клейнберг, Н. Бас, Д. Баженов; за ред. І. Степанського. 1929. 331 с.

¹⁴¹ Коментарій к законодательству о труде / под ред. В. И. Теребилова. М.: Юрид. лит., 1975. 912 с.

¹⁴² Величко Л. Ю. Сфера дії трудового права на правове регулювання праці у фермерських господарствах. *Право і суспільство*. 2018. № 1. С. 114–117. URL: <https://goo.su/1Суи> (дата звернення: 06.09.2019).

¹⁴³ Гафурова О. В. Проблеми правового регулювання аграрних трудових відносин. *Часопис Київського університету права*. 2016. № 4. С. 272–275.

ці Франції 1973 р.¹⁴⁴, Закон «Про інтегральну безпеку» 1976 р. (Франція); Закон «Про статут працівників» 1980 р. (Іспанія); Закон «Про техніку безпеки й виробничу санітарію» 1974 р. та Закон «Про шахти і кар'єри» 1954 р. (Великобританія)¹⁴⁵.

Слід зауважити, що в європейських розвинутих країнах навіть після переходу до ідей соціальної держави і загальноєвропейської інтеграції практично відсутнє кодифіковане трудове законодавство. Перевага віддається окремим законам, що регулюють трудові відносини певного інституту трудового права. Як зауважує К. Л. Томашевський, зазначене обумовлене історичними традиціями, ускладненням відносин, що входять у предмет трудового права, оперативністю при внесенні змін та доповнень у звичайні закони, тоді як кодекси повинні бути стабільними законами¹⁴⁶.

Проблематичне співіснування, взаємодія капіталістичних, соціалістичних держав і держав «третього світу» на той час посприяли створенню міжнародними організаціями (Організацією Об'єднаних Націй (ООН), Міжнародною Організацією Праці (МОП) у її складі) міжнародних стандартів щодо загальних прав людини і міжнародних стандартів праці, серед яких: Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. (ООН)¹⁴⁷; Пакт про економічні, соціальні й культурні права від 1966 р. (ООН)¹⁴⁸ та Конвенції МОП про фундаментальні трудові права. До них віднесені такі: Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 1930 р.; Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 від 1948 р.; Конвенція МОП про застосування права на організацію та ведення колективних переговорів № 98 від 1949 р.; Конвенція МОП про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності № 100 від 1951 р.; Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці і занять № 111 від 1958 р.; Конвенція МОП про скасування примусової праці № 105 від 1957 р.; Конвенція МОП про мінімальний вік прийняття на роботу № 138 від 1973 р.; Конвенція

¹⁴⁴ Томашевський К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 34.

¹⁴⁵ Організація державного регулювання в галузі промислової безпеки у Великій Британії. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2002. № 2. С. 23; Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. С. 22–35; Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: «Дело», 1999. С. 668; Впровадження директив Європейського Союзу стосовно безпеки та гігієни праці у французьке законодавство. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2002. № 1. С. 30.

¹⁴⁶ Томашевський К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 34.

¹⁴⁷ Загальна декларація прав людини: декларація ООН від 10.12.1948. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 05.03.2020).

¹⁴⁸ Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: указ Президії Верховної Ради УРСР від 19.10.1973 № 2148-VIII. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/6aqVERW> (дата звернення: 06.09.2019).

МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 від 1999 р.¹⁴⁹.

Також до важливих міжнародно-правових передумов розвитку права на гідну працю у другій половині ХХ століття, зокрема, для європейських держав, необхідно віднести прийняття регіональних стандартів у сфері прав людини (актів Ради Європи, що була утворена у 1949 році). Серед них, варто виокремити: Європейську конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Європейський кодекс соціального забезпечення 1961 року, Європейську соціальну хартію, відкрити для підписання у 1961 році, Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів 1977 року. Головним завданням Ради Європи була і є координація законодавств країн-учасниць для забезпечення норм ліберальної демократії. На жаль, усі зазначені стандарти не розповсюджувалися на країни соціалістичного табору на третьому етапі розвитку права на гідну працю, що було обумовлено «холодною війною», «залізною завісою», які поділяли одну частину світу на Схід і Захід.

Проте, саме у другій половині ХХ ст. на базі міжнародних і регіональних стандартів та ідеї солідарності почали поступово заявляти про себе «права людини третього покоління» – це право на розвиток, на мир, право на безпечне навколишнє середовище, право на участь у користуванні спільним культурним спадком людства, право на інформацію та на гуманітарну допомогу особливо уразливим категоріям населення. Вони ще мають назву «колективні», бо належать або до усєї громади, або навіть до цілої держави, що викликає певні суперечки у дослідників стосовно того, що забезпечити дотримання прав третього покоління має не держава, а міжнародна спільнота. Враховуючи «примарний» статус міжнародної спільноти, є ускладненим гарантувати відповідальність за їх виконання. Незважаючи на це, у міжнародній спільноті є загальне порозуміння того, що ці сфери вимагають подальших досліджень і додаткової уваги з її боку¹⁵⁰.

Третій етап формування та становлення права на гідну працю був ще періодом розвитку науково-технічного прогресу, під час якого людина вийшла у космічний простір, все глибше й небезпечніше працювала на видобутку корисних копалин, почала використовувати атомну енергію тощо. Одночасно з цим, враховуючи амбівалентний характер праці, працівники наражалися на все нові й нові небезпечні та шкідливі виробничі ризики. На цьому етапі також відбулися потужні екологіч-

¹⁴⁹ МОП. Конвенції та рекомендації. 1965–1999. Женева: МБП, 2001. Т. 2. С. 779–1560.

¹⁵⁰ Еволюція прав людини. *Council of Europe portal*. 2017. URL: <https://goo-gl.su/JdZZ> (дата звернення: 26.10.2019).

ні кризи техногенного характеру, які вийшли далеко за межі однієї держави (техногенна аварія на заводі Ismesa, Італія, 1976 р., аварія на ЧАЕС, Україна, 1986 р. та ін.). Зазначене обумовило активний розвиток технічних, медичних, хімічних та екологічних наукових галузей щодо питань всебічного захисту людини, навколишнього природного середовища під час техногенної аварії, відновлення їхнього стану після її завершення. Зокрема, теоретичні й практичні питання забезпечення безпеки, гігієни праці й виробничої санітарії в промисловості досліджували такі вчені: Е. Е. Ковальов¹⁵¹, В. О. Легасов¹⁵², О. О. Скочинський, О. М. Терпигорєв¹⁵³, О. М. Русак¹⁵⁴ та інші. Питання виробничої санітарії й гігієни праці досліджували лікарі-гігієністи В. О. Левицький¹⁵⁵, А. А. Летавет¹⁵⁶, М. О. Семашко¹⁵⁷ та інші.

Таким чином, на третьому етапі формування та становлення права на гідну працю відбувся значний розвиток юридичного світогляду, невід'ємним елементом якого став каталог вже цілих трьох поколінь невідчужуваних і взаємопов'язаних прав і свобод, що належать людині. Цей розвиток, у свою чергу, спонукав міжнародну спільноту на засадах людиноцентризму підняти природні права людини, зокрема і право на працю, на висоту непохитних моральних цінностей.

1.4. Інституалізація гідної праці на доктринальному і законодавчому рівнях у процесі досягнення сталого розвитку та в умовах глобалізації (90-ті роки ХХ ст. – сучасний період)

На четвертому етапі формування та становлення права на гідну працю (90-ті роки ХХ ст. – сучасний період) з'явилися нові потужні виклики трудовим відносинам в умовах набираючої обертів неоліберальної глобалізаційної економіки¹⁵⁸ й такими супутніми їй неординарними суспільними явищами, як: прекарізація¹⁵⁹, флексибілізація¹⁶⁰ й діджи-

¹⁵¹ Ковалев Е. Е. Новая техника и проблемы безопасности человека. *Вопросы философии*. 1981. № 5. С. 49–50.

¹⁵² Легасов В. А. Проблемы безопасного развития техносферы. *Коммунист*. 1987. № 8. С. 95–103.

¹⁵³ Лидин Г. Д. К истории горного законодательства в России по безопасности ведения работ. *Безопасность труда в промышленности*. 1982. № 8. С. 58–63.

¹⁵⁴ Русак О. Н. К теории безопасности труда. *Безопасность труда в промышленности*. 1982. № 6. С. 55–57.

¹⁵⁵ Гигиена труда: учебник / под ред. проф. В. А. Левицкого и А. А. Летавета. М.–Л., 1936. 219 с.

¹⁵⁶ Бухтияров И. В. и др. Покорённые вершины Августа Летавета (к 125-летию со дня рождения крупного ученого-гигиениста и знаменитого спортсмена Августа Андреевича Летавета) / НИИ медицины труда; РАМН. *Медицина труда и промышленная экология*. Москва, 2018. № 3. С. 1–5.

¹⁵⁷ Семашко Н. А. Введение в социальную гигиену. М.: Изд-во «Работник просвещения», 1927 (тип. Госиздата «Красный пролетарий»). 52 с.

¹⁵⁸ Суліма Є. М. Неоліберальна глобалізація – кризова модель глобального розвитку. *Мультиверсiум. Філософський альманах*: зб. наук. праць. Вип. 41. К.: Український центр духовної культури, 2004. С. 101–106.

¹⁵⁹ Логинова Л. В. Прекарізація в системі соціально-трудових відносин: проблеми і перспективи інституціоналізації. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Сер. 12. Вып. 3. 2016. С. 34–47.

талізація праці¹⁶¹. На цьому етапі значимою подією для глобальних ідеологічних змін у країнах Східної Європи був стрімкий розпад соціалістичної системи, який відзначився парадом революцій у багатьох країнах цієї системи на тлі розпаду СРСР. Такий розпад супроводжувався суцільною економічною розрухою й зубожінням населення в цих країнах. Проте, ці країни також швидко розпочали перехід від комуністичного до капіталістичного ладу. В 90-х роках ХХ ст. були прийняті в цих країнах нові Конституції (Конституція Республіки Болгарія, 1991 р.¹⁶², Конституція Російської Федерації, 1993 р.¹⁶³, Конституція Республіки Білорусь, 1994 р.¹⁶⁴, Конституція України, 1996 р.¹⁶⁵, Конституція Республіки Польща, 1997 р.¹⁶⁶ тощо), в яких закріплювалися всі ліберальні цінності, притаманні соціальній, правовій державі, а людина проголошувалася найвищою соціальною цінністю. Однак закріплення цінностей на конституційному рівні не вирішували всі нагальні проблеми в цих країнах, особливо в економіці, зокрема, у сфері суспільно-трудових відносин.

Зазначене суттєво вплинуло на рішення міжнародних правозахисних організацій ООН і МОП (які як пов'язані між собою структурно, так і завжди активно об'єднують разом зусилля заради виконання важливих для світу завдань) ініціювати спочатку стратегію сталого розвитку (під егідою ООН у 1992 р.), а згодом й концепцію гідної праці (під егідою МОП у 1999 р.). Обидві концепції були своєчасними і необхідними як відповіді на нові виклики суспільним відносинам на той час, зокрема, у світі праці, тому їх підтримка міжнародною спільнотою (країнами-членами цих організацій) була абсолютною.

Враховуючи те, що зазначені вище суспільні явища «прекарізація», «флексибілізація» й «діджиталізація» у галузі праці не є однозначними та їм притаманний амбівалентний характер, за останні десятиріччя вони постійно є предметом досліджень і дискусій серед науковців. Необхідно зазначити деякі їхні основні суперечливі риси в контексті цього дослідження.

¹⁶⁰ Парпан Т. Флексибілізація трудових правовідносин. Wrocławsko-Lwowski Zeszyty Prawnicze 10, 2019. С. 161–170.

¹⁶¹ Роголева І. Ю., Роголева Г. А. Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике. Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. 2018. № 4. С. 184–189.

¹⁶² Конституція на Республіка България от 13.07.1991 г. *Народно събрание на Република България*. URL: <https://cutt.ly/VpUtsYt> (дата звернення: 11.03.2020).

¹⁶³ Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. *Официальный сайт Президента Российской Федерации*. URL: <http://constitution.kremlin.ru/> (дата звернення: 07.08.2019).

¹⁶⁴ Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. *Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь*. URL: <https://goo-gl.su/wKoE> (дата звернення: 06.09.2019).

¹⁶⁵ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

¹⁶⁶ Конституция Республики Польша от 2 апреля 1997 г. *Официальный сайт польского Сейма*. URL: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/rosyjski/kon1.htm> (дата звернення: 16.08.2019).

Насамперед потрібно охарактеризувати глобалізацію, яка, з одного боку, відкрила новий етап світових економічних відносин щодо лібералізації торгівлі, обміну технологіями, свободи пересування трудових мігрантів та інше. З іншого боку, вона стала небезпечною, бо призвела до зростання рівня безробіття й бідності населення в країнах перехідної економіки і в країнах, що розвиваються, через поспішність лібералізації ринку капіталу без супроводжуючого її регулювання. На думку Д. Стігліца, на місце ідеології вільного ринку повинен прийти аналіз, що базується на економічній науці, зі збалансованим поглядом на роль держави й ринку, що впливає із розуміння провалів функціонування того й іншого¹⁶⁷. На наш погляд, такий аналіз має базуватися не тільки на результатах економічних досліджень, але й соціологічних, правових, політичних, у комплексі, щоб знову не було кидань із крайності в крайність.

Варто зауважити важливу думку іншого вченого Г. Стендінга про те, що в умовах глобалізації, у міру того, як посилювалася нерівність, світ наближався до гнучкого відкритого ринку праці, виникла більш дрібна світова класова структура¹⁶⁸. Він пропонує розглядати цю дрібну класову структуру у вигляді піраміди, на верху якої знаходиться крихітна «еліта», що складається з невеликої кількості неймовірно багатих громадян світу, які здатні вплинути на будь-який уряд. За цією елітою слідує саларіат (від англ. salary – зарплата¹⁶⁹), все ще зі стабільною повною трудовою зайнятістю, дехто з його представників сподівається увійти в еліту, більшість же просто насолоджується належними їм благами, з пенсіями, сплаченими відпустками і корпоративними допомагами, часто субсидованими державою. Саларіат зосереджений у великих корпораціях, урядових установах і в органах державного управління, включно з державною службою¹⁷⁰.

Поруч із саларіатом, на думку Г. Стендінга, знаходиться група *profittians* – «кваліфіковані кадри», яка ще не настільки численна, як саларіат. Цей новий англійський термін утворений від двох слів: *professional* («професіонал») і *technician* («технічний спеціаліст»). Це люди, які мають низку навичок, які вони успішно виставляють на ринок і багато заробляють як консультанти або незалежні фахівці за контрактом, що працюють на себе. «Кваліфікованим кадрам» не потрібна довгостроко-

¹⁶⁷ Стіглиц Д. Глобализация: тревожные тенденции / пер. с англ. Г. Г. Пирогова. М.: Национальный общественно-научный фонд, 2003. С. 130.

¹⁶⁸ Стэндинг Г. Прекариат – новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 20.

¹⁶⁹ Українсько-англійський та англо-український словник правничої термінології: Трудове право та право соціального забезпечення / укладач Л. В. Мисик. Київ: «Видавничий дім „Ін Юре”», 2005. С. 231.

¹⁷⁰ Стэндинг Г. Прекариат – новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 21.

ва, повна зайнятість на якомусь одному підприємстві. «Стандартні трудові відносини» не для них¹⁷¹.

Трохи нижче «кваліфікованих кадрів», на думку Г. Стендінга, з погляду доходу, знаходиться «ядро» працівників фізичної праці, кістяк старого «робітничого класу», що постійно зменшується через роботизацію й автоматизацію. Саме про них думали в першу чергу держави, коли будували розвинену соціальну систему, а також систему регулювання трудових відносин. Але батальйони промислових робітників, що створювали масові робочі рухи на перетині ХІХ–ХХ ст., порідшали і втратили почуття соціальної солідарності. А ще нижче цих чотирьох груп – зростаючий прекаріат (від англ. precarious і лат. precarium – сумнівний, ризикований, негарантований, нестабільний), поруч із яким – армія безробітних і відособлена група соціально знедолених, що живе подачками суспільства¹⁷².

Сучасні вчені-філософи, науковці правових, соціологічних, економічних, політичних наук у своїх дослідженнях націлені на вивчення характерних ознак феномену прекарізації та структурно-змістовного наповнення поняття прекаріату, які безпосередньо між собою пов'язані. Щодо поняття прекаріату, то його мислителями-речниками були П. Бурдье, який запропонував під прекаріатом розуміти нестабільні, незахищені суспільні верстви, М. Фуко, Ю. Хабермас, а також М. Хардт і Т. Негрі, які разом створили епохальну спільну працю «Імперія»¹⁷³, що висвітлювала зміст цього поняття також.

У спеціальній літературі прекарізація визначається як тенденція розвитку соціально-трудова відносин сучасного суспільства, що передбачає перехід від класичних трудових договорів (контрактів) до таких форм найму, за яких все більша кількість людей вимушена самостійно будувати свою трудову стратегію в умовах нестабільності і відсутності гарантій зайнятості, що збільшує їхню економічну й соціальну вразливість, сприяє втраті професійної ідентичності і сходженню у нижчі прошарки суспільства¹⁷⁴.

А. А. Шуліка зазначає типологію прекарних груп у контексті сучасного політичного розвитку, за якою фракції прекарного руху поділяються на: 1) мігрантів (постійні, сезонні та вимушені); 2) фрілансерів та працівників ІТ-сфери; 3) осіб, які постійно перебувають на тимчасовій,

¹⁷¹ Стэндинг Г. Прекариат – новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 21.

¹⁷² Стэндинг Г. Прекариат – новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 21–22.

¹⁷³ Стэндинг Г. Прекариат – новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 12.

¹⁷⁴ Логинова Л. В. Прекаризация в системе социально-трудовых отношений: проблемы и перспективы институционализации. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Сер. 12. Вып. 3. 2016. С. 35.

нестабільній роботі (доволі широка група, що може включати в себе як сезонних робітників, так і науковців, викладачів вищих навчальних закладів); 4) кваліфіковану молодь, що має вищу освіту, але не має можливості знайти стабільну роботу; 5) класичних представників робочого руху; 6) безробітних; 7) «працюючих бідних»¹⁷⁵.

Сучасні історики, соціологи й економісти О. І. Шкаратан, В. В. Карачаровський, О. М. Гасюкова, узагальнили й доповнили ознаки, притаманні прекаріату. До таких ознак ними віднесено: 1) нестабільність зайнятості або відсутність гарантій зайнятості; 2) нестабільність змісту праці; 3) нестабільність середньомісячної заробітної плати і доходу, «варіювання доходу від мінімального рівня, характерного для культури бідності, до медіанного рівня в певній територіальній громаді»; 4) відсутність «подушки безпеки» (майно, нерухомість, фінансові активи тощо); 5) реципрокні (або взаємозалежні) обміни і взаємодопомога; 6) низька позиція у владній ієрархії суспільства і компанії / організації; 7) стиль життя і самоідентифікації людини, що дестабілізує становище працівника на ринку праці і в суспільстві; 8) тривале перебування в умовах нестабільності (від 5-ти і більше років)¹⁷⁶.

Проте в спеціальній літературі є думки про надуманість існування нового класу прекаріату. Прекаріат – «це є евфемізм, завдяки якому відбувається «міжнародний розподіл праці», вибудовується політична та економічна вертикалі глобального світу. Як у національних державах раннього індустріального суспільства безробітні визнавалися «резервною армією праці», так безробітні та нестійко зайняті сучасного світу є такою ж армією глобального корпоративного капіталізму: почасти – резервною, а у значній мірі – постійною»¹⁷⁷. На наш погляд, з такою думкою не можна погодитися повністю. Звісно, з одного боку, «нове – це завжди добре забуте старе», але, з іншого боку, умови праці, в яких здійснюється трудова діяльність працюючого наразі і сто років тому значно відрізняються. До речі, зміст поняття «пролетаріат» у різні епохи так само не був однаковим і викликав дискусію у науковому середовищі.

Разом із прекарізацією на цьому етапі проявляється ще один феномен глобалізації – флексибілізація (гнучкість трудових відносин, про яку вже зауважувалося в цьому дослідженні), що є також певним каталізатором швидкого зростання класу прекаріату. Прекарних працівни-

¹⁷⁵ Шуліка А. А. Політична прекарність в сучасному політичному процесі (теоретико-методологічний аналіз: дис. ... д-ра юрид. наук: 23.00.01. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2019. С. 7.

¹⁷⁶ Шкаратан О. І., Карачаровський В. В., Гасюкова Е. Н. Прекаріат: теорія і емпіричний аналіз (на матеріалах опросов в Росії, 1994–2013). *Соціологіческие исследования*. 2015. № 12. С. 101–102.

¹⁷⁷ Новіков Д. *Pluralitas non est ponenda sine necessitate*, або місце теорії прекаріату у науці трудового права. *Науковий вісник УжНУ. Серія Право*. 2015. Випуск 34. Том 2. С. 25.

ків вже мільйони, і здебільшого це молодь, яка часто працює через цифрові платформи і не має конкретного роботодавця, гідних умов праці.

На початку 90-х років ХХ ст. з метою вирішення соціальних проблем, пов'язаних із новими викликами трудовим відносинам, щодо забезпечення соціальної справедливості, скорочення нерівності, подолання бідності і голоду, екологічних проблем планетарного масштабу міжнародною спільнотою був обраний новий шлях подальшого розвитку людства – нова соціально-економічна парадигма – концепція сталого розвитку, проголошена на Міжнародній конференції з довілля і розвитку в Ріо-де-Жанейро в межах прийняття програмного плану дій «Порядку денного на ХХІ століття». Сталий розвиток визначався як «розвиток, що задовольняє потреби теперішнього часу, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби»¹⁷⁸.

Ідейними засновниками концепції сталого розвитку під егідою Генеральної асамблеї ООН була незалежна «Комісія Брундтланд» – Міжнародна (Світова) Комісія з довілля і розвитку під головуванням прем'єр-міністра Норвегії Гро Харлем Брундтланд. Комісія підготувала свою доповідь у вигляді книги «Наше спільне майбутнє» (1987 р.)¹⁷⁹, в основу якої й була покладена «концепція сталого розвитку».

Необхідно зауважити, що концепція сталого розвитку, сформована під егідою ООН, має за мету вирішення великого комплексу проблем соціально-трудового характеру. Ці проблеми безпосередньо стосуються й до діяльності МОП як спеціалізованої структури при ООН, тому МОП також активно долучилася до впровадження в життя концепції сталого розвитку. Слідуючи одному із основних принципів, закріпленому у Статуті МОП, що «загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості»¹⁸⁰, ця інституція почала розробляти нові міжнародні стандарти праці, беручи до уваги мету концепції сталого розвитку у світі праці.

У ХХІ столітті такими вченими-філософами й теоретиками права, як О. Є. Аврамова¹⁸¹, В. І. Крусс¹⁸², М. П. Тиріна¹⁸³, Д. М. Шهبаніц¹⁸⁴

¹⁷⁸ Програма дій «Порядок денний на ХХІ століття»: Ухвалена конференцією ООН з навколишнього середовища і розвитку в Ріо-де-Жанейро. (Саміт «Планета Земля», 1992 р.) / пер. з англ. 2-ге вид. К.: Інтелсфера, 2000. 360 с.

¹⁷⁹ Наше общее будущее: Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию / пер. с англ. под ред. С. А. Евтеева и Р. А. Перелета. URL: <https://cutt.ly/tpUfJ0w> (дата звернення: 03.01.2020).

¹⁸⁰ Статут Міжнародної організації праці від 28.06.1919. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/Xaq1v8I> (дата звернення: 04.03.2020).

¹⁸¹ Аврамова О. Четверте покоління прав людини: постановка проблеми. *Право України*. 2010. № 2. С. 101–107.

¹⁸² Крусс В. И. Личностные («соматические») права человека в конституционном и философско-правовом измерении: к постановке проблемы. *Государство и право*. 2000. № 10. С. 43–50.

¹⁸³ Тиріна М. П. Покоління прав людини: проблеми сучасної класифікації. *Держава і право*. Випуск 52. С. 728–732.

¹⁸⁴ Шهبаніц Д. М. Сучасна проблематика теорії «поколінь прав людини» в умовах європейської міждержавної інтеграції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2015. Т. 1. Вип. 31. С. 57–61.

та інші висувається ідея про формування прав людини четвертого покоління в умовах глобалізації (право на доступ до Інтернету й використання віртуальної реальності, на зміну статі й евтаназію, про заборону використання генетичної інформації працівника тощо). Проте перелік цих прав, проблеми їх правового забезпечення й захисту, зокрема з погляду морально-етичних цінностей, знаходяться зараз у площині перманентного обговорення в науковому середовищі. Оскільки науково-технічний прогрес та моральну трансформацію глобалізованого суспільства неможливо ігнорувати через появу нових видів суспільних стосунків, міжнародній спільноті потрібно стимулювати розвиток теоретичних досліджень у сфері прав людини четвертого покоління. Адже саме ці права будуть закладатися як фундамент під прийняття нових правових норм¹⁸⁵.

18 червня 1998 року МОП приймає Декларацію основних принципів та прав у світі праці¹⁸⁶, яка стала фундаментальним міжнародним приписом не лише для впровадження в життя парадигми сталого розвитку, але й певним базисом для нової концепції гідної праці, що вже розроблювалася вченими у сфері праці на цьому етапі за ініціативою вказаної інституції. Цінність цієї Декларації у тому, що вона зобов'язує всіх членів Організації добросовісно дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати принципи, передбачені Статутом МОП, а саме: 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 у сфері праці та занять¹⁸⁷. Відразу варто зауважити, що саме ці принципи стали підвалинами сучасної концепції гідної праці, які безпосередньо стосуються таких складників гідної праці, як соціальний діалог, антидискримінація у сфері праці і зайнятості, неприпустимість дитячої праці.

Нарешті у 1999 році на 87-ій сесії Міжнародної конференції праці була презентована ідея гідної праці під керівництвом МОП у доповіді «Гідна праця»¹⁸⁸. У цій доповіді висвітлюється основне завдання МОП на початку нового століття – сприяння створенню можливостей для гідної праці для всіх.

Початок XXI ст. припав на епоху трансформації індустріальних та постіндустріальних суспільств на інформаційні («знаннєві») та іннова-

¹⁸⁵ Крилова Д. Четверте покоління прав людини в контексті взаємозв'язку правових та моральних норм. *Національний юридический журнал: теорія и практика*. 2017. С. 29.

¹⁸⁶ Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Saqbot9> (дата звернення: 06.09.2019).

¹⁸⁷ Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Saqbot9> (дата звернення: 06.09.2019).

¹⁸⁸ Достойный труд. Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева: Международная организация труда, 1999.

ційні, коли багато сфер суспільного життя почали піддаватися цифровізації завдяки ІТ-технологіям. Не стала винятком і сфера праці, з'явилися «цифрові» мобільні робочі місця¹⁸⁹, однак традиційні, прив'язані до місця роботи, почали значно скорочуватися, що також вплинуло на збільшення рівня безробіття й бідності населення у світі.

Розчарування у глобалізаційних процесах, настання кризи цінностей трудового життя обумовили активізацію впровадження Концепції сталого розвитку. У вересні 2000 року світові лідери держав-членів ООН прийняли на Саміті Тисячоліття у Нью-Йорку основні Цілі Розвитку Тисячоліття (далі – ЦРТ) в Декларації Тисячоліття ООН від 8 вересня 2000 р. ЦРТ містили: звільнення народів від лиха війн, викорінення крайнього зубожіння, посилення охорони навколишнього природного середовища, забезпечення поваги всіх міжнародно визнаних прав і свобод людини, включно з правом на розвиток. Також у Декларації Тисячоліття ООН закріплювалося, що істотно важливе значення для міжнародних відносин у ХХІ столітті буде мати низка таких фундаментальних цінностей: свобода, рівність, солідарність, терпимість, повага до природи тощо.

10 червня 2008 р. відбулася ще одна важлива світова подія. На 97-ій сесії Міжнародної конференції праці державами-членами МОП одногослосно прийнято Декларацію МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації¹⁹⁰, чим офіційно завершилося оформлення концепції гідної праці. МОП розробила Програму гідної праці для країни і розпочала її успішно впроваджувати в життя в країнах, що розвиваються, і в Україні також, на базі фінансування розвиненими країнами-донорами. На сьогодні розроблюється у співробітництві МОП і України вже п'ята така Програма гідної праці на період 2020–2024 рр.¹⁹¹. Є вже багато позитивних практичних результатів впровадження цих Програм у нашій країні, але в деяких напрямках ідею гідної праці не вдається втілити в життя достатньо ефективно. Нині це особливо торкається сфер, залежних від фінансових можливостей як роботодавців, так і держави загалом (сфери оплати праці, соціального захисту, соціального діалогу та безпеки праці).

¹⁸⁹ Лопушинський І. П. «Цифрові робочі місця» державних службовців як вагома складова електронного урядування в Україні. Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2018. № 1. URL: <https://cutt.ly/zp6M4kN> (дата звернення: 19.03.2020).

¹⁹⁰ Декларація МОП о соціальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

¹⁹¹ Звіт щодо вироблення основних параметрів Програми гідної праці для України на 2020–2024 роки. МБП. Управління за результатами та моніторинг і оцінка: семінар з планування Програми гідної праці, Філіп Н. Дарден, 17–19 грудня 2019 року. К. URL: <https://goo-gl.su/06UADJ> (дата звернення: 02.02.2020).

У вересні 2015 року у Нью-Йорку світові лідери 193 держав-членів ООН в межах 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН Саміту ООН зі сталого розвитку підписали підсумковий документ «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» (далі – Цілі Сталого Розвитку або ЦСР)¹⁹². Зазначений документ став новим планом дій у досягненні сталого розвитку планетарного масштабу до 2030 року, в якому передбачено 17 Цілей і 169 завдань – цільових показників майбутнього міжнародного розвитку. Закріплена в цьому документі Ціль 8 «гідна праця й економічне зростання» ще більше підвищує роль концепції гідної праці та її вплив на розвиток країн світу з перехідною економікою і країн, що розвиваються.

Інституалізація гідної праці на міжнародному рівні значно активізувалася, були прийняті Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників № 189 від 2011 р.¹⁹³ й Конвенції МОП про працю у морському судноплаванні 2006 р.¹⁹⁴

Ініціювання концепції гідної праці та її впровадження в життя, інституалізація поняття гідної праці, формування та становлення права на гідну працю в контексті прав людини висвітлювалося у наукових працях сучасних вчених-правознавців В. В. Жернакова¹⁹⁵, Т. О. Зикиної¹⁹⁶, М. І. Іншина¹⁹⁷, І. В. Лагутіної¹⁹⁸, А. О. Леньшина¹⁹⁹, Дж. МакНотон, Д. Ф. Фрей²⁰⁰, М. В. Панченка²⁰¹, С. М. Прилипка²⁰², О. І. Процевського²⁰³, І. С. Сахарук²⁰⁴, К. Л. Томашевського²⁰⁵, Г. І. Чанишевої²⁰⁶, О. М. Ярошенка²⁰⁷ та інших.

¹⁹² Доклад о Целях в области устойчивого развития, 2017 год, ООН, Нью-Йорк. 60 с.

¹⁹³ Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189. 2011 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530 (дата звернення: 12.03.2020).

¹⁹⁴ Конвенція МОП о труде в морском судоходстве с поправками 2006 года. *Офіційний сайт Международной организации труда*. URL: <https://goo-gl.su/Ex6AP2tR> (дата звернення: 01.03.2020).

¹⁹⁵ Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф.* 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 95–99.

¹⁹⁶ Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / С. В. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. 108 с.

¹⁹⁷ Іншин М. І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 10–17.

¹⁹⁸ Лагутіна І. В. Гідна праця як засіб забезпечення особистих немайнових трудових прав. *Юридичний журнал*. 2011. № 11. С. 33–35.

¹⁹⁹ Леньшин А. А. Влияние концепции достойного труда Международной организации труда на развитие трудового законодательства стран Евразийского экономического союза: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2017. 28 с.

²⁰⁰ MacNaughton G., Frey D. F., Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach (May 23, 2010). *American University International Law Review*, Vol. 26, p. 441, 2011. URL: <https://ssrn.com/abstract=1614282> (дата звернення: 04.02.2020).

²⁰¹ Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Дон. юрид. ін-т МВС України. К., 2019. 469 с.

²⁰² Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110.

²⁰³ Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105.

Институціалізація гідної праці також відбулася в економічних, соціологічних, політичних і технічних науках, про що свідчать численні наукові доробки таких вчених, як: Р. Анкер²⁰⁸, Г. Р. Баймурзина²⁰⁹, А. В. Василик²¹⁰, Д. Гхаї²¹¹, О. А. Дороніна²¹², Н. О. Ільєнко²¹³, А. М. Колот²¹⁴, К. О. Павлова²¹⁵, С. Г. Рудакова²¹⁶, Т. В. Смирнова²¹⁷, Л. В. Шаульська²¹⁸ та інші.

Важливою характеристикою п'ятого етапу формування та становлення права на гідну працю є активізація процесу гармонізації державами світу законодавств на національному рівні з вищезазначеними міжнародними стандартами ООН і МОП у сфері прав людини і праці.

В умовах глобалізації європейськими країнами прийнято багато важливих законів задля виконання ЦСР та дотримання принципів гідної праці (Закон «Про гнучкість та стабільність», Нідерланди, 1999 р., Закон «Про гнучкість», Німеччина, 2003 р.)²¹⁹. У багатьох пострадянських країнах були внесені зміни у кодифіковані акти про працю щодо гнучких або нестандартних форм зайнятості (у 2016 році – у Трудовий кодекс Росії²²⁰, у 2020 році – у Кодекс законів про працю України²²¹ тощо).

²⁰⁴ Сахарук І. С. Виміри гідної праці як складова Цілей сталого розвитку 2016–2030. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 102–110.

²⁰⁵ Томашевський К. Л. Право на достойний труд: міжнародно-правова концепція і опыт реалізації в Білорусі. *За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики: материалы третьей Международной научно-практической конференции (г. Екатеринбург, 7–8 декабря 2017 года) / Уральский государственный юридический университет; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. Екатеринбург, 2017. 273 с.*

²⁰⁶ Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. *Актуальні проблеми держави і права: збір. наук. праць*. Одеса. 2010. Вип. 52. С. 7–11.

²⁰⁷ Ярошенко О. М. Основні напрями утвердження засад соціальної держави у трудовому праві. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 23–29.

²⁰⁸ Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J. A. Measuring decent work with statistical indicators. *IL Review*. Geneva. 2003. Vol. 142, № 2. P. 179–212.

²⁰⁹ Баймурзина Г. Р., Валихметов Р. М., Колосова Р. П. Реалізація принципів концепції Достойного труда в Росії: регіональний аспект (на прикладі Республіки Башкортостан). Уфа, 2012. 216 с.

²¹⁰ Василик А. В. Особливості гідної праці та соціально-трудова відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 71–76.

²¹¹ Ghai D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies). 2002. Geneva. 48 p. URL: <https://goo-gl.su/4nСk> (дата звернення: 02.04.2020).

²¹² Дороніна О. А. Регіональний вимір гідної праці в Україні: оцінка складових та моніторинг змін. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 4. С. 31–43.

²¹³ Ільєнко Н., Спасенко Ю. Дослідження сучасного стану соціально-економічних показників в контексті гідної праці в Україні (за методологією МОП). *Україна: аспекти праці*. 2014. № 5. С. 3–12.

²¹⁴ Колот А. М., Данюк В. М., Герасименко О. О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.

²¹⁵ Павлова Е. А. Реалізація концепції достойного труда на підприємствах електроенергетики: автореф. дисс. ... канд. екон. наук: 08.00.05. Саратов, 2012. 20 с.

²¹⁶ Рудакова С. Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні. *Український соціум*. 2012. № 2. С. 121–134.

²¹⁷ Смирнова Т. В. Критерії достойного труда для работников интеллектуальной деятельности. *Вестник Московского университета*. Серия 6. Экономика. 2010. № 3. С. 90–99.

²¹⁸ Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу. *Вісник Приазов. держ. тех. ун-ту*. 2014. Вип. 28. С. 278–283.

²¹⁹ Логинова Л. В. Прекарізація в системі соціально-трудова відносин: проблеми і перспективи інституціоналізації. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Сер. 12. Вып. 3. 2016. С. 40.

²²⁰ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ. URL: <https://cutt.ly/3pUglgC> (дата звернення: 17.12.2019).

Враховуючи візію²²² подальшої стратегії євроінтеграції нашої держави й відповідно до «Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії й їхніми державами-членами, з іншої сторони» від 27.06.2014, Україна як Сторона взяла на себе зобов'язання відповідно до ст. 419 цього документа посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації²²³. Натепер Україна веде активну роботу щодо імплементації національного законодавства з регіональними стандартами праці (Директивами ЄС) у межах вказаної Угоди про асоціацію й Програми гідної праці МОП для країни.

Отже, на четвертому етапі формування та розвитку права на гідну працю (90-ті роки ХХ ст. – сучасний період) відбулося офіційне закріплення на міжнародному рівні концепції гідної праці, інституалізація гідної праці на доктринальному і законодавчому рівнях у процесі впровадження в життя людством ідеї соціальної правової держави і становлення прав людини четвертого покоління, досягнення сталого розвитку й гідних умов праці.

Вищевикладене дає підстави зробити висновок, що проведене комплексне дослідження деяких передумов формування та становлення права людини на гідну працю надає можливість пізнати соціально-історичне коріння зазначеного права, простежити не тільки його генезис, а й формування та розвиток правових норм, в яких це право зароджувалося й закріплювалося, виявити притаманний йому зв'язок із морально-правовими принципами.

²²¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.

²²² Візія (від лат. visio – видіння) означає: 1) комплексне уявлення про щось, когось (особливо про майбутнє, наміри, плани тощо); 2) бачення; 3) система поглядів на певне явище чи події; 4) концепція; 5) привид та ін. / Новітній онлайн-словник української мови (2013-2018 рр.). URL: <http://sum.in.ua/f/vizija> (дата звернення: 12.02.2020).

²²³ Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії й їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 № 1678-18. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.

РОЗДІЛ 2

ДОКТРИНАЛЬНО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ ЩОДО ГІДНОЇ ПРАЦІ

Сучасні виклики і загрози у сфері суспільно-трудових відносин, пов'язані з динамічним розвитком у глобалізаційних умовах таких явищ, як діджиталізація, роботизація, флексибілізація, прекарізація. В умовах існування зазначених явищ саме трудове право, як вбачається, покликано бути тією галуззю, яка повною мірою повинна була б забезпечити реалізацію права працівника на гідні умови праці та повагу до його гідності в період роботи. Проте, на думку В. Г. Соїффера, деякі інститути і категорії трудового права, чинні норми трудового законодавства не тільки не враховують тенденції розвитку соціально-трудових відносин із розрахунку на майбутнє, але й формально унеможливають правове забезпечення відносин, що вже склалися на практиці, чи тих, що ще формуються. Настав час оцінити розвиток трудового законодавства²²⁴. Потрібна була ідея-компас, яка б показала шляхи виходу із ситуації, а саме, шляхи боротьби з надмірним консерватизмом трудового права.

Така ідея своєчасно була ініційована та активно поширена в глобальному світі Міжнародною організацією праці у вигляді концепції гідної праці²²⁵, яка набула змісту і форми Програми гідної праці МОП²²⁶. Саме ця Програма стала завдяки МОП спроможною об'єднувати зусилля політичних еліт країн світу в напрямках щодо: 1) зниження рівня безробіття у відкритих чи прихованих формах шляхом забезпечення повної і продуктивної зайнятості, 2) встановлення гідних умов праці для всіх працюючих, насамперед, справедливої оплати праці, безпечних і здорових умов праці, прийняттого режиму робочого часу і відпочинку тощо, 3) підвищення рівня моральних цінностей трудової діяльності, 4) зміни вектора розвитку професійної освіти в бік навчання інноваційним професійним навичкам і компетентностям протягом всього життя, 5) посилення соціального захисту, в першу чергу, забезпечення його мінімаль-

²²⁴ Соїффер В. Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности. *Трудовое право*. 2010. № 10. С. 93.

²²⁵ Достойный труд. Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева: Международная организация труда, 1999.

²²⁶ Програма гідної праці – сукупність положень програмного значення, підготовлених на основі Декларації МОП «Про основні принципи права у світі праці» (1998) та розвинених на основі Декларації МОП «Про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації» (2008), в яких творчо розвиваються міжнародні трудові стандарти та розкривається зміст основних принципів і прав у сфері праці / Сімутіна Я. В. Програма гідної праці. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилипо (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. С. 540.

ного рівня для всіх, б) підвищення ефективності соціального діалогу у сфері праці.

Як вже вище зауважувалося, Програма гідної праці МОП базується на принципі соціальної справедливості, який закріплений у Преамбулі Статуту Міжнародної організації праці, а саме – «загальний і міцний мир може бути встановлено лише за умови, якщо він ґрунтується на засадах соціальної справедливості, а умови праці, які спричиняють несправедливість, нужду та злидні великій кількості людей, можуть породжувати невдоволення настільки, що мир і гармонія у світі будуть поставлені під загрозу»²²⁷.

За даними Міжнародного бюро праці у світі на сьогодні налічується більше 60 % зайнятого населення, яке заробляє на життя на неформальній основі. Неформальність існує у всіх країнах незалежно від рівня соціально-економічного розвитку, хоча вона є більш поширеним явищем у країнах, що розвиваються. 2 мільярди жінок і чоловіків, що працюють в неформальній економіці, зазвичай, не за своїм вибором, а як наслідок браку можливості мати засоби до існування в офіційній економіці, позбавлені гідних умов праці²²⁸. Окреслена проблема є світовою, тому наша держава не є винятком щодо її вирішення.

В Україні таких умов, які спричиняють несправедливість, нужду та злидні великій кількості працюючих, забагато. Зокрема, кожен п'ятий працюючий українець вважається бідним, гострою залишається проблема заборгованості із виплати заробітних плат. У більшості працівників нарахована заробітна плата залишається меншою за середній рівень у країні. До того ж зберігається негативна тенденція, коли чоловіки отримують вищу зарплату, ніж жінки. У «жіночих» видах економічної діяльності постійно фіксується заробітна плата нижча за середню в економіці України. Із року в рік залишається негативна тенденція зростання тяжкості виробничих травм²²⁹.

Зазначене викликає у працюючих різні емоції від зневіри у майбутнє, страху і, що найгірше, суїцидальної настрою до обурення й бажання проявляти активність у відстоюванні й захисті своїх трудових прав. Але емоції емоціями, проте не можна не помітити, що саме ставлення працівника до свого трудового життя, до себе як до працюючої особистості й самої людини суттєво змінилося. Сучасний працівник жадає

²²⁷ Статут Міжнародної організації праці від 28.06.1919. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Хаq1v81> (дата звернення: 04.03.2020).

²²⁸ Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition). International Labour Office – Geneva: ILO, 2018. 156 p.

²²⁹ Ільєнко Н., Спасенко Ю. Дослідження сучасного стану соціально-економічних показників в контексті гідної праці в Україні (за методологією МОП). *Україна: аспекти праці*. 2014. № 5. С. 3–5.

від найманої праці на підставі трудового договору вже не тільки задоволення своїх потреб і потреб своєї сім'ї, але й всебічної реалізації особистих прагнень і здібностей, максимального розвитку свого творчого та інтелектуального потенціалу, поважного ставлення до своєї трудової честі й гідності, ділової репутації^{230, 231}. Інакше кажучи, праця сьогодні повинна бути більш привабливою та змістовною для працівника, а умови праці – справедливими й максимально адаптованими до нього та його можливостей.

Тому сьогодні працівник розглядається не просто як особа, яка підпорядковується роботодавцеві і виконує трудову функцію, а насамперед як особистість, наділена правами і свободами. Відповідно, праця не тільки повинна забезпечувати людині засоби до існування, а й повинна бути гідною, тобто, має здійснюватися у гідних людини умовах і сприяти розвитку особистості²³².

Глобалізаційні процеси в світі праці, поява нових викликів і загроз трудовим відносинам не могли не вплинути на розвиток науки трудового права. В кінці ХХ століття розпочалася модернізація парадигми науки трудового права на засадах людиноцентристського підходу розуміння як типу нового інноваційного мислення. «Людиноцентризм в умовах глобалізації вже розглядається як нова якість філософсько-освітнього розуміння людини, яка сьогодні виходить за межі класичного антропоцентризму, гуманізму, моралізму, так і філософської антропології і персоналізму»²³³.

Так, за радянських часів гуманізм у нормах трудового права проявляється «не лише в увазі та повазі до людини праці, але й у широкому демократизмі, що проявляється у трудових правах і обов'язках, тобто у їх єдності»²³⁴, інакше кажучи, стосувався більшою мірою колективістських інтересів працюючих, а не індивідуальних.

На думку О. І. Донченко, з якою цілком погоджується й автор, «принцип гуманізму, на основі якого має здійснюватися правотворча діяльність усіма її суб'єктами, передбачає певні вимоги, зокрема: адекватне відображення в змісті нормативно-правових актів загальнолюдських цінностей, закріплення в них основних соціальних умов реалізації прав і свобод людини та громадянина, їх рівність, вчасний захист і відповід-

²³⁰ Амелічева Л. П. Право працівника на поважне ставлення до його честі та гідності у вимірі гідної праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2019. № 42. С. 110–114.

²³¹ Амелічева Л. П. Деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 52–57.

²³² Вишновецька С. В. *Методологія науки трудового права: монографія*. К.: Ніка-Центр, 2014. С. 200.

²³³ Шумка М., Шандрук І. Трансформація гуманістичних ідей в сучасності. *Щорічник наукових праць студентів та викладачів кафедри філософії та політології ТНЕУ*. Тернопіль, 2014. С. 75.

²³⁴ Процевский А. И. *Гуманизм норм советского трудового права*. Харьков: Вища шк., 1982. С. 147.

ність прийнятих норм міжнародним стандартам»²³⁵. На наш погляд, саме такий підхід до визначення принципу гуманізму в юридичній науці відповідає сучасним суспільно-економічним змінам і розвитку загальнолюдських цінностей у глобальному світі.

Перехід до нового «людиноцентристського» суспільства, до нових принципів трудового права, що базуються на людиноцентризмі, можливий лише за умови переосмислення базових засад та орієнтирів побудови, функціонування й розвитку наявних соціальних інститутів, появи й інституалізації нових соціально-правових понять, зокрема, й гідної праці, яка в цьому дослідженні буде вивчатися як трудове поняття.

Не можливо краще й точніше висловити словесну формулу переосмислення доктрини трудового права з урахуванням нових орієнтирів суспільного розвитку, ніж це зробив О. І. Процевський. На його думку, яку поділяє й автор, сучасна «доктрина трудового права як правове явище уособлює собою юридично гарантовану, державою забезпечену можливість людини вільно реалізувати свою природну здатність до праці у соціально-трудовах партнерських з роботодавцем відносинах з метою створення матеріальних і духовних цінностей для всього суспільства та досягнення справедливого розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї»²³⁶.

Погоджуючись із думкою О. Т. Панасюка, що для трудового права аспект праворозуміння є надзвичайно актуальним²³⁷, у розвиток цієї думки слід зробити такий висновок: нині в науці трудового права саме людиноцентристська парадигма закладається як методологічна засада для встановлення умов праці²³⁸ у трудових відносинах, а якщо бути більш точним, то гідних умов праці у світлі концепції гідної праці МОП²³⁹. Адже саме людиноцентризм відповідає вимогам і запитам сучасної постіндустріальної цивілізації, яка потребує людину знаючу, творчу, ініціативну і водночас інноваційно мислячу²⁴⁰.

²³⁵ Донченко О. І. Прояв принципу гуманності в деяких галузях права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція» № 42. 2019. С. 7.

²³⁶ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової*. Харків: Право, 2013. С. 546–547.

²³⁷ Панасюк О. Т. Трудове право та динаміка зміни праворозуміння: соціологічний аспект. *Форум права*. 2009. № 3. С. 480. URL: <https://cutt.ly/zp6NFCx> (дата звернення: 09.11.2019).

²³⁸ Яковлев О. А. Людиноцентристська парадигма як методологічна засада встановлення умов праці. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. М. І. Іншина*. Київ: Принт-Сервіс, 2017. С. 233.

²³⁹ Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання гідної праці як основний концептуальний напрям розвитку трудового права. *Сучасна університетська правова освіта і наука: Мат-ли VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 23 лютого 2018 р.)*. Том 2. Тернопіль: Вектор, 2018. С. 31–33.

²⁴⁰ Шумка М., Шандрук І. Трансформація гуманістичних ідей в сучасності. *Щорічник наукових праць студентів та викладачів кафедри філософії та політології ТНЕУ*. Тернопіль, 2014. С. 76.

2.1. Сутність і правова природа гідної праці

В умовах загальносвітової тенденції флексибілізації трудового права багато вчених-правознавців, особливо постсоціалістичних країн, відчули необхідність вивчати гідну працю як концепцію ідеальної моделі трудових відносин, проводити активну розвідку щодо цього правового феномену, нових форм зайнятості (як однієї із найважливіших складників гідної праці). Серед них: Г. С. Гончарова²⁴¹, В. В. Жернаков²⁴², Т. О. Зикина²⁴³, Ю. Ю. Івчук²⁴⁴, М. І. Іншин²⁴⁵, Г. А. Капліна²⁴⁶, Т. А. Коляда²⁴⁷, І. В. Лагутіна, А. О. Леньшин²⁴⁸, І. Мачерніте-Паномаріовене²⁴⁹, М. В. Панченко²⁵⁰, О. В. Пожарова²⁵¹, С. М. Прилипко²⁵², І. С. Сахарук²⁵³, Я. В. Сімутіна²⁵⁴, Г. Тавитс²⁵⁵, К. Л. Томашевський²⁵⁶, С. С. Худякова²⁵⁷, Г. І. Чанишева²⁵⁸, Р. І. Шабанов²⁵⁹ та інші. Завдяки теоретич-

²⁴¹ Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доп. III Міжнар. наук.-прак. конф., 7–8 жовт. 2011 р / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2011. С. 154–157.

²⁴² Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і праця соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-прак. конф. 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 95–99.

²⁴³ Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. 108 с.

²⁴⁴ Івчук Ю. Ю. «Безпека праці (безпечні і здорові умови праці)» як компонента «гідної праці» в трудовому праві. *Право та інновації*. 2015. № 4. С. 129–137.

²⁴⁵ Іншин М. І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 10–17.

²⁴⁶ Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Зб. наук. праць. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. № 26. С. 47–54.

²⁴⁷ Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. *Форум права*. 2010. № 3. С. 201–205.

²⁴⁸ Леньшин А. А. Влияние концепции достойного труда Международной организации труда на развитие трудового законодательства стран Евразийского экономического союза: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2017. 28 с.

²⁴⁹ Măceruțuț Panomarioviene I. Decent work and its purpose. *Intellectual Economics*. 2012, Vol. 6, No. 3 (15), p. 377–392.

²⁵⁰ Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук, 12.00.05 / Дон. юрид. ін-т МВС України. К., 2019. 469 с.

²⁵¹ Пожарова О. В. Гідні умови праці жінок: міжнародні стандарти та законодавство України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 3. С. 105–108.

²⁵² Прилипко С. М. Правове регулювання зайнятості населення. *Проблеми законності*: респ. міжвідом. наук. зб. Харків, 2001. Вип. 49. С. 104–113.

²⁵³ Сахарук І. С. Виміри гідної праці як складова Цілей сталого розвитку 2016–2030. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 102–110.

²⁵⁴ Сімутіна Я. В. Гідна праця. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. С. 76–78.

²⁵⁵ Tavits G. Estonian Employment Contracts Act: Cornerstone in Applying the Flexicurity in Estonia? *Juridiskā zinātne*. Law, No. 6, 2014. pp. 176–186.

²⁵⁶ Томашевський К. Л. Право на достойный труд: международно-правовая концепция и опыт реализации в Беларуси. *За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав*: проблемы теории и практики: материалы третьей Международной научно-практической конференции (г. Екатеринбург, 7–8 декабря 2017 года) / Уральский государственный юридический университет; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. Екатеринбург, 2017. 273 с.

²⁵⁷ Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Перм. ун-та*. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. № 1. С. 48–56.

²⁵⁸ Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. *Актуальні проблеми держави і права*: збір. наук. праць. Одеса. 2010. Вип. 52. С. 7–11.

²⁵⁹ Шабанов Р. І. Концепція гідної праці як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник УжНУ*. Серія Право. Ужгород. 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 201–204.

ним розробкам цих вчених концепція гідної праці стала елементом правової політики держави, був розроблений механізм правового забезпечення гідної праці для державних службовців, а поняття «гідна праця» увійшло в науковий вжиток і набуло ознак сталості. Поступово поняття «гідна праця», «право на гідну працю», «гідні умови праці», «дефіцит гідної праці», «норми і стандарти гідної праці» перетворюються в інструментарій законодавчої техніки при правотворенні документів концептуального та стратегічного характеру, що стосуються подальшого соціально-економічного й правового розвитку будь-якої держави.

Враховуючи поліфункціональність правового феномену гідної праці, у контексті цього дослідження необхідно зауважити, як на доктринальному рівні розкриваються функції концепції гідної праці (Програми гідної праці МОП) для повноцінного розуміння її реальної ролі у науці, зокрема трудового права, й практиці. У спеціальній літературі пропонуються такі її функції: 1) методологічна, що полягає у формуванні методологічних підходів до визначення критеріїв (компонентів) гідної праці, підходів до питання її забезпечення (економетричного чи людиноцентристського) та ін.; 2) соціальна й економічна, що відображають можливості у підвищенні соціально-економічної ефективності розвитку соціально-трудової сфери суспільства (так, у разі зростання продуктивності праці й ВВП шляхом підвищення рівня кваліфікації й мотивації працівників і поліпшення їх здоров'я – відбувається певний економічний ефект, також одночасно підвищується рівень життя працюючих за рахунок зростання купівельної спроможності зарплати – відбувається соціальний ефект); 3) організаційно-управлінська, полягає у науковому обґрунтуванні соціально-економічної політики держави загалом, та її регіонів у сфері зайнятості й суспільно-трудових відносин, розробки практичних рекомендацій щодо реалізації концепції гідної праці на практиці; 4) світоглядна, реалізується через систему науково-обґрунтованих принципів гідної праці, включає в себе виховну функцію, яка формує у працівників нову культуру праці, що базується на принципі поваги гідності працюючого тощо)²⁶⁰.

На наш погляд, наведена класифікація потребує удосконалення. Не можна не поміти, що концепція гідної праці виконує й правову функцію. Зазначене обґрунтовується інституалізацією цієї концепції в численних міжнародних стандартах праці, в національних законодавствах багатьох країн світу. Необхідно зауважити, що права функція неодно-

²⁶⁰ Баймурзина Г. Р., Валиахметов Р. М., Колосова Р. П. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан). Уфа, 2012. С. 29–31.

значна, її можна називати ще і як захисна чи охоронна. Адже і МОП, і ООН – це глобальні авторитетні правозахисні організації зі своїми наглядовими механізмами, які розповсюджуються на уряди країн-членів ООН і МОП, й сприяють виконанню цими урядами усіх стратегічних завдань концепції гідної праці – отже, відбувається правозахисний ефект²⁶¹. Також потрібно запропонувати ще одну функцію концепції гідної праці – науково-прикладну, яка полягає у розробці проєктів нормативно-правових актів, програм гідної праці для країн, актів договірного характеру учасників соціального діалогу у світлі вказаної концепції заради забезпечення гідної праці та її компонентів на глобальному та національному рівнях.

У глобальному світі економіка країн-членів ООН і МОП розвивається не однаково, але всі вони прагнуть гідної праці. Проте, які стратегічні завдання повинні поставити уряди цих країн перед собою і суспільством для досягнення цієї мети у короткостроковий і довгостроковий терміни, залежить від визначення типу моделі гідної праці, яка вже існує в цих країнах. Від правильно поставлених завдань і визначених заходів і засобів для їх виконання залежить якість і швидкість впровадження в життя концепції гідної праці у будь-якій країні, що підтримує цю концепцію.

Визначенню різновидів моделей гідної праці присвячена наукова праця вченого Міжнародного науково-дослідного інституту проблем праці МОП Д. Гхаї «Гідна праця: поняття, моделі й індикатори» (2002 р.)²⁶², в якій він пропонує визначати три моделі гідної праці – класичну, перехідну і модель, що розвивається, та надає їм лапідарні характеристики.

На його думку, класична модель гідної праці притаманна таким країнам: Фінляндія, Норвегія, Данія, Швеція, Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Канада, Іспанія, Австралія, Великобританія, Франція, США. Адже вказані країни з високим доходом ВВП на душу населення (12 000–30 000 \$ США щорічно), високою долею формальної зайнятості (70–90 %) і високою долею ВВП (25–50 %), що витрачається урядами на соціальне забезпечення. Вчений зауважує, що класична модель гідної праці в цих країнах характеризується тим, що профспілки є найважливішою представницькою формою організації працівників, яка охоплює своїм членством 25–50 % від загальної чисельності працівників. У зазна-

²⁶¹ Амелічева Л. П. Концепція гідної праці: основні положення та функції, переваги й недоліки її реалізації (за економетричним підходом та цілісним в контексті прав людини). *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідмл. учасників IX Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 144.

²⁶² Ghai D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies). 2002. Geneva. 48 p. URL: <https://goo-gl.su/4nCc> (дата звернення: 02.04.2020).

чених державах доля працівників, які беруть участь у соціальному діалозі – 25–90 % від загальної чисельності працівників. Самі ж працівники мають високий рівень зарплати й зайнятості в цих країнах і їм немає потреби мігрувати в інші держави у пошуці більш оплачуваної роботи²⁶³.

Далі Д. Гхаї зауважує, що країни з перехідною моделлю гідної праці – це пострадянські країни Центральної та Східної Європи, які рухаються від централізованого планування економіки до ринку (Чеська Республіка, Угорщина, Румунія, Латвія та ін.). Більшість зазначених країн має ВВП на душу населення 4 000–8 000 \$ США щорічно. В цих державах доля формальної зайнятості є високою (60–85 %), але за останні десятиліття значно зросла важливість і неформальної економіки. Державні видатки у вказаних країнах на соціальне забезпечення становлять від 10 до 25 % ВВП, а сама система соціального забезпечення стала менш всеосяжною і більш цілеспрямованою. Профспілки цих країн хоча і стали незалежними від держави й політичних сил, проте активної позиції у соціальному діалозі, на жаль, не займають²⁶⁴.

Третя модель гідної праці, що розвивається, на думку Д. Гхаї, характерна для країн з економічним дуалізмом, де обмежена індустріалізація, 60–80 % працівників зайняті в сільському господарстві. Переважна більшість цих країн з високим рівнем бідності й безробіттям населення. ВВП на душу населення в таких країнах, як Індонезія, Єгипет, Шрі Ланка, Індія, складає приблизно 1 500–4 000 \$ США щорічно, а в деяких країнах, наприклад, Ефіопія, Кенія – ще менше. Від 20 до 50 % зайнятого населення в цих країнах заробляють не більше 1 \$ США за добу. Профспілки охоплюють в середньому від 10 до 15 % від загальної чисельності офіційно влаштованих на роботу працівників. Неформальний сектор зайнятості у вказаних державах має важливе значення. На державне соціальне забезпечення уряди цих країн виділяють всього від 6 до 13 % від ВВП²⁶⁵.

На наш погляд, таке бачення моделей гідної праці є дискусійним. До того ж і сам Д. Гхаї зауважує, що попри всілякі структурні й інституційні відмінності у країнах розвинутих, з перехідною економікою, що розвиваються, поняття гідної праці для всіх працівників має залишатися універсальним. Адже всі трудівники, які працюють у формальній і неформальній економіці, бажають працювати в безпеці, отримувати

²⁶³ Ghai D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies). 2002. Geneva. P. 4 URL: <https://goo-gl.su/4nCk> (дата звернення: 02.04.2020).

²⁶⁴ Ghai D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies). 2002. Geneva. P. 5 URL: <https://goo-gl.su/4nCk> (дата звернення: 02.04.2020).

²⁶⁵ Ghai D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies). 2002. Geneva. P. 6. URL: <https://goo-gl.su/4nCk> (дата звернення: 02.04.2020).

ти доходи, які б забезпечували щонайменше мінімальний рівень життя для себе та членів сім'ї. Працівники всіх категорій прагнуть створювати свої професійні організації, які б дійсно захищали їхні права й інтереси. До того ж універсальність феномену гідної праці впливає з таких міжнародних стандартів: Загальна декларація прав людини, Пакт про економічні, соціальні й культурні права, відповідні конвенції МОП (про які вже зауважувалося у цій роботі) тощо, про що не варто також забувати²⁶⁶.

Як вбачається, всі країни, які втілюють у життя концепцію гідної праці, повинні поставити за мету створення саме класичної моделі гідної праці, якщо користуватися класифікацією Д. Гхаї, а створивши її – розвивати й удосконалювати надалі соціально-трудові відносини через класичну модель до ідеальної моделі, адже немає меж для досконалості²⁶⁷.

Розпочинаючи дослідження поняття «гідна праця», відразу зауважимо, що термін «поняття» за теорією логіки й пізнання вживається у двох значеннях: 1) у розумінні форми осягнення сутності явищ, відображення загального та суттєвого у предметах; 2) у розумінні частини судження²⁶⁸. У цьому дослідженні термін «поняття» буде використовуватись автором лише у першому розумінні, тобто як логічна форма осягнення сутності гідної праці, як відображення закономірного та особливого у правовій дійсності у сфері зазначеного явища.

Насамперед варто розглянути поняття «гідна праця» в етимологічному та значеннєвому аспектах, з'ясувати основні характеристики соціально-правового феномену гідної праці, дослідити юридичну природу цього різнопланового і поліфункціонального поняття за методологією трудового права.

У процесі дослідження гідної праці як юридичного феномену й трудово-правового поняття, в першу чергу, на наш погляд, необхідно розглянути, від чого походять і який зміст містять у собі слова «праця» й «гідний». Адже поняття «гідна праця», як багатогранний засновок цього дослідження, у своїй конструкції поєднує дві компоненти, базовою системою серед яких є «праця».

Термін «праця» (у пер. – труд, робота, заняття) запозичене через польську грасу від чеської грасе²⁶⁹, має кілька значень: а) свідома діяльність людини, спрямована на створення матеріальних або культурних

²⁶⁶ Амелічева Л. П. Теоретико-прикладна платформа гідної праці в науці трудового права. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. Том 31 (70). № 2. 2020. С. 150.

²⁶⁷ Амелічева Л. П. Теоретико-прикладна платформа гідної праці в науці трудового права. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. Том 31 (70). № 2. 2020. С. 150.

²⁶⁸ Коппин П. В. *Диалектика как логика и теория познания*. М.: Наука, 1973. С. 177.

²⁶⁹ Фасмер М. Р. *Этимологический словарь русского языка*. М.: Прогресс, 1987. Т. 3. С. 355.

цінностей (і праця домогосподарки з приготування їжі та прання, учня при освоєнні знань, городника чи садівника на власній ділянці тощо); б) певний вид оплачуваної трудової діяльності, робота, служба за наймом як засіб існування²⁷⁰. Цілком підтримуючи думку вченого трудового права В. В. Жернакова про те, що необхідно відрізнити суто філософське розуміння праці від його соціально-економічного та юридичного аспектів²⁷¹, на наш погляд, досліджуючи поняття «гідна праця», слід застосовувати термін «праця» тільки у його другому вищевказаному значенні, оскільки перше значення є категорією філософії, більш ширше і стосується навіть тих суспільних відносин, що не належать до суспільної організації праці.

Другий термін «гідний» походить від «гódний» ст.-слав. годньнъ εὐάρετος «послужливий», сербохорв. гóдан «підходящий», словен. gódan «ранній, зрілий», чеш. hodný «пригодний, достойний, здатний»²⁷². У значеннєвому аспекті під терміном «гідний» розуміється: а) який заслуговує або вартий чого-небудь; б) який відповідає вимогам часу, обставинам; в) належний²⁷³; г) справедливий, заслужений; д) гідна нагорода; шановний, поважний; гідна особистість²⁷⁴.

Якщо взяти до уваги, що слово «гідний» утворилося від іменника «гідність», варто, на нашу думку, дослідити значення цієї категорії також. Отже, категорія «гідність» є багатоаспектною, її вивчають і як етичну, і як правову категорію, що містить усвідомлення особистістю й оточуючими факту володіння сукупністю певних моральних та інтелектуальних якостей, а також повагу цих якостей нею у самій собі²⁷⁵.

Важливою складовою гідності особистості є національна гідність – усвідомлення особою самобутньої культури, звичаїв, традиційного способу життя, морально-етичних цінностей і норм взаємовідносин, що склалися у нації або народу, до яких вона належить, а також власної приналежності до цієї нації чи цього народу²⁷⁶.

Категорія «людська гідність» – це невід’ємна властивість людини як найвищої цінності, що складає основу визнання й поваги всіх її прав та свобод і приналежна їй незалежно від того, як вона сама й оточуючі сприймають та оцінюють її особистість; властивість людини, рівнознач-

²⁷⁰ Тлумачний словник української мови / за ред. А. Івченка. Харків: ФОЛІО. 2001. С. 357.

²⁷¹ Жернаков В. В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права. *Право України*. 1999. № 3. С. 34.

²⁷² Фасмер М. Р. *Этимологический словарь русского языка*. М.: Прогресс, 1986. Т. 1. С. 426.

²⁷³ Словник української мови: в 11-ти т. / АН УРСР; Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970–1980. Т. 2, 1971. С. 64.

²⁷⁴ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / РАН; Ин-т рус. языка им. В. В. Виноградова. М.: ООО «А ТЕМП», 2006. С. 177.

²⁷⁵ Краткий юридический словарь / под ред. М. Ю. Тихомирова. М.: Изд. Тихомирова М. Ю., 2011. С. 211.

²⁷⁶ Краткий юридический словарь / под ред. М. Ю. Тихомирова. М.: Изд. Тихомирова М. Ю., 2011. С. 211.

на праву на повагу й обов'язки поважати інших²⁷⁷. Вона досягається розвитком особистості, що усвідомлює свою свободу, рівність і захищеність. Гідність перетворює людину з об'єкта «впливу в активного суб'єкта правової держави, дає їй право на самооцінку, на „самовизначення” й охороняє її вибір життєвих цінностей»²⁷⁸.

Значущою компонентою людської гідності є гідність працівника (трудова гідність). Відразу слід зауважити кілька її визначень, запропонованих вченими трудового права. Зокрема, гідність працівника (трудова гідність) це: 1) сукупність моральних, професійних і особистісних якостей працівника, які характеризують його самоповагу і репутацію у роботодавця; елемент трудової правоздатності працівника; особисте немайнове трудове право²⁷⁹; 2) сукупність врегульованих правил і морально-об'єктивних особистісних якостей, що характеризують його самоповагу і репутацію у цього роботодавця, включно з моральними якостями, рівнем знань, володінням професійними навичками²⁸⁰; 3) сукупність, врегульованих правом моральних, професійних і особистісних якостей працівника, які характеризують його самоповагу і репутацію у роботодавця під час виконання ним трудових обов'язків²⁸¹.

У кожному з цих визначень автори зауважили одну практично однакову основну ознаку – сукупність моральних, професійних і особистісних якостей працівника, які характеризують його самоповагу і репутацію у роботодавця. З цього випливає, що гідність працівника тісно пов'язана ще з двома морально-ціннісними категоріями – честь працівника і ділова (трудова) репутація. Такий симбіоз дає змогу працівнику охороняти вибір життєвих цінностей (принципів), який він усвідомлює. Серед цих життєвих морально-етичних цінностей на перше місце виступає свобода праці, рівність трудових прав і соціальна захищеність. Знаючи, що трудові відносини – це відносини підпорядкування, в яких «де-факто» працівник є об'єктом впливу роботодавця, саме гідність працівника дає можливість почуватися у зазначеному положенні рівноправним, бути активним суб'єктом трудових правовідносин. Отже, гідність працівника має безпосереднє відношення до вольового критерію його трудової правосуб'єктності, якщо слідувати методології трудово-го права.

²⁷⁷ Права человека: энциклопедический словарь / отв. ред. С. С. Алексеев. М.: Норма, 2009. С. 187.

²⁷⁸ Права человека: энциклопедический словарь / отв. ред. С. С. Алексеев. М.: Норма, 2009. С. 187.

²⁷⁹ Байло О. В. Гідність працівника як категорія трудового права. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. Правознавство. 2013. Т. 18. Вип. 1. С. 80.

²⁸⁰ Жерукова А. Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2011. С. 40.

²⁸¹ Осадько О. О. До питання трудової честі та гідності працівника. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2014. № 9-1. С. 148.

На нашу думку, розглянуті поняття «гідний (гідність)» і «праця» в етимологічному та значеннєвому аспектах є різними за змістом. Однак, логічне поєднання цих категорій у складне поняття «гідна праці» обумовлене існуванням нерозривного зв'язку між ними та їх спільним суб'єктом – працюючою людиною. Крім того, важливо усвідомити внутрішній зв'язок між працею та людською гідністю, оскільки право на працю визначає можливість людей займатися працею для забезпечення як свого матеріального добробуту, так і духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної безпеки та рівних можливостей²⁸².

Слушною є думка вчених А. М. Колота, В. М. Данюка, О. О. Герасименко (представників сучасної української економічної школи), яка сприяє фундаментальному переосмисленню домінант розвитку сфери праці загалом та становленню гідної праці, зокрема, про те, що «праця» постає як базис, а «гідна» – як надбудова, але за межами колишнього традиційного розуміння підпорядкування її через формат політ-економії²⁸³.

Все вищезазначене підводить до розуміння того, що гідна праця є трудоправовою цінністю, виходячи з теорії аксіології трудового права (необхідно вказати, що аксіологія трудового права (від. грец. «цінність, вчення») – це філософсько-правова дисципліна, суброзділ філософії трудового права, що вивчає сутність, типи й функції цінностей трудового права в різних правових системах сучасності, а також моделі їх ієрархізації та регулятивний вплив на різні сфери суспільного життя через правову систему)²⁸⁴.

На думку Т. А. Занфірової, трудове право як галузь публічного права виконує щодо цінностей щонайменше три функції: а) визначає деонтологічний статус тієї чи іншої цінності (адже встановлювати онтологічний статус з погляду права ірреально); б) визначає формальну ієрархізованість цих цінностей на рівні будови галузі права (передусім через співвідношення правових інститутів та норм); в) встановлює нормативно-практичну значущість цінностей трудового права через визначення санкцій при порушенні норм права, що здійснюють охорону тих чи інших цінностей²⁸⁵. Вчена також зауважує, що саме трудове право

²⁸² Лагутина І. В. Особисті немайнові трудові права як правова категорія. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 64. С. 236.

²⁸³ Колот А. М., Данюк В. М., Герасименко О. О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. С. 10.

²⁸⁴ Занфірова Т. Аксіологічні, онтологічні та гносеологічні засади норм трудового права: проблема взаємозв'язку. *Питання трудового права*. Вісник № 3. 2011. С. 190.

²⁸⁵ Занфірова Т. Аксіологічні, онтологічні та гносеологічні засади норм трудового права: проблема взаємозв'язку. *Питання трудового права*. Вісник № 3. 2011. С. 190.

позитивно санкціонує (легітимує) цінності, зокрема, свободу праці, безпеку умов праці²⁸⁶, але, на наш погляд, також і гідну працю.

Базуючись на теоретичних положеннях трудової аксіології²⁸⁷, необхідно з'ясувати в чому саме полягає цінність гідної праці у трудовому праві. Оскільки кожна людина хоче щоденно після роботи повертатися додому живою і здоровою, то очевидним результатом гідної праці природньо прогнозується важливий здоровий стан організму і психіки працівника, його відчуття безпеки, комфорту, гідності. Отже, гідна праця, як частина загального поняття «праця», є вітально-органічною та психічною цінністю. Ще одним важливим результатом реалізації гідної праці є повна, продуктивна і вільно обрана зайнятість населення, ефективний соціальний діалог і партнерство сторін колективно-договірного регулювання праці, належні безпечні і здорові умови праці, посилений соціальний захист працівників, що підтверджує її соціальну цінність. Як вже не раз зауважувалося в цій роботі, безсумнівним є її ставлення і до духовних цінностей, адже в її основі закладені свобода вибору, соціальна справедливість, поважне ставлення до гідності, честі і ділової репутації працівника²⁸⁸.

Гідна праця, як і загальне поняття «праця», в значенні трудової цінності – є ще й феноменом, що може розглядатися як в об'єктивному, так і суб'єктивному аспектах. Гідна праця є благом для людини, спрямованим на утвердження її в бутті, реалізацію її творчих можливостей в об'єктивному аспекті. У суб'єктивному аспекті трудова цінність – гідна праця – залежить від свідомості суб'єкта, оскільки нею вважають лише те, що суб'єкт цінує, чому надає значення, перевагу у сфері трудової діяльності²⁸⁹.

У контексті цього дослідження варто також звернути увагу й на словесне значення терміна «decent work» англійською мовою, яке використовується у першоджерелах і буквально перекладається на українську мову як «пристойна, хороша, підходяща робота»²⁹⁰. Як вбачається, гідна праця відразу асоціюється з пристойною і хорошою роботою. Що ж до її ознаки як підходяща, то за ст. 46 Закону України «Про зайнятість

²⁸⁶ Занфірова Т. Аксіологічні, онтологічні та гносеологічні засади норм трудового права: проблема взаємозв'язку. *Питання трудового права*. Вісник № 3. 2011. С. 190.

²⁸⁷ Занфірова Т. Аксіологічні, онтологічні та гносеологічні засади норм трудового права: проблема взаємозв'язку. *Питання трудового права*. Вісник № 3. 2011. С. 190.

²⁸⁸ Занфірова Т. Аксіологічні, онтологічні та гносеологічні засади норм трудового права: проблема взаємозв'язку. *Питання трудового права*. Вісник № 3. 2011. С. 190.

²⁸⁹ Занфірова Т. Аксіологічні, онтологічні та гносеологічні засади норм трудового права: проблема взаємозв'язку. *Питання трудового права*. Вісник № 3. 2011. С. 191.

²⁹⁰ Цит за: Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Перм. ун-та*. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. № 1. С. 43.

населення» від 05.07.2012 № 5067-VI²⁹¹ підходящою визначається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітна. Хоча це ознаки підходящої роботи саме для безробітного, але вони можуть бути орієнтиром і для тих, хто працює й підшукує собі підходящу роботу за своїм особистим внутрішнім розумінням цього поняття.

Враховуючи те, що гідна праця як соціально-правовий феномен є серцевиною концепту гідної праці, характеризується не лише поліфункціональністю та віднесенням до цінностей трудового права, але й багатим змістовним наповненням, різноплановістю, доцільно було б детально вивчити зміст та істотно-суттєві ознаки цього поняття на доктринальному і законодавчому рівнях.

В першу чергу, необхідно висвітлити широке бачення змісту, істотно-суттєвих ознак гідної праці, її структурну композицію з поглядів ідейного натхненника концепції гідної праці – Міжнародної організації праці, яка вже кілька десятиліть невпинно й результативно впроваджує її в життя глобального світу.

Весь час існування Програми гідної праці позиція МОП щодо словесної формули (дефініції) гідної праці залишається в ключових питаннях незмінною. Зокрема, у передмові доповіді Генерального директора «Гідна праця» (1999 р.) зауважується, що «гідна праця є предметом прагнень людей у їх трудовому житті, вона вміщує в себе можливості для праці, яка є продуктивною і забезпечує справедливий дохід, безпеку на робочому місці та соціальний захист сімей, кращі перспективи для особистісного розвитку та соціальної інтеграції, свободу висловлювати свої погляди і виражати занепокоєність, організовувати і брати участь у прийнятті рішень, що впливають на їх життя, а також рівні можливості і ставлення до всіх жінок і чоловіків»²⁹². Отже, не можна не помітити, що дефініція гідної праці в інтерпретації очільника МОП, на жаль, не надається через поняття право людини на гідну працю як елемент системи прав і свобод людини, а лише як предмет прагнень, інакше ка-

²⁹¹ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

²⁹² Достойный труд. Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева: Международная организация труда, 1999.

жучи, як мрія, як щось, що створюється уявою людини, що не тягне за собою чіткого правозахисного ефекту з боку ООН і МОП.

У спеціальній юридичній літературі неодноразово висловлювалася думка, що за вказаною Програмою МОП гідна праця висвітлюється, на жаль, за прагматичним підходом (економетричним), коли вона є лише ключовою умовою сталого розвитку, засобом забезпечення економічного зростання, вирішенням проблеми нерівності доходів і викорінення бідності, з особливою увагою до районів, які зачеплені конфліктами, лихами та іншими надзвичайними ситуаціями гуманітарного порядку²⁹³. Інакше кажучи, «гідна праця і багатогранна політика, яку МОП допомагає розробляти на її підтримку, є найважливішим фактором, що дозволяє розірвати порочне коло і закласти фундамент під будівництво стійкої економіки і суспільства»²⁹⁴. В науці трудового права багато вчених-правознавців – В. В. Жернаков, Т. О. Зикіна, Дж. МакНотон, К. Л. Томашевський, Д. Ф. Фрей та інші, розвиваючи далі концепт гідної праці, розглядають її в аспекті права особи на гідну працю, інакше кажучи, в аспекті того, що не є уявним, а реально належить людині за законом і захищається державним примусом. Зазначені вчені відносять право на гідну працю до системи прав і свобод людини, критикують наявний прагматичний (економетричний) підхід МОП до питання забезпечення гідної праці і пропонують замість нього застосовувати цілісний у контексті прав людини²⁹⁵.

У процесі дослідження автором виявлені доповіді і заяви від офіційних представників МОП із прогресивними поглядами щодо визначення змісту цього поняття, що мають певну цінність для науки, зокрема, трудового права. Отже, варто зауважити деякі з них, за якими гідна праця – це:

1) вища форма соціально-трудова відносин і одне з найскладніших суспільних явищ через розмаїття і різноспрямованість причинно-наслідкових зв'язків між його різними елементами і факторами, що визначають характер і тенденції розвитку (Доповідь країни про гідну працю –

²⁹³ MacNaughton G., Frey D. F. Challenging Neoliberalism: ILO, Human Rights, and Public Health Frameworks on Decent Work (October, 31). *Health and Human Rights Journal*. Vol. 20, P. 47, 52, 2018.

²⁹⁴ Амелічева Л. П. Концепція гідної праці: основні положення та функції, переваги й недоліки її реалізації (за економетричним підходом та цілісним в контексті прав людини). *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідмл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 143.

²⁹⁵ Амелічева Л. П. Концепція гідної праці: основні положення та функції, переваги й недоліки її реалізації (за економетричним підходом та цілісним в контексті прав людини). *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідмл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 143.

РФ, 2008)²⁹⁶. Варто зазначити про цінність такої дефініції, адже нечасто в спеціальній літературі розкривається змістовне наповнення гідної праці через соціально-трудові відносини, інакше кажучи, за методологією трудового права;

2) одне з прав людини, що визнано у Загальній декларації прав людини, у Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, а також підтримується Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок, Конвенцією про права дитини, Міжнародною конвенцією про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей, а також визнаними міжнародною спільнотою вісьмома основоположними конвенціями МОП, що стосуються дитячої праці, примусової праці, недискримінації і свободи асоціацій та мають особливе значення як для прав людини, так і для створення гідних умов праці (заява Відділення МОП у Третій комітет 68-ї Генеральної Асамблеї ООН. Гідна праця – це право людини, 2013)²⁹⁷.

Варто зауважити цінність цього визначення гідної праці від директора офісу МОП у Вашингтоні К. Кессіді. По-перше, воно базується на цілісному підході розуміння до права на гідну працю в контексті прав і свобод людини, якщо характеризувати його за методологією загальної теорії права, по-друге, зміст цього поняття впливає з основних міжнародних стандартів у сфері прав людини і праці, що й обґрунтовує правильність та доцільність застосування такого цілісного підходу.

Однак, на жаль, практично всі ці дефініції не закріплені в офіційних документах МОП програмного значення (ні в Декларації МОП 1998 р.²⁹⁸, ні в Декларації МОП 2008 р.²⁹⁹), хоча й відіграють вагомую роль для розвитку концепції гідної праці.

Далі необхідно зауважити, як вже у спеціальній юридичній літературі визначається сутність і зміст трудово-правового поняття «гідна праця». Отже, гідною працею є:

1) продуктивна діяльність (виробнича праця), здатна забезпечити справедливу винагороду за працю, безпеку на робочому місці, соціальний захист (від безробіття, у разі вагітності, необхідності догляду за

²⁹⁶ Decent Work Country Report – The Russian Federation. Vasiliouk T. Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Regional Office for Europe and Central Asia, 2008. URL: <https://goo-gl.su/a0yda> (дата звернення: 26.03.2019).

²⁹⁷ Кессіді К. Заява Відділення МОП у Третій комітет 68-ї Генеральної Асамблеї ООН. Гідна праця – це право людини. URL: <https://goo-gl.su/TLQ0bD1> (дата звернення: 05.03.2020).

²⁹⁸ Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Saqbot9> (дата звернення: 06.09.2019).

²⁹⁹ Декларація МОП о соціальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

дитиною, пенсійне забезпечення), перспективи особистісного розвитку, участі в ухваленні важливих управлінських рішень (через профспілки, асоціації підприємців тощо), гендерну рівність (Т. А. Коляда)³⁰⁰;

2) праця, яка з повагою сприймається суспільством, задовольняє індивіда своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними та змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю та сприяє розвитку здібностей людини, охоплює шість ключових складових: можливість одержати роботу, праця в умовах свободи, гідна заробітна плата, ефективна зайнятість, ефективне соціальне партнерство і система соціального захисту трудящих (Р. І. Шабанов)³⁰¹;

3) основний елемент якості трудового життя (Т. О. Зикіна)³⁰²;

4) впливовий фактор генезису нових трудових відносин, поняття, яке може бути представлено у вигляді двох складових (можливостей): можливість забезпечення гідного рівня життя, задоволення потреб людини (причому далеко вже не базових) і можливість самовираження (Г. А. Капліна)³⁰³ та ін.

Як вбачається, такі визначення мають більше загальнонаукову цінність і, на жаль, не містять характерних ознак, притаманних гідній праці як трудовоправовій категорії, що тісно пов'язана зі змістом центральних понять трудового права «трудоий договір», «право на працю», «трудоі відносини», «трудоі законодавство».

Окремо хотілося б звернути увагу у контексті цього дослідження на думку Г. А. Капліної, за якою, виходячи з Програми гідної праці МОП, чітко визначається п'ять ключових характеристик (компонентів, складників, критеріїв) гідної праці: а) продуктивність, б) безпека, в) повага прав трудящих, г) соціальний захист, д) можливість впливати на прийняття рішень щодо умов праці, трудових відносин шляхом соціального партнерства. Як вбачається, якщо відштовхуватися від основних складників гідної праці за концепцією МОП, зазначена вчена безпека праці розглядає вже окремою компонентою гідної праці, а зайнятість вбачає як продуктивність гідної праці. На наш погляд, зазначена позиція висвітлює суб'єктивний авторський погляд науковця на компонентність гідної праці, що також має право на існування.

Далі, розвиваючи думку Г. А. Капліної щодо кількості та змісту компонентів гідної праці, необхідно зауважити, що сучасними вченими

³⁰⁰ Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. *Форум права*. 2010. № 3. С. 204.

³⁰¹ Шабанов Р. І. Концепція гідної праці як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник УжНУ*. Серія Право. Ужгород. 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 204.

³⁰² Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 5.

³⁰³ Капліна Г. А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 59–64.

трудового права також все частіше уточнюються традиційні (основні, запропоновані МОП) складники (характеристики, критерії) та розроблюються нові додаткові її компоненти. У спеціальній літературі зустрічаються такі додаткові критерії гідної праці: задоволеність працівників своєю працею, можливість реалізувати свій творчий та професійний потенціал, активність профспілок³⁰⁴, інклюзивність гідної праці³⁰⁵; поважне ставлення до трудової честі та гідності³⁰⁶. На наш погляд, до зазначених критеріїв гідної праці слушно додати ще один додатковий – можливість працівників ознайомлюватися з об'єктивною оцінкою результатів своєї трудової діяльності та на цій основі планувати та реалізовувати зростання по кар'єрній драбині. Наявність численних складників (компонентів) гідної праці свідчить про притаманність їй ще однієї істотно-суттєвої ознаки – компонентності³⁰⁷.

Варто зауважити, що на процес інституалізації та дослідження сутності й основних якісних характеристик поняття гідної праці в науці трудового права впливає його дефініційне оформлення в актах міжнародного та національного законодавства у сфері праці.

Як слушно зауважує Г. А. Капліна, на сьогоднішній день остаточне наукове визначення терміна «гідна праця» у трудовому праві ще не утвердилося і знаходиться у розвитку³⁰⁸. З цією думкою вченої важко не погодитися, тому що на це є об'єктивні причини.

Так, у положеннях статей 3, 43–46 Конституції України³⁰⁹ закріплено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, закріплюються права на працю, своєчасну і не нижчу від визначеної законом заробітну плату, відпочинок, соціальний захист тощо. Вказані норми є засадничими у сфері гідної праці, однак законодавець не використовує безпосередньо термін «гідна праця» в Основному Законі України.

На законодавчому рівні поняття «гідна праця» закріплене у міжнародних стандартах праці, а саме у Конвенції МОП про гідну працю

³⁰⁴ Павлова Е. А. Реализация концепции достойного труда на предприятиях электроэнергетики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Саратов, 2012. С. 14.

³⁰⁵ Буяченко В. В., Кобзиста О. О., Ткаченко Я. В. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні»). *Вісник АПСВТ*. 2016. № 1–2. С. 19.

³⁰⁶ Амелічева Л. П. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. *Підприємство, господарство і право*. 2020. № 1. С. 57.

³⁰⁷ Амелічева Л. П. Теоретико-прикладна платформа гідної праці в науці трудового права. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. Том 31 (70) № 2. 2020. С. 151.

³⁰⁸ Капліна Г. А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 59–64.

³⁰⁹ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

домашніх працівників № 189 від 2011 р.³¹⁰ і Конвенції МОП про працю у морському суднопластві від 2006 р.³¹¹.

Аналізуючи зміст Конвенції МОП про гідну працю домашніх працівників № 189 від 2011 р., можна зауважити, що і в назві, і у вступній частині цього міжнародного стандарту використовується поняття «гідна праця», але далі в змісті статей не передбачається чіткого й лапідарного його визначення. Проте більшість якісних характеристик гідної праці для домашніх працівників, що загалом відповідають концепції гідної праці, в цьому документі закріплені. У зазначеній Конвенції встановлено, що кожна держава-член МОП повинна приймати заходи для забезпечення прав домашніх працівників на дієвий захист від усіх форм зловживань, домагань, насилля (ст. 5), на справедливу зайнятість, на гідні умови праці, на гідні побутові умови (ст. 6), на інформування про свої умови праці й зайнятості належним, зрозумілим способом, що піддається перевірці (ст. 7), на тривалість щотижневого відпочинку не менш 24 послідовних години (ст. 10); на винагороду, що встановлюється без дискримінації за ознакою статі, видається регулярно раз у місяць (статті 11, 12); на безпечні і здорові умови праці з огляду на специфіку домашньої праці (ст. 13)³¹². Варто зауважити, що нормотворець цього міжнародного припису не використовує у деяких важливих положеннях безпосередньо термін «гідна праця», а замінює його терміном поняття, близького за змістом «гідні умови праці». Зазначене, дає змогу зробити висновок про кореляцію цих понять у бік того, що вони є синонімічними (тотожними).

В іншій Конвенції МОП про працю у морському суднопластві 2006 р., яка стала першим єдиним актом, що об'єднала всі конвенції МОП про працю у морському суднопластві, також використовується термін «гідна праця». У преамбулі цього міжнародного стандарту праці передбачається, що слідуючи своєму основному мандату МОП буде сприяти забезпеченню гідної праці моряків держав-членів Організації, судновласників, які підтримують принципи гідної праці. Слід зауважити, що у ст. 4 цієї Конвенції, де закріплені трудові й соціальні права моряків, задекларовано право на гідні умови праці без трактовки змісту цього поняття, синонімічного із правом на гідну працю³¹³.

³¹⁰ Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 2011 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530 (дата звернення: 12.03.2020).

³¹¹ Конвенція МОП о труде в морском судоходстве с поправками 2006 года. *Официальный сайт Международной организации труда*. URL: <https://goo-gl.su/Ex6AP2tR> (дата звернення: 01.03.2020).

³¹² Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189, 2011 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530 (дата звернення: 12.03.2020).

³¹³ Конвенція МОП о труде в морском судоходстве с поправками 2006 года. *Официальный сайт Международной организации труда*. URL: <https://goo-gl.su/Ex6AP2tR> (дата звернення: 01.03.2020).

На сьогодні Україна не ратифікувала вказані конвенції, тому вони ще не є частиною національного трудового законодавства в нашій країні. Однак використання поняття «гідної праці» в міжнародних стандартах праці є вже важливим практичним кроком уперед щодо реалізації концепції гідної праці у світі та інституалізації цього поняття на законодавчому рівні, і в Україні також.

Необхідно зазначити ще один важливий документ, регіональний стандарт у сфері прав людини і праці, який Україна ратифікувала у 2006 році, слідуючи євроінтеграційному курсу розвитку, – Європейську соціальну хартію (переглянуту) від 3 травня 1996 р.³¹⁴. У частині I і у ст. 2 частини II зазначеного регіонального припису проголошується право працівників на справедливі умови праці. Як вбачається, нормотворець зазначеного регіонального стандарту скористався ще одним синонімічним до права на гідну працю поняттям «право на справедливі умови праці».

Варто вказати, що С. С. Худякова вже давно звернула увагу на те, що слово «гідний» пов'язане із визначенням «справедливий». На її думку, те, що видається справедливим для одних, найчастіше обертається несправедливістю для інших. Відносний і суб'єктивний характер справедливості може містити якісь елементи несправедливості, доля яких залежить від рівня розвитку суспільства. Задача суспільства, зокрема за допомогою держави, полягає у тому, щоб у цій діалектичній єдності переважала доля свого роду «об'єктивно» справедливого³¹⁵. Отже, і слухна думка С. С. Худякової, і суть самої Програми гідної праці МОП (Декларація про соціальну справедливість у цілях соціальної глобалізації 2008 р.) дають можливість зробити висновок, що поняття «гідна праця» («гідні умови праці»), а також «справедливі умови праці» є синонімічними й можуть у правових приписах взаємозамінюватися.

Закріплення терміна «гідна праця» на законодавчому рівні в нашій країні відбулося у 2014 році, при прийнятті Закону України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» від 16.09.2014 № 1678-18. У ст. 419 Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» цієї Угоди про асоціацію встановлене зобов'язання Сторін посилити діалог та співробітництво щодо забезпе-

³¹⁴ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

³¹⁵ Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Перм. ун-та*. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. № 1. С. 52.

чення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації³¹⁶.

Необхідно зазначити, що на законодавчому рівні законотворець взагалі не використовує термін «гідна праця» в Кодексі законів про працю України³¹⁷, а в деяких законах у сфері праці оперує терміном, близьким за значенням, «гідні умови праці» або «справедливі умови праці», без закріплення їх офіційного визначення (у статтях 16, 18 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI³¹⁸, у ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI³¹⁹) тощо.

Натепер термін «гідна праця» використовується при розробці та прийнятті підзаконних актів законодавства. За наказом Міністерства соціальної політики України (далі – Мінсоцполітики) «Про затвердження положень про Директорати Міністерства соціальної політики України» від 14.09.2017 № 1460 затверджено Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці³²⁰. Також необхідно зауважити й наказ іншого Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (далі – Мінекономіки) від 21.04.2020 № 766, яким також затверджене Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці³²¹. Як вбачається зі змісту вказаних документів, термін «гідна праця» входить у назву тих державних інституцій, компетенція і мета діяльності яких за логікою повинна бути безпосередньо пов'язана із моніторингом і оцінкою гідної праці в Україні.

В іншому важливому підзаконному акті концептуального характеру – в Стратегії подолання бідності, затвердженій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 № 161-р³²², термін «гідна праця» використовується при формулюванні одного із основних напрямів

³¹⁶ Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 № 1678-18. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.

³¹⁷ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

³¹⁸ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

³¹⁹ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

³²⁰ Про затвердження положень про Директорати Міністерства соціальної політики України: наказ Міністерства соціальної політики України від 14.09.2017 № 1460. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://googl.su/7ewKLJm> (дата звернення: 08.09.2019).

³²¹ Про затвердження Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 21.04.2020 № 766. URL: <https://cutt.ly/Sp6BZzC> (дата звернення: 30.04.2020).

³²² Про схвалення Стратегії подолання бідності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 № 161-р. *Офіційний вісник України*. 29.03.2016. № 23. Ст. 923.

реалізації цього документа, а саме: «забезпечення умов гідної праці шляхом розширення доступу до продуктивної зайнятості, підвищення рівня доходів населення від зайнятості та виплат у системі державного соціального страхування».

Разом із Стратегією подолання бідності варто також зауважити Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 № 1008, яка не втратила чинності на сьогоднішній день. Термін гідної праці застосовується при формулюванні мети цієї Програми, а саме: «розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів»³²³.

У постанові Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 18.12.2008 № 773-VI³²⁴, термін «гідна праця» використовується при визначенні законодавцем задач, що потребують значних економічних затрат, обумовлених забезпеченням гідних умов праці, гарантуванням достойного рівня соціального захисту для всього населення.

Позитивним моментом є активізація використання цього терміна при розробці колективних договорів і угод, особливо коли розроблюються питання стратегій розвитку організацій, цілей і завдань цих соціально-партнерських угод³²⁵.

На наш погляд, використання під час нормотворчості на різних рівнях терміна «гідна праця» відбувається вибірково, частіше законотворець використовує близькі за змістом терміни «гідні умови праці» або «справедливі умови праці» замість нього.

Враховуючи те, що нині триває реформування трудового законодавства, проаналізуємо, чи використовує законодавець термін «гідна праця» у проєктах кодифікованих актів у сфері праці. На сьогодні на сайті Верховної Ради України зареєстровані: проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2019 (ініц. М. М. Папієв та ін.)³²⁶, проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Коро-

³²³ Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 № 1008. URL: <https://google.su/aHzKbc> (дата звернення: 17.10.2019).

³²⁴ Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)»: постанова Верховної Ради України від 18.12.2008 № 773-VI. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/773-17> (дата звернення: 11.08.2019).

³²⁵ Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14.05.2019. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/ppTWt9A> (дата звернення: 11.12.2019).

³²⁶ Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2019 (ініц. М. М. Папієв та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/UyBeEwd> (дата звернення: 06.01.2020).

левська та ін.)³²⁷, проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. Ю. В. Тимошенко та ін.)³²⁸.

У двох вказаних документах, а саме у ст. 2 проєкту Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.)³²⁹ та у ст. 2 проєкту Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. Ю. В. Тимошенко та ін.)³³⁰ закріплюється законодавцем один і той самий принцип правового регулювання трудових відносин – забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, в тому числі, на здорові і безпечні умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни праці. У жодному з цих трьох проєктів безпосередньо термін гідної праці не використовується. Враховуючи, що наша держава, підписуючи Угоду про асоціацію з ЄС, взяла на себе зобов'язання на законодавчому рівні як Сторона дотримуватися принципів гідної праці, а також виходячи з того, що МОП і наша країна нині співпрацюють вже над п'ятою Програмою гідної праці МОП для України на період 2020–2024 рр., виникає закономірне питання, чому з боку законодавця у період розробки нового кодифікованого акта про працю практично ігнорується те, що наша держава обрала шлях сталого розвитку, за яким забезпечення гідної праці є однією із ЦСР України. Особливо це стосується преамбули й положень, в яких визначається мета та завдання кодифікованого акта про працю.

Ще однією важливою істотно-суттєвою ознакою гідної праці є те, що вона піддається комплексному вимірюванню й оцінці через правові показники або правові знаки (правові рамки чи тематичні індикатори за термінологією МОП) у таких сферах: зайнятість і професійна освіта; соціальний захист; соціальний діалог; трудові права (щодо оплати праці, трудової честі, безпеки праці тощо) та заборона дискримінації в галузі праці. Відразу слід зауважити, що за Програмою гідної праці МОП³³¹ зазначені сфери, які піддаються вимірюванню й оцінці, визначаються основними компонентами або складниками трудоправового поняття «гідна праця».

У науковому світі сьогодні, на наш погляд, правова й соціально-економічна цінність гідної праці як вербальної знакової конструкції в інфор-

³²⁷ Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/tyBeYz2> (дата звернення: 07.01.2020).

³²⁸ Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. 2410-1 від 08.11.2019 Ю. В. Тимошенко та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/xuBeY11> (дата звернення: 08.01.2020).

³²⁹ Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/tyBeYz2> (дата звернення: 07.01.2020).

³³⁰ Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. 2410-1 від 08.11.2019 Ю. В. Тимошенко та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/xuBeY11> (дата звернення: 08.01.2020).

³³¹ Сімуґна Я. В. Програма гідної праці. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. С. 540.

маційно-нормативному просторі недооцінена, зокрема науковцями-юристами, у світлі семіотики права як філософсько-правової концепції, що здатна забезпечити дослідження права як системи специфічних функціонально зорієнтованих знаків, кодів, символів тощо³³². Також варто зазначити, враховуючи дотичність гідної праці до людини, що нині сформувався на рівні країни чіткий запит на дослідження щодо комплексного вимірювання й оцінки гідної праці у світлі саме антропосеміотики права. Адже цей розділ семіотики є чи не найбільш природним міждисциплінарним поєднанням: бо тільки людина (*homo semioticus*) в силу своєї здатності до абстрагування та чіткого висловлювання своїх думок може бути продуцентом або творцем смислових і правових знаків та одночасно розкриватися сама як знак³³³.

Удосконаленню кількісної та якісної складової правових показників, індикаторів тематичних сфер гідної праці (інакше кажучи, норм і стандартів гідної праці, якщо відштовхуватися від назви та функціональних повноважень створених Директоратів норм і стандартів гідної праці у структурному апараті Мінсоцполітики та Мінекономіки), що призначені для комплексного вимірювання й оцінки її компонентів, присвятило свої наукові праці багато вчених та фахівців-експертів МОП. Серед них варто виокремити Р. Анкера, І. Чернишова, Ф. Еггера, Дж. Риттера³³⁴, Д. Гая³³⁵.

Вагомий внесок у розвиток теоретичних і практичних положень у сфері моніторингу й оцінки норм і стандартів гідної праці також здійснили вчені А. Сен³³⁶, М. Уль-Хак³³⁷, які є розробниками Індексу людського розвитку, включеного в систему показників Програми розвитку ООН³³⁸, на базі якої деякі держави також проводять вимірювання компонентів гідної праці на національному рівні.

Важливу роль у удосконаленні кількісної та якісної складової норм і стандартів гідної праці з метою її моніторингу й оцінки відіграла група вчених й експертів під керівництвом Б. Ротена й Дж. Парк, яка здійснювала підготовку «Дорожньої карти» з розробки статистики про до-

³³² Балинська О. М. Семіотика права: монографія. Львів, 2013. С. 2.

³³³ Балинська О. М. Семіотика права: монографія. Львів, 2013. С. 7.

³³⁴ Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J. A. Measuring decent work with statistical indicators. *IL Review*. Geneva. 2003. Vol. 142, № 2. P. 179–212.

³³⁵ Ghai D. Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*. Volume 142. 2003. № 2. P. 113–145.

³³⁶ Fukuda-Parr S. The Human Development Paradigm: operationalizing Sen's ideas on capabilities. *Feminist Economics*. 9 (2–3), 2003, 301–317.

³³⁷ Baru S. Mahbub ul Haq and Human Development-A Tribute. *Economic and Political Weekly*. Vol. 33, № 35. 1998, pp. 2275–2279.

³³⁸ Програма розвитку ООН – Організація системи ООН, яка координує і фінансує здійснення програм економічного і технічного співробітництва в межах ООН. Утв. 22.11.1965 відповідно до резолюції ГА ООН «Об'єднання з метою прогресу» Програма розвитку ООН. Юридична енциклопедія: у 6-ти т. / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К. URL: <https://cutt.ly/dpUIGKU> (дата звернення: 15.10.2019).

сягнення Цілей в галузі Сталого Розвитку до 2030 року Конференції європейських статистів під егідою ЄЕК ООН³³⁹, де одна із 17-ти глобальних цілей (ціль 8) безпосередньо пов'язана із забезпеченням гідної праці. Отже, зазначена «Дорожня карта» нині слугує керівництвом для національних статистичних управлінь щодо складання статистики про досягнення цілей сталого розвитку (далі – ЦСР).

У галузі академічних наук зазначена проблематика викликає підвищений інтерес багатьох сучасних вітчизняних та зарубіжних економістів та соціологів: Г. Р. Баймурзіна та інші³⁴⁰, О. А. Дороніна³⁴¹, Н. О. Ільєнко³⁴², Л. В. Санкова³⁴³, Л. В. Шаульська³⁴⁴ та ін.

Правові ж аспекти зазначеної проблематики за методологією трудового права в спеціальній юридичній літературі досліджуються на сьогодні в недостатній мірі^{345, 346}.

Базуючись на вищезазначеному, слід розглянути такі підходи вимірювання й оцінки гідної праці, зокрема, через правові показники, які застосовуються органами державної влади в Україні: 1) за системою показників моніторингу стану досягнення ЦСР України (за методологією ООН³⁴⁷); 2) за системою показників моніторингу стану забезпечення гідної праці в Україні (за методологією МОП³⁴⁸).

1. Підхід вимірювання й оцінки гідної праці за системою показників моніторингу, зокрема правових, стану досягнення ЦСР України (за методологією ООН). Відповідно до указу Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»³⁴⁹ однією із 17-ти глобальних ЦСР нашої держави (ціль 8) проголошено – сприяння поступальному, всеохоплюючому та

³³⁹ Дорожня карта по разработке статистики о достижении целей в области устойчивого развития. ЕЭК ООН. 2017 г. URL: <https://goo-gl.su/PgXpTP> (дата звернення: 06.09.2019).

³⁴⁰ Баймурзіна Г. Р., Валиахметов Р. М., Колосова Р. П. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан). Уфа, 2012. 216 с.

³⁴¹ Дороніна О. А. Регіональний вимір гідної праці в Україні: оцінка складових та моніторинг змін. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 4. С. 31–43.

³⁴² Ільєнко Н., Спасенко Ю. Дослідження сучасного стану соціально-економічних показників в контексті гідної праці в Україні (за методологією МОП). *Україна: аспекти праці*. 2014. № 5. С. 3–12.

³⁴³ Санкова Л. В. Индикация достойного труда в современном обществе: возможности и ограничения. *Достойный труд – основа стабильного общества*: Мат-лы III междуна. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 27–28 октября 2011 г.). 2011. Ч. 1. С. 115–119.

³⁴⁴ Шаульська Л. В. Реалізація концепцій гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу. *Вісник Приазов. держ. тех. ун-ту*. 2014. Вип. 28. С. 278–283.

³⁴⁵ Амелічева Л. П. Проблеми правового забезпечення вимірювання та оцінки гідної праці у світлі антропо-семіотики права. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 4. С. 34–43.

³⁴⁶ Сахарук І. С. Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості як правовий індикатор гідної праці в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. № 3. Т. 1. С. 104–108.

³⁴⁷ Показники для моніторингу стану досягнення Цілей сталого розвитку: методологія збору та розрахунку даних: аналіт. звіт. 2017. ГЕФ у співпраці з ПРООН в Україні. URL: <https://goo-gl.su/y858> (дата звернення: 06.09.2019).

³⁴⁸ Decent work country profile: Ukraine. International Labour Office, ILO/EC Project «Monitoring and Assessing Progress on Decent Work» (MAP). Geneva: ILO, 2013. URL: <https://goo-gl.su/HFiyuCKb> (дата звернення: 08.02.2020).

³⁴⁹ Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cuttlv/8pUUFUXV> (дата звернення: 06.09.2019).

сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх. Зазначена ціль, яка зауважується у вказаному стратегічному документі, є орієнтиром для розроблення проєктів прогнозних і програмних документів, нормативно-правових актів з метою забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку України³⁵⁰.

Відразу слід зауважити, що зазначена ціль повністю скопійована із тексту резолюції ГА ООН від 25 вересня 2015 року № 70/1 про глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року³⁵¹ і сформульована за економетричним підходом, де на першому місці зазначається не гідна праця людини та її права, а економічне зростання, натомість гідна праця фактично зауважується як засіб забезпечення цього зростання. Однак в урядовому, більш змістовному документі «Національна доповідь 2017: Цілі Сталого Розвитку України», в якому 17 глобальних ЦСР адаптовані з урахуванням специфіки національного розвитку, ціль 8 зауважується вже як «гідна праця та економічне зростання»³⁵². Вона конкретизується у наступних завданнях: підвищити рівень зайнятості; скоротити частку молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок; сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки; збільшити кількість зайнятих у суб'єктів середнього та малого підприємництва тощо. Також варто вказати, що, враховуючи поліфункціональність гідної праці, для її забезпечення важливі й інші ЦСР України, передбачені в указі Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». Зокрема, ціль 5 «гендерна рівність» конкретизується у досягненні збалансованого співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, збільшенні частки представництва жінок у радах всіх рівнів, серед посад вищого корпусу державної служби. Ціль 10 «скорочення нерівності» деталізується у завданнях: проводити політику оплати праці на засадах рівності і справедливості, провести реформу пенсійного страхування на засадах справедливості і прозорості. Необхідно вказати, що ап'рїорі неможливо виконати всі ці завдання для досягнення зазначених цілей без швидкого й ефективного реформування трудового законодавства в Україні³⁵³.

³⁵⁰ Амелічева Л. П. Проблеми правового забезпечення вимірювання та оцінки гідної праці у світлі антропо-семіотики права. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 4. С. 36.

³⁵¹ Доклад од Целях в области устойчивого развития, 2017 год, ООН, Нью-Йорк. 60 с.

³⁵² Цілі сталого розвитку – Україна. ЦСР 8: Гідна праця та економічне зростання: монітор. звіт за 2015–2018 рр. / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <https://goo-gl.su/8Zcsuzc6> (дата звернення: 15.10.2019).

³⁵³ Амелічева Л. П. Проблеми правового забезпечення вимірювання та оцінки гідної праці у світлі антропо-семіотики права. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 4. С. 36.

І головне, на що б хотілося звернути увагу у контексті цього дослідження, в указі Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019³⁵⁴ вказується про впровадження у короткі строки дієвої системи моніторингу реалізації Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року та обов'язкового щорічного оприлюднення його результатів. Враховуючи схвалену Урядом України у 2017 році Рамкову програму партнерства між Україною та Організацією Об'єднаних Націй на 2018–2022 роки³⁵⁵ з бюджетом у 667 млн \$ США, яка є важливою базою зі стратегічного планування та вагомою допомогою Україні на зазначений період, можна бути впевненим, що система моніторингу реалізації Цілей сталого розвитку України, зокрема, щодо забезпечення гідної праці, за системою показників Програми розвитку ООН буде дійсно впроваджена.

Отже, з аналізу положень указу Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019³⁵⁶ можна зробити кілька важливих висновків. По-перше, система вимірювання й оцінки гідної праці в Україні за показниками Програми розвитку ООН лише нещодавно розпочала діяти, тому прогнозувати щодо її результативності з прицілом на 2030 рік поки зарано. Хоча у першому моніторинговому звіті за 2015–2018 роки (моніторингу прогресу на шляху досягнення ЦСР 8 відповідно до національних завдань)³⁵⁷ вже надаються перші результативні оцінки гідній праці в Україні за деякими показниками. Так, за цей період виявлено, що високою лишається неформальна зайнятість, зберігається нерівність в оплаті праці чоловіків і жінок та проблеми у сфері забезпечення надійних та безпечних умов праці тощо. По-друге, забігаючи наперед можна вже зазначити, що за цією методикою не всі компоненти гідної праці будуть підпадати під моніторинг (вже не підпадають такі: соціальний діалог, повага до трудових прав тощо). Інакше кажучи, їх реальний стан не буде відображатися через економічні й соціологічні індикатори моніторингу ЦСР України. Як наслідок, відповідні правові показники, що повинні забезпечувати прогрес гідної праці як глобальної ЦСР України до 2030 року також не будуть предметом належного дослідження з питань виявлення проблем забезпечення, і правового також, усіх компонентів зазначеної праці.

³⁵⁴ Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/8pUUFXV> (дата звернення: 06.09.2019).

³⁵⁵ Про підписання Рамкової програми партнерства між Урядом України та Організацією Об'єднаних Націй на 2018–2022 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.10.2017 № 803-р. *Урядовий кур'єр*. 2017. № 11. 21.11.2017 № 219.

³⁵⁶ Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/8pUUFXV> (дата звернення: 06.09.2019).

³⁵⁷ Цілі сталого розвитку – Україна. ЦСР 8: Гідна праця та економічне зростання: монітор. звіт за 2015–2018 рр. / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <https://goo-gl.su/8Zcycz6> (дата звернення: 15.10.2019).

Виходячи з того, що «семіотичний погляд – це перспектива, яка впливає з реалістичної спроби жити роздумливо і виводити наслідки з простого усвідомлення цілості нашого досвіду від його найпростіших джерел у почуттях до його вишуканих досягнень розуміння, що є мережею або павутиною знакових відношень»³⁵⁸, на жаль, слід констатувати, що з позиції антропосеміотики права досліджуваний підхід моніторингу стану досягнення ЦСР України, зокрема належного забезпечення гідної праці трудівників, не є досконалим.

2. Підхід вимірювання й оцінки гідної праці за системою показників, зокрема, правових, моніторингу стану забезпечення гідної праці в Україні (за методологією МОП)³⁵⁹. Починаючи з 2008 року МОП за фінансовою допомогою ЄС започаткували Проект МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань (щодо) гідної праці в Україні», який глобально в нашій державі імплементується завдяки Програмі гідної праці МОП для країни. Завдяки цьому Проекту за рамковими показниками МОП розроблений моніторинговий звіт «Профіль гідної праці в Україні»³⁶⁰.

Метою розробки «Профілю гідної праці в Україні» (далі – Профіль) є критична оцінка прогресу змін, що відбувається в Україні з питань гідної праці, та самостійне вирішення поставлених завдань через необхідні політичні рішення. Профіль базується на 11 індикаторах за тематичними сферами дослідження гідної праці та на 21 правовому показнику, що разом відбивають наявне правове забезпечення кожної компоненти цієї праці (див. Додаток 1, Табл. 1). Відповідальним за проведення моніторингу та оцінки прогресу змін щодо гідної праці в Україні визначено Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Мінсоцполітики та НАН України³⁶¹.

Система правових показників та тематичних індикаторів вимірювання й оцінки гідної праці в Україні за методологією МОП використовується в Україні з 2012 року. Однак цей підхід вимірювання і оцінки гідної праці в Україні не є досконалим, має як свої переваги, так і недоліки.

До позитивних аспектів варто віднести насамперед те, що для України, як країни, що розвивається, має проблеми з корумпованістю в усіх сферах суспільного життя, тіньовою економікою, незадекларованою працею, достатньо низьким рівнем точності і правдивості державної

³⁵⁸ Ділі Дж. Основи семіотики / перекл. з англ. та наук. ред. А. Карась. Львів: Арсенал, 2000. 232 с.

³⁵⁹ Амелічева Л. П. Проблеми правового забезпечення вимірювання та оцінки гідної праці у світлі антропосеміотики права. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 4. С. 37.

³⁶⁰ Decent work country profile: Ukraine. International Labour Office, ILO/EC Project «Monitoring and Assessing Progress on Decent Work» (MAP). Geneva: ILO, 2013. URL: <https://goo-gl.su/HFiyuCKb> (дата звернення: 08.02.2020).

³⁶¹ Decent work country profile: Ukraine. International Labour Office, ILO/EC Project «Monitoring and Assessing Progress on Decent Work» (MAP). Geneva: ILO, 2013. URL: <https://goo-gl.su/HFiyuCKb> (дата звернення: 08.02.2020).

статистики – це великий крок уперед здійснювати критичний і правдивий моніторинг гідної праці з елементами зовнішнього аудиту (за участю експертів МОП). Також прогресивним аспектом є й те, що на базі розробленого Профілю відразу стають зрозумілими не тільки важливі досягнення у сфері забезпечення гідної праці, але й перспективи запровадження на національному рівні нових правових показників (особливо на базі міжнародних трудових стандартів)³⁶². Уже сьогодні потрібно активніше проводити підготовку до ратифікації Україною деяких важливих Конвенцій МОП, особливо коли чітко визначені урядовцями, роботодавцями та профспілками спільно з експертами МОП пріоритети наступної п'ятої Програми гідної праці МОП для України на період 2020–2024 рр.³⁶³. Такими важливими й бажаними для імплементації в Україні міжнародними стандартами є: Конвенція МОП № 183 від 2000 р. про перегляд Конвенції про охорону материнства (переглянутої) № 103 від 1952 р.³⁶⁴, Конвенція МОП про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби № 130 від 1969 р.³⁶⁵, Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників № 189 від 2011 р.³⁶⁶, Конвенція МОП щодо викорінення насильства та домагань у світі праці № 190 від 2019 р.³⁶⁷ Також аналізуючи зазначений Профіль можна зробити висновки, що на часі прийняття довгоочікуваного кодифікованого акта у сфері праці, в якому будуть закладені нові засади, що відповідають новітнім викликам і загрозам трудовим відносинам через глобалізацію, цифровізацію й прекарізацію. Також давно назріло питання щодо реформування законодавства у сфері оплати праці, щоб подолати зрівнялівку й неадекватну тарифікацію держсектора. Суспільство очікує на нові пенсійні законодавчі акти, що продовжать реформування пенсійної системи з метою подолання бідності серед великого прошарку пенсіонерів, особливо тих, які заробили свій трудовий (зараз вже страховий) стаж за часи СРСР.

До негативних аспектів зазначеної системи моніторингу, на наш погляд, по-перше, варто віднести те, що ця система показників вибудована більше за економетричним підходом, де гідна праця більше роз-

³⁶² Амелічева Л. П. Проблеми правового забезпечення вимірювання та оцінки гідної праці у світлі антропо-семіотичі права. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 4. С. 39–40.

³⁶³ Звіт щодо вироблення основних параметрів Програми гідної праці для України на 2020–2024 роки. МБП. Управління за результатами та моніторинг і оцінка: семінар з планування Програми гідної праці, Філіп Н. Дарден, 17–19 грудня 2019 року. К. URL: <https://goo-gl.su/obUADJ> (дата звернення: 02.02.2020).

³⁶⁴ Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 від 15.06.2000. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/APUrZSi> (дата звернення: 13.01.2020).

³⁶⁵ Конвенція МОП про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби № 130 від 1969 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/jp615PK> (дата звернення: 23.09.2019).

³⁶⁶ Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 2011 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530 (дата звернення: 12.03.2020).

³⁶⁷ Конвенція МОТ о ліквідації насилія і домогательств в сфері труда № 190 от 21.06.2019. ILO. URL: <https://cutt.ly/QpUhf5W> (дата звернення: 27.10.2019).

глядається як засіб гарантування економічного зростання, а не як право людини у світлі загальної теорії прав людини й антропосеміотики права³⁶⁸. Зазначене питання є дискусійним і вимагає окремого дослідження. По-друге, необхідно зауважити й про відсутність законодавчо регламентованої періодичності проведення вимірювання й оцінки гідної праці в Україні. Бажано було б Директоратам норм та стандартів гідної праці при Мінсоцполітики та Мінекономіки чітко встановити періодичність та строки проведення зазначеного моніторингу і внести відповідні зміни до його Положення тощо³⁶⁹.

Таким чином, аналіз спеціальної літератури, статистичних даних й чинного трудового законодавства у сфері забезпечення гідної праці дає можливість зробити висновок, що правова й соціально-економічна цінність гідної праці як вербальної знакової конструкції в інформаційно-нормативному просторі недооцінена, зокрема, у світлі антропосеміотики права, враховуючи дотичність цього феномену й людини³⁷⁰.

Необхідно зазначити, що нині користується високим попитом як серед науковців, так і серед звичайних працівників Всесвітня мережа «WageIndicator.org» Фонду «WageIndicator» (некомерційного, запущеного у 2001 році в межах досліджень Університету Амстердама з метою створення більш прозорого ринку праці для працівників і роботодавців). Ця мережа в режимі он- та офлайн надає можливість усім охочим пройти анкетування «Перевірка гідної праці: національне трудове право в 49 питаннях і відповідях»³⁷¹ і дізнатися про рівень гідних умов праці за певною професією та регіоном перебування. Для України цим Фондом розроблений і запущений сайт Mojarzarplata.com.ua, де також можна пройти таке анкетування³⁷². На вказаних сайтах працівники можуть ознайомитися з корисною правовою інформацією за всіма умовами гідної праці. Такі сайти є «омбудсменами гідної праці», адже за рік їх відвідують біля 30 млн охочих із більше ніж 100 країн.

У спеціальній юридичній літературі вчені трудового права висловлюють цінні думки й щодо інших характеристик гідної праці, з яких впливає трудовоправова природа цього поняття.

³⁶⁸ Амелічева Л. П. Проблеми правового забезпечення вимірювання та оцінки гідної праці у світлі антропосеміотики права. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 4. С. 40.

³⁶⁹ Амелічева Л. П. Проблеми правового забезпечення вимірювання та оцінки гідної праці у світлі антропосеміотики права. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 4. С. 40.

³⁷⁰ Амелічева Л. П. Проблеми правового забезпечення вимірювання та оцінки гідної праці у світлі антропосеміотики права. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 4. С. 40.

³⁷¹ Перевірка гідної праці: національне трудове право в 49 питаннях і відповідях: анкетування. *Сайт «WageIndicator.org» Фонд «WageIndicator»*. Університет Амстердама. URL: <https://goo-gl.us/Dh3ia1> (дата звернення: 21.10.2019).

³⁷² Перевірка гідної праці: національне трудове право в 49 питаннях і відповідях: анкетування. *Сайт Mojarzarplata.com.ua*. URL: <https://goo-gl.us/1s77z> (дата звернення: 21.10.2019).

На думку С. С. Худякової, з якою погоджується й автор, до істотно-суттєвих ознак «гідної праці» слід віднести наявність правового регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних із ними відносин, що забезпечує економічно і соціально обґрунтоване поєднання особистих, колективних і суспільних інтересів, а також їх захист, що сприймається найманими працівниками як прояв справедливості³⁷³. Вчена виокремлює ще одну характеристику гідної праці про те, що правове регулювання зазначених відносин має бути такої якості, за якої особистість працівника залишається вільною і реалізує це благо в існуючих трудових відносинах і тісно з ними пов'язаних, в межах, встановлених трудовим законодавством, забезпечуючи у такий спосіб своє самовизначення і самореалізацію в рамках здійснюваного вибору³⁷⁴.

Розвиваючи думку С. С. Худякової, можна запропонувати ще одну характеристику гідної праці – існування системи правових приписів на конституційному, законодавчому рівні, численних актів учасників соціального діалогу, що регулюють питання забезпечення справедливої, повної і продуктивної зайнятості, поваги до трудових прав і неприпустимість дискримінації; посилення соціального захисту й соціального діалогу, які базуються на соціальній справедливості, свободі праці, рівності й гуманності. Однак варто зауважити, що зазначена система приписів в Україні не достатньо розвинута, що пов'язано з об'єктивними геополітичними, соціально-економічними й військовими чинниками, а також із достатньо ще невеликим часовим періодом розбудови української соціальної правової держави.

Активний розвиток цифровізації всіх сфер у глобальному світі сприяє трансформації сучасних суспільств як індустріальних, так і постіндустріальних в інноваційні, інформаційні («знаннєві»), вимагає на виробництві від працівників все більшого застосування творчих здібностей, креативних навичок, нових компетентностей, пов'язаних з науково-технічним прогресом в ІТ-сфері, у сфері енергозберігаючих і біотехнологій тощо. Все це, в свою чергу, впливає на активний розвиток напряму концепції гідної праці – підвищення ефективності творчої праці для посилення духовного й економічного благополуччя суспільства і держави та необхідність удосконалення трудового законодавства, що регулює винагороду за цю працю, захист результатів творчої праці, і, що важливо, не обов'язково лише кваліфікаційної (професійної) творчої праці³⁷⁵.

³⁷³ Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Перм. ун-та*. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. № 1. С. 55.

³⁷⁴ Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Перм. ун-та*. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. № 1. С. 55.

³⁷⁵ Амелічева Л. П. Правове регулювання творчої компоненти гідної праці за трудовим законодавством. *Право і суспільство*. 2020. № 2. С. 25–32.

Отже, з огляду на вищезазначене можна зробити висновок, що іншою важливою істотно-суттєвою ознакою гідної праці є притаманність їй творчого характеру. В спеціальній юридичній літературі неодноразово висловлювалася думка вченими трудового права, що творча праця нині є важливою компонентою гідної праці, під час якої працівник реалізує свої творчі здібності³⁷⁶.

Під час дослідження правової природи гідної праці обов'язково необхідно звернути увагу на її значення, роль і місце в наявній системі суспільних відносин, які є предметом трудового права.

Як слушно зауважує Г. А. Капліна, потреби розвитку суспільних відносин у ХХІ столітті вимагають модернізації основоположних теоретичних концепцій юридичної трудової науки. Це стосується, зокрема, розуміння найманої праці як гідної, такої, що потребує справедливої заробітної плати, безпечних умов праці. Оскільки відбуваються структурні зміни у процесі трудової діяльності, регулювання трудових відносин, пов'язаних із найманою працею, має відійти від традиційних асоціацій такої праці з економікою «димлячих труб», з пролетаріатом минулого сторіччя і традиційним ставленням до працівника³⁷⁷.

Також Г. А. Капліна висловлює ще одну важливу думку, що реалії теперішнього часу поряд із поняттям «наймана, невільна праця» припускають та потребують вживання термінів «свобода праці», «гідна праця» як політичної, соціально-економічної та правової категорії сучасного гуманітарного та професійного знання. Категорії «свобода праці», «гідна праця» вже активно увійшли в обіг міжсуб'єктних відносин фізичних і юридичних осіб, стали впливовим фактором генезису нових трудових відносин³⁷⁸.

Інша вчена трудового права Т. О. Зикіна також запропонувала неординарний підхід до вивчення гідної праці як концепції ідеальної моделі трудових відносин³⁷⁹.

На наш погляд, виходячи із вищевказаного і базуючись на теорії трудового права, моделі трудових відносин у сфері найманої гідної праці притаманні такі риси:

³⁷⁶ Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. *Форум права*. 2010. № 3. С. 201; Шабанов Р. І. Концепція гідної праці як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник УжНУ*. Серія Право. Ужгород. 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 204; Амелічева Л. П. До питання про гідну працю в сучасній парадигмі науки трудового права. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*. 2015. № 5. С. 6.

³⁷⁷ Капліна Г. А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 41.

³⁷⁸ Капліна Г. А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 41.

³⁷⁹ Зикіна Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Св. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 6.

1) існування преференціального зв'язку між цими відносинами, що врегульовані нормами трудового права³⁸⁰;

2) надання доступу до гідних робочих місць з безпечними, комфортними умовами праці, розширення можливостей працівників у трудовій діяльності щодо: самореалізації та саморозвитку, участі в управлінні, захисту власних інтересів, соціального захисту, вибору форми зайнятості, режиму роботи³⁸¹;

3) відсутність у таких відносинах синдрому «працюючого бідного»³⁸²;

4) надання у сфері інтелектуальної діяльності передусім високотехнологічних, інноваційних робочих місць, які забезпечуватимуть можливості реалізації інтелектуального капіталу працівників, задіяння їх творчих здібностей та активізації психічних процесів, притаманних інтелектуальній діяльності, такі робочі місця мають відповідати рівню підготовки та інтелектуальному розвитку працівників³⁸³.

Отже, творчий і морально-ціннісний характер, різноплановість, поліфункціональність, компонентність, здатність до комплексного вимірювання й оцінки гідної праці ще раз доводить неординарність цього правового феномену, що й спонукає розроблювати нові теоретичні засади за методологією трудового права, відмовившись від кліше і так званих вічних істин, які заповнили науку трудового права минулої доби.

Виходячи з проведеного аналізу спеціальної літератури, правових приписів, в яких закріплене поняття гідної праці, а також базуючись на трудовправовій теорії, необхідно запропонувати таку дефініцію цього правового феномену: гідна праця – це гідні умови праці (або справедливі умови праці), створювані на виробництві роботодавцем в умовах свободи, рівності, безпеки, людської гідності і соціальної справедливості, що контролюються у глобальному масштабі механізмами світових правозахисних інституцій ООН і МОП, розповсюджуваними на уряди держав-членів вказаних організацій, і сприяють виконанню цими урядами усіх стратегічних завдань Програми гідної праці³⁸⁴, а також забез-

³⁸⁰ Преференціальний зв'язок суспільних відносин різних видів відображає системний (цілісний) характер предмета трудового права. Основу зовнішнього зв'язку відносин, що входять у предмет трудового права, складає трудовий договір. Через нього як правову форму реалізації права на працю здійснюється зв'язок підприємств з працівниками, й безпосередньо він виступає сполучною ланкою й правовою формою зв'язку між трудовими й тісно пов'язаними з ними відносинами / Процевский А. И. Предмет советского трудового права. Избранное. Сост. В. А. Процевский, О. Н. Ярошенко, Р. И. Шабанов и др. Х. Право. 2019. С. 33.

³⁸¹ Василик А. В. Особливості гідної праці та соціально-трудоових відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудоові відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 74.

³⁸² Чирва Р. Кроки на шляху до соціальної справедливості. Профспілкові вісті. 06.10.2013. *Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України*. URL: <https://goo-gl.su/aGwLEV> (дата звернення: 27.09.2019).

³⁸³ Василик А. В. Особливості гідної праці та соціально-трудоових відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудоові відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 75.

³⁸⁴ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

печуються державною системою конституційних, законодавчих приписів, суб'єктами соціального діалогу – системою колективних договорів і угод, а також сторонами трудових відносин – системою актів індивідуально-договірного характеру (трудовими договорами (контрактами), ненормативними договорами про впровадження винаходів або раціоналізаторських пропозицій, про встановлення неповного робочого дня³⁸⁵ тощо).

Виявлена різноплановість гідної праці дає можливість вивчати її як трудовправову категорію у значенні права на гідну працю (або права на гідні (справедливі) умови праці), як трудовправову цінність. Встановлена притаманність засадничого та складного характеру гідній праці дасть змогу проводити розвідку системи її понять. Також слушно продовжувати виявляти і вивчати нові якісні характеристики гідної праці, пропонувати дефініційне оформлення вказаного поняття у змісті КЗпП України та у проектах кодифікованих актів про працю України (проекти Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2019 (ініц. М. М. Папієв та ін.)³⁸⁶, проекті Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.)³⁸⁷, проекті Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. Ю. В. Тимошенко та ін.)³⁸⁸) в умовах реформування трудового законодавства.

2.2. Система понять у сфері дослідження гідної праці

Категоріально-понятійний апарат права, зокрема трудового права, не може бути незмінним, раз і назавжди даним. «Він не тільки все більш глибоко відображає діалектику свого предмета, але й сам змінюється на цій основі: в нього вносяться нові правові категорії, змінюється зміст раніше сформованих понять, виключаються, відпадають поняття, які вичерпали себе»³⁸⁹. Особливо це помітно, коли відбуваються докорінні зміни у суспільстві, на кшталт після розпаду СРСР в 1991 році в Україні, коли наша держава отримала незалежність і почала розбудову соціальної правової держави з ринковою економікою, розпрощавшись із комуністичною ідеологією та радянською плановою економікою. Канула в Лету безліч понять із категоріально-понятійного апарату трудового

³⁸⁵ Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. К. 2003. С. 23.

³⁸⁶ Проект Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2019 (ініц. М. М. Папієв та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/UyBeEwd> (дата звернення: 06.01.2020).

³⁸⁷ Проект Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/tyVeYz2> (дата звернення: 07.01.2020).

³⁸⁸ Проект Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. 2410-1 від 08.11.2019 Ю. В. Тимошенко та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/xuVeY11> (дата звернення: 08.01.2020).

³⁸⁹ Васильєв А. М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий права. М.: Юрид. лит., 1976. С. 138.

права, які існували в радянську добу: «всезагальність праці», «соціалістичне змагання», «адміністрація підприємства (установи, організації)», «соціалістична дисципліна праці», «виробнича необхідність», «ударник соціалістичної праці» тощо.

Зростаючий потік інформації у сучасному «знаннєвому» українському суспільстві, інтеграція і диференціація знань у сфері праці під впливом глобалізаційних процесів, міжнародна активність нашої держави як члена ООН і МОП у підтримці глобальної стратегії сталого розвитку й концепції гідної праці також вимагають теоретичного осмислення, здійснюють постійний вплив на категоріально-понятійний апарат галузі трудового права. У науковий вжиток трудового права за часи незалежності України увійшли такі нові поняття: «статус безробітного», «роботодавець», «моральна шкода», «соціальний діалог», «професійний ризик», «страйк», «трудоий арбітраж», «загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «дистанційна робота» тощо.

Одним із таких нових понять, безсумнівно, є гідна праця. Нині вже можна цілком і повністю констатувати, що інституалізація гідної праці відбулася як у міжнародних стандартах праці, так і на рівні національного законодавства, зокрема України, про що зауважується і у спеціальній юридичній літературі^{390, 391}. Це поняття зайняло важливу нішу в ієрархії категоріально-понятійного апарату трудової науки. Натепер активне впровадження в життя концепції гідної праці продукує розбудову системи правових понять у сфері дослідження гідної праці. Як слушно зауважує А. М. Васильєв, розбудова системи правових понять – не самоціль, а є одним із засобів руху правової теорії до нових результатів у пізнанні³⁹².

Враховуючи, що концепція гідної праці, ініційована МОП, постійно удосконалюється, її теоретичні положення розвиваються вченими різних наук, нерідко піддаються їхній критиці, то і система понять у сфері гідної праці буде динамічною, буде поповнюватися все новими й новими поняттями, а зміст сталих буде змінюватися у міру розвитку концептуальних положень.

Відразу необхідно зауважити, що система (від грец. *systema*) – певний порядок у розташуванні і зв'язку дій, щось цілісне, що являє

³⁹⁰ Капліна Г. А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 41–47.

³⁹¹ Амелічева Л. П. Людиноцентристська парадигма як методологічна основа інституалізації поняття гідної праці в трудовому праві. *Юридична наука і освіта у сучасних умовах: стан і перспективи розвитку*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 35-річчю юридичного факультету Донецького національного університету Василя Стуса (18 травня 2018 р.) / за заг. ред. д-ра юрид. наук проф. А. Г. Бобкової. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2018. С. 60–62.

³⁹² Васильєв А. М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий права. М.: Юрид. лит., 1976. С. 133.

собою єдність закономірно розташованих і взаємопов'язаних частин³⁹³; об'єктивна єдність закономірно пов'язаних один з одним предметів, явищ, а також знань про природу та суспільство³⁹⁴. На думку О. В. Кустовської, системний підхід сприяє формуванню відповідного адекватного формулювання суті досліджуваних проблем у конкретних науках і вибору ефективних шляхів їх вирішення³⁹⁵.

Враховуючи вищезазначене, заради отримання нових результатів у пізнанні різнопланового, складного за структурою правового феномену гідної праці, далі необхідно застосовувати системний підхід дослідження до зазначеного поняття. Адже, системний підхід – один із головних напрямів методології спеціального наукового пізнання та соціальної практики, мета і завдання якого полягають у дослідженнях певних об'єктів як складних систем.

На наш погляд, поняття у сфері дослідження гідної праці, що разом складають цілісну систему узгоджених і взаємопов'язаних понять, необхідно вивчити як на доктринальному рівні, так і на законодавчому.

Далі в роботі необхідно привернути увагу спочатку до складних понять, елементом яких виступає гідна праця, а потім – до понять, які формально визначають виміри (компоненти) гідної праці відповідно до теоретичних положень концепції гідної праці.

2.2.1. Лексико-семантичні особливості складних понять, елементом яких виступає гідна праця

Системність, внутрішня узгодженість і логіка правових понять, які з'являються й використовуються у процесі розробки теоретичних положень концепції гідної праці, елементом яких безпосередньо виступає гідна праця, визначають специфіку нового напрямку науки трудового права³⁹⁶. До зазначених складних понять, які наводяться в спеціальній літературі та правових приписах і слугують каталізатором розвитку ідеї гідної праці, на наш погляд, слід віднести такі: «концепція гідної праці», «основоположні засади гідної праці», «Програма гідної праці МОП», «Програма гідної праці МОП для країни», «парадигма правового регулювання гідної праці», «модель гідної праці», «інститут гід-

³⁹³ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / РАН; Ин-т рус. языка им. В. В. Виноградова. М.: ООО «А ТЕМП», 2006. С. 719.

³⁹⁴ Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень: курс лекцій. Тернопіль: Економічна думка, 2005. С. 19.

³⁹⁵ Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень: курс лекцій. Тернопіль: Економічна думка, 2005. С. 5.

³⁹⁶ Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання гідної праці як основний концептуальний напрям розвитку трудового права. *Сучасна університетська правова освіта і наука: Мат-ли VIII Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 23 лютого 2018 р.). Том 2. Тернопіль: Вектор, 2018. С. 32.

ної праці», «право на гідну працю», «дефіцит гідної праці», «криза гідної праці», «норми і стандарти гідної праці»^{397, 398}. Усі зазначені поняття, на нашу думку, створюють єдине лексико-семантичне поле, як особливу системоутворюючу одиницю, що володіє складною і досить своєрідною структурою, складові елементи якої пов'язані між собою парадигматичними відносинами³⁹⁹, а саме, концептуальними відносинами у сфері гідної праці.

Концепція гідної праці. Дослідження системи понять у сфері гідної праці необхідно розпочинати з основного поняття – концепція гідної праці. В теорії трудового права концепція гідної праці залишається стратегічним напрямом трансформації соціально-трудових відносин у нашій державі, вона є складною, цілеспрямованою, динамічною системою наукових знань про правовий феномен гідної праці, що повно та всебічно розкриває істотно-суттєві його ознаки⁴⁰⁰. Загальновідомо, що фундаментальні знання не відразу знаходять практичне застосування, але без них неможливий прогрес. Вказана концепція, на наш погляд, має великий потенціал. Вже зараз деякі вчені зауважують, що ця концепція є безумовно елементом правової і соціальної політики держави^{401, 402}. Однак не можна не помітити відсутність нормативно-правового акта стратегічного характеру щодо впровадження її в життя, хоча б на рівні указу Президента України.

Цінність цієї концепції полягає у тому, що вона передбачає реалізацію усіх завдань та заходів у світі гідної праці на кожному із циклів людського життя^{403, 404}. Важливими її завданнями у глобальному світі є сприяння забороні дитячої праці, встановленню обмежень у сфері пра-

³⁹⁷ Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання достойного труда как концептуальное направление развития трудового права в условиях глобализации и неолиберализма. Трудовое и социальное право. *Научно-практический журнал*, Учреждение образования Федерация профсоюзов Беларуси «Международный университет МИТСО». Минск: Типография ФПБ. 2019. № 4. С. 13.

³⁹⁸ Амелічева Л. П. Теоретико-прикладна платформа гідної праці в науці трудового права. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. Том 31 (70) № 2. 2020. С. 148.

³⁹⁹ Эгамназаров Х. Х. О понятии лексико-семантического поля в лингвистике. *Учёные записки*. 2018. № 1. С. 187.

⁴⁰⁰ Амелічева Л. П. Проблеми наукового і законодавчого забезпечення реалізації концепції гідної праці в Україні. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідом. Учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: ФОП Панов А. М., 2018. С. 106.

⁴⁰¹ Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 90–93.

⁴⁰² Вітер В. І. Гідна праця в системі реалізації соціальної політики. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників II міжнар. наук.-практ. конф., 9 жовт. 2010 р. / Нац. юрид. акад. України імені Я. Мудрого. Харків, 2010. С. 199–203.

⁴⁰³ Шабанов Р. І. Трудо-правовий зміст концепції гідної праці в умовах глобалізаційних процесів. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 105–106.

⁴⁰⁴ Bonnet F., Standing G. A family of decent work indexes. *International Labor Review* (Geneva). 1999. Vol. 142. № 2. P. 221.

ці неповнолітніх заради збереження їх здоров'я і можливості вчитися й розвиватися. За положеннями цієї концепції передбачається встановлення додаткових гарантій у питаннях прийняття на роботу, робочого часу та часу відпочинку, обмеження звільнень за ініціативою роботодавця, поліпшення стану матеріально-побутового забезпечення працівникам із сімейними обов'язками, жінкам-працівницям у період їх вагітності, пологів і годування грудних дітей. І, зрештою, літнім працівникам (або працівникам похилого («срібного») віку) так само за концепцією гідної праці відводиться важливе місце, адже їхня активна трудова діяльність як досвідчених фахівців є сьогодні безспірно цінною. Це викликано тим, що в більшості країн світу, особливо в розвинутих, соціально-демографічна ситуація невтішна – смертність значно перевищує народжуваність. Чисельність працездатного населення із року в рік зменшується, а покоління «бєбі-буму» 50–60-х років ХХ ст. навпаки наразі масово виходить на пенсії. Швидке збільшення чисельності пенсіонерів буде ще тривати до 40-х років ХХІ ст.⁴⁰⁵ Тому трудовий потенціал літніх людей стає дедалі затребуваним, а в трудовому законодавстві багатьох країн з'являються додаткові гарантії щодо надання їм відпусток, встановлення прийняттого режиму роботи, санаторно-курортного оздоровлення тощо. Отже, концепція гідної праці покликана збалансувати суперечливі інтереси трудівників, які відповідно до біологічного циклу людського життя час від часу належать до уразливої категорії працюючого населення, а також інтереси роботодавця і держави, які прагнуть від них ефективної з віддачею праці задля економічного зростання і суспільного добробуту.

Також варто виокремити слушну думку Т. А. Коляди, що концепція гідної праці передбачає забезпечення соціальних прав працівників, які потребують безпечного та здорового виробничого середовища, сумісності умов праці з людською гідністю, можливостей для особистісного та фахового зростання. Безумовно, концепція гідної праці має зумовлювати соціально спрямовану державну економічну політику, наріжним камінням якої мають бути високі витрати суспільства на заробітну плату, розвинена система соціального захисту, висока питома вага бюджетних витрат на охорону здоров'я та освіти, низький рівень безробіття, апробовані системи професійної підготовки, перепідготовки та працевлаштування⁴⁰⁶.

⁴⁰⁵ Хаф П. Поколение «бэби-бумеров» начинает выходить на пенсию. 26.11.2007. *Интернет ТВ «Голос Америки»*. URL: <https://cutt.ly/Eaq308j> (дата звернення: 23.12.2019).

⁴⁰⁶ Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. *Форум права*. 2010. № 3. С. 203.

Враховуючи те, що будь-яка концепція істотно відрізняється від теорії не тільки своєю незавершеністю, але й недостатньою верифікованістю⁴⁰⁷, концепція гідної праці так само не є винятком у цьому правилі. Очевидно, її можна вважати певною мірою сурогатною формою теорії. Головне призначення цієї концепції, на наш погляд, полягає в інтеграції певного масиву знання про соціально-правовий феномен гідної праці, у прагненні використовувати його для пояснення причин виникнення дефіциту і кризи гідної праці. Проходячи через горнило перевірки фактами, концепція гідної праці уточнюється як за змістом, так і з погляду її пізнавальних меж, інакше кажучи, модернізується⁴⁰⁸. Водночас вона може й не витримати випробування практикою і бути знехтуваною⁴⁰⁹, але варто сподіватися, що цього не станеться.

Основоположні засади гідної праці. Як і будь-яка концепція, концепція гідної праці базується на основоположних засадах – принципах, цінностях, основних цілях. Усі принципи, цінності, основні цілі цієї концепції проголошені Міжнародною організацією праці у статуті МОП від 28 червня 1919 р.⁴¹⁰, у Філадельфійській Декларації МОП від 10 травня 1944 р.⁴¹¹, у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р.⁴¹² та Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях соціальної глобалізації від 10 червня 2008 р.⁴¹³.

В узагальненому вигляді основоположними засадами гідної праці є:

- 1) соціальна справедливість і людяність;
- 2) всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право здійснювати свій матеріальний добробут і свій духовний розвиток в умовах свободи і гідності, економічної стійкості та рівних можливостей;
- 3) праця не є товаром;
- 4) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- 5) реальна заборона дитячої праці;
- 6) недопущення дискримінації у галузі праці та занять;

⁴⁰⁷ Сурмін Ю. П. Майстерія вченого: підручник для науковця. К.: Навчально-методичний центр «Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2006. С. 38.

⁴⁰⁸ Колот А. М., Герасименко О. О. Взаємозв'язок та взаємодія трудових цінностей і гідної праці як філософська платформа розроблення сучасного концепту гідної праці. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. С. 49–65.

⁴⁰⁹ Сурмін Ю. П. Майстерія вченого: підручник для науковця. К.: Навчально-методичний центр «Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2006. 302 с.

⁴¹⁰ Статут Міжнародної організації праці від 28.06.1919. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Xaq1v81> (дата звернення: 04.03.2020).

⁴¹¹ Декларація МОП стосовно цілей та завдань від 10.05.1944, Філадельфія. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/1a1LFCq> (дата звернення: 04.03.2020).

⁴¹² Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Saqbot9> (дата звернення: 06.09.2019).

⁴¹³ Декларація МОТ о соціальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

7) трудові стандарти не повинні використовуватися для запровадження торговельних заходів протекціоністського характеру;

8) дотримання фундаментальних принципів і прав у світі праці для зусиль їх збереження зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням, оскільки таке дотримання дає змогу зацікавленим особам відкрито та на рівних умовах вимагати свою справедливую частку багатства, накопиченню якого вони допомагали, а також надає їм можливість повністю реалізувати свій людський потенціал;

9) економічне зростання має найбільшу значущість, але не є достатнім для досягнення рівності, соціального прогресу та для викорінення бідності;

10) злидні в будь-якому місці є загрозою для загального добробуту, боротьба зі злиднями повинна проводитися неупинно в кожній державі шляхом постійних і об'єднаних міжнародних зусиль, за яких представники трудівників і підприємців користуються рівними правами з представниками Урядів, приєднуються до них у вільному обговоренні та прийнятті демократичних рішень з метою сприяння загальному добробуту;

11) привернення особливої уваги до вирішення проблем, що постають перед особами, які мають особливі соціальні потреби (безробітні та трудящі-мігранти), мобілізація зусиль та підтримка МОП, що докладаються на міжнародному, регіональному та національному рівнях і спрямовані на вирішення проблем зазначених осіб та сприяння проведенню дієвої політики на рівні держав щодо створення для них робочих місць;

12) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;

13) свобода слова і профспілкової діяльності як необхідна умова постійного прогресу тощо.

Серед зазначених вище основоположних засад гідної праці окремо варто зауважити ключовий принцип впровадження в життя концепції гідної праці та реалізації соціальної політики будь-якої держави – соціальної справедливості⁴¹⁴.

У науковий вжиток це поняття увійшло на початку XIX ст. Одним із творців такого звичного «інструменту» сучасної політичної риторики, як поняття «соціальна справедливість», не без підстав вважається Дж. С. Мілль⁴¹⁵. Цей вчений зауважував, що «суспільство нікому не

⁴¹⁴ Шумна Л. П. Соціальна справедливість як один із основних принципів надання соціальних послуг. *Актуальні проблеми політики*: зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), Л. І. Кормич (заст. голов. ред.), Ю. П. Алєнін [та ін.]; МОНмолдспорт України; НУ ОЮА. Одеса: Фенікс, 2012. Вип. 45. С. 38.

⁴¹⁵ Прокофьев А. В. Понятие «социальная справедливость» в трудах Дж. С. Милля. *Историко-философский ежегодник*. 2010. № 2009. С. 135.

повинно дозволяти голодувати. Необхідні для життя і здоров'я предмети повинні бути надані всім тим, хто звертається за ними. Однак тим, хто здатний працювати, вони повинні надаватися на таких умовах, щоб необхідність приймати допомогу вважалася нещастям»⁴¹⁶. Дж. С. Мілль дійсно почав використовувати поняття «соціальна справедливість» у тому його значенні, яке переважає наразі. Цей вчений не тільки сприйняв нову парадигму, але й «глибоко продумав її слабкі місця, пов'язані з тією загрозою, яку являють для індивідуальних свобод і економічної продуктивності суспільства проекти втілення розподільчої справедливості»⁴¹⁷.

В енциклопедичній літературі соціальна справедливість розглядається як міра рівності в життєвому стані людей, соціальних груп, страт, об'єктивно зумовлена рівнем матеріального і духовного розвитку суспільства, суб'єктивно ж оцінюється як ідеал, як вищий принцип взаємин між людьми. Поняття не має абсолютного, універсального правового і морального визначення. Сучасне гуманістичне тлумачення поняття, як і його часткова реалізація, тісно пов'язане з такими соціальними гарантіями, як права на: працю, відпочинок, гідну оплату праці, освіту, приватне життя, захист життя, здоров'я і гідність, житло, культурні цінності, участь у політичному житті, підприємництво, свободу слова, совісті й пересувань, вільну самореалізацію в будь-якій сфері суспільного життя. Одним словом, соціальна справедливість реалізується тоді, коли припиняється всяка дискримінація особистості та затверджується рівність у правах і можливостях⁴¹⁸.

На законодавчому рівні в Україні відповідно до п. 4.1.6. ст. 4 Податкового кодексу України поняття соціальна справедливість означає установлення податків та зборів відповідно до платоспроможності платників податків⁴¹⁹. Як вбачається, законодавець, розробляючи цю дефініцію, мав на увазі, що принцип справедливості реалізується через реальне оподаткування й відображає демократизм державного ладу, цінності державного устрою. Держава визначає необхідні податки, обумовлені реальними потребами суспільства. Звісно, що обґрунтованість податків перебуває на стику індивідуальних, групових, регіональних, державних інтересів. Варто також зауважити стосовно цього принципу, що досить

⁴¹⁶ Mill J. S. The Proposed Reform of the Poor Laws. The Collected Works. Vol. 6. L.: Routledge and Kegan Paul, 1982. P. 204.

⁴¹⁷ Прокофьев А. В. Понятие «социальная справедливость» в трудах Дж. С. Милля. *Историко-философский ежегодник*. 2010. № 2009. С. 154.

⁴¹⁸ Словарь терминов и понятий по обществознанию / автор-составитель А. М. Лопухов. 7-е изд. переб. и доп. М., 2013. С. 387–388.

⁴¹⁹ Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13, № 13–14, № 15–16, № 17, Ст. 112.

часто інтереси суспільства не співпадають з інтересами держави. Саме тому, коли йдеться про соціальну справедливість, йдеться про здійснення суспільної мети через діяльність відповідних державних інститутів. Інакше кажучи, суспільне значення рівності всіх має реалізовуватися через ефективну дію державних органів щодо реалізації цього принципу⁴²⁰.

Все вищезазначене доводить універсальність принципу соціальної справедливості, адже його застосування можливе і в законодавстві, і в практичній діяльності, незалежно від виду сфери суспільного життя.

Г. І. Чанишева слушно звертає увагу, що на підставі Статуту МОП, який неодноразово вже доповнювався, і вказаних трьох Декларацій, особливо Філадельфійської, ця правозахисна міжнародна інституція значно розширила свій мандат повноваженнями у питаннях, що виходять за межі умов праці і стосуються набагато більш широкої сфери умов життя⁴²¹. Таке розширення повноважень МОП є важливим і принциповим сьогодні для втілення в життя концепції гідної праці, яка також виходить за межі умов праці.

Ця впливова міжнародна правозахисна організація взяла на себе повноваження, виходячи з цілей концепції гідної праці, сприяти ухваленню країнами світу програм, що мають на меті: а) повну зайнятість і підвищення життєвого рівня; б) зайнятість трудящих на таких роботах, де вони можуть отримати задоволення проявом повною мірою своєї майстерності і навичок і здійснити найбільший внесок у загальний добробут; в) забезпечення навчання та пересування працівників, включно з міграцією з метою влаштування на роботу і поселення; г) надання можливостей для всіх брати участь на рівних засадах у розподілі результатів прогресу у сфері заробітної плати, у встановленні робочого часу та інших умов праці; д) ефективно визнання права на колективні переговори; е) розширення соціального захисту, щоб забезпечити основний дохід для всіх, хто потребує такого захисту і надання повного медичного обслуговування; ж) необхідний захист життя і здоров'я працівників на всіх роботах; к) захист добробуту дітей і матерів; л) забезпечення необхідного харчування, житла і можливостей для відпочинку і культури; м) забезпечення рівних можливостей в області загальної та професійної освіти⁴²².

⁴²⁰ Науково-практичний коментар до Податкового кодексу України: в 3 т. / за заг. ред. М. Я. Азарова; Нац. ун-т держ. подат. служби України. К.: Міністерство фінансів України, 2010. Т. 1. С. 29.

⁴²¹ Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. *Актуальні проблеми держави і права*: збір. наук. праць. Одеса. 2010. Вип. 52. С. 7.

⁴²² Декларація МОП стосовно цілей та завдань від 10.05.1944, Філадельфія. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/1a1LFCq> (дата звернення: 04.03.2020).

Програма гідної праці МОП. В науці трудового права з Програмою гідної праці МОП ототожнюють Декларацію про соціальну справедливість у цілях соціальної глобалізації від 10 червня 2008 р., висловлюючи думку, що саме у цьому документі відбулася офіційна інституалізація концепції гідної праці.

Г. І. Чанишева підкреслює, що МОП вважає Декларацію про соціальну справедливість у цілях соціальної глобалізації від 10 червня 2008 р. компасом, що визначає шлях забезпечення справедливої глобалізації, заснованої на принципах гідної праці, розглядає її як практичний засіб забезпечення пришвидшеного прогресу з погляду виконання Програми гідної праці державами-членами МОП⁴²³.

Тому варто зауважити які стратегічні завдання повинні виконуватися всіма країнами-членами МОП в рамках цієї Програми, а саме: 1) сприяння повній та продуктивній зайнятості шляхом формування стабільного інституційного та економічного середовища; 2) розробка і розширення заходів соціального захисту працівників, які б носили стійкий характер і відповідали національним умовам; 3) сприяння соціальному діалогу й трипартизму як належному способу через надання ефективного характеру трудовому законодавству і трудовим інститутам, в тому числі щодо визнання трудових правовідносин; 4) дотримання, сприяння й реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного вирішення всіх стратегічних задач⁴²⁴.

На думку Я. В. Сімутіної, поняття «Програма гідної праці» являє собою «сукупність положень програмного значення, підготовлених на основі Декларації МОП «Про основні принципи права у світі праці» (1998) та розвинених на основі Декларації МОП «Про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації» (2008), в яких творчо розвиваються міжнародні трудові стандарти та розкривається зміст основних принципів і прав у сфері праці»⁴²⁵.

Варто також зауважити, що в спеціальній юридичній літературі багато вчених трудового права Програму гідної праці ототожнюють з концепцією гідної праці, надають великого значення не лише зазначеним Деклараціям МОП, але й доповідям Генерального директора МОП Хуана Сомави («Гідна праця» (1999 р.); «Скоротити дефіцит гідної праці:

⁴²³ Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. *Актуальні проблеми держави і права*: збір. наук. праць. Одеса. 2010. Вип. 52. С. 9.

⁴²⁴ Декларація МОТ о соціальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

⁴²⁵ Сімутіна Я. В. Програма гідної праці. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. С. 540.

глобальний виклик» (2001 р.); «Гідна праця як засіб забезпечення сталого розвитку» (2007 р.); «Гідна праця: деякі стратегічні виклики на майбутнє» (2008 р.); «Відновлення і зростання на основі гідної праці» (2010 р.); «Нова ера соціальної справедливості» (2011 р.)^{426, 427}.

Як вбачається, концепція гідної праці і Програма гідної праці співвідносяться як зміст і форма, тому підхід до визначення розуміння Програми гідної праці Я. В. Сімутіної, на наш погляд, видається більш правильним за методологією трудового права.

Програма гідної праці МОП для країни. Для розвитку глобальної Програми гідної праці МОП ця міжнародна правозахисна організація розробила механізм допомоги втілення в життя концепції гідної праці для країн, що розвиваються. Таким основним і потужним механізмом організаційно-технічної і фінансової підтримки для цих держав-членів МОП стала Програма гідної праці для країни (далі – ПГПК)⁴²⁸. МОП завжди ретельно проводить діагностику економічного та соціального розвитку кожної країни-претендента на участь у ПГПК, фінансування якої здійснюється за рахунок розвинутих країн-донорів, регулярних ресурсів бюджету МОП і джерел самої країни.

Кожна ПГПК організована навколо обмеженого кола пріоритетів і результатів, які очікуються після її закінчення. Пріоритети і результати кожної ПГПК відображають стратегічні рамки результатів МОП, адаптовані до національної ситуації⁴²⁹. Ці пріоритети і результати більш детально описані в плані реалізації кожної такої програми. Керівні принципи моніторингу та оцінки проходження кожного етапу програми, розроблені спеціалістами МОП, доповнюють цей підхід⁴³⁰.

Отже, методологія складання ПГПК являє собою шестиступеневий процес⁴³¹. Цими етапами є 1) з'ясування становища країни; 2) погодження не більше трьох пріоритетів ПГПК з тристоронніми учасниками і з'ясування взаємозв'язків між поточною діяльністю МОП і відібраними

⁴²⁶ Томашевський К. Л. Право на достойный труд: международно-правовая концепция и опыт реализации в Беларуси. *За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики: материалы третьей Международной научно-практической конференции* (г. Екатеринбург, 7–8 декабря 2017 года) / Уральский государственный юридический университет; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. Екатеринбург, 2017. С. 10.

⁴²⁷ Шабанов Р. І. Концепція гідної праці як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник УжНУ*. Серія Право. Ужгород. 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 201.

⁴²⁸ ILO Decent Work Country Programme: a practical guidebook, version 4 International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. 59 p.

⁴²⁹ Applying Results-Based Management in the International Labour Organization, A Guidebook, Version 2 Geneva, International Labour Office, 2011. Management by objectives / work performance / work planning / ILO. 31 p. URL: <https://cutt.ly/2y92NRS> (дата звернення: 13.02.2020).

⁴³⁰ Decent work country diagnostics technical guidelines to draft the diagnostic report. Country Diagnosis Tool Team. ILO. July, 2015. 130 p. URL: <https://cutt.ly/vy904Cn> (дата звернення: 13.12.2019).

⁴³¹ ILO Decent Work Country Programme: a practical guidebook, version 4 International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. P. 13.

пріоритетами; 3) визначення дворічних підсумків та результативності ПГПК спільно з тристоронніми учасниками; 4) планування здійснення; 5) управління здійсненням (директор місцевого бюро МОП є керуючим ПГПК і відповідає за досягнення узгоджених результатів; 6) моніторинг, звітність і оцінка. Процес носить повторний характер. Одночасно можуть проводитися заходи різних етапів⁴³².

Зазначені програми мають дві основні мети. Вони сприяють гідній праці як ключовою компоненту національних стратегій розвитку. Водночас за допомогою цих документів організовується отримання знань, інструментів, налагоджується інформаційно-пропагандистська діяльність і співробітництво з МОП на основі тристоронніх консультацій на національному рівні. Саме соціальний діалог та трипартизм відіграють центральну роль у плануванні та здійсненні узгодженої та комплексної ПГПК для держав-членів МОП, які стали учасниками цих Програм.

За даними МОП, на 15.09.2019 ця інституція здійснювала підготовку 92 ПГПК з державами-членами МОП, 51 з цих Програм була вже на стадії фінального документа – готовою «дорожньою картою» для подальших дій, решта – ще розроблювалася. Із 92 країн 41 країна належить до африканського континенту, 29 – до Азії та Тихоокеанського регіону, 11 – до Європи і Центральної Азії і 6 – до Близького Сходу⁴³³.

У нашій державі за сприянням МОП розроблено й реалізовано вже чотири ПГПК протягом 2006–2007 рр. (основою першої Програми гідної праці МОП для України на 2006–2007 рр. була Рамкова програма допомоги ООН для України (UNDAF) на 2006–2010 роки)⁴³⁴, 2008–2011 рр.⁴³⁵, 2012–2015 рр.⁴³⁶, 2016–2019 рр.⁴³⁷, мета яких – сприяння гідній праці як чиннику продуктивності та ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні⁴³⁸.

⁴³² Єделев Р. С. Програма гідної праці для країни як механізм здійснення програм технічного співробітництва Міжнародної організації праці. *VII наукові читання, присвячені пам'яті Володимира Михайловича Корецького*: зб. наук. праць / МОН України; НАН України; Київ. ун-т права; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького; Союз юристів України. К.: Ліра-К, 2014. С. 140.

⁴³³ Status of Decent Work Country Programme Development by Region (as at 15 September 2019). ILO. URL: <https://cutt.ly/3y9MoXB> (дата звернення: 23.06.2019).

⁴³⁴ Рамкова програма допомоги ООН для України (UNDAF) на 2006–2010 роки. URL: <http://www.un.org.ua/ua/undaf> (дата звернення: 12.03.2020).

⁴³⁵ Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на період 2008–2011 рр. від 09.06.2008. *Офіційний вісник України*. 2008. № 55. Ст. 1847.

⁴³⁶ Меморандум про взаємопорозуміння між Міністерством соціальної політики України, Всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та Міжнародною організацією праці щодо програми гідної праці на період 2012–2015 рр. від 12.06.2012. URL: <https://cutt.ly/6aqL6qD> (дата звернення: 16.08.2019).

⁴³⁷ Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016. URL: <https://goo-gl.su/6sXCiOqP> (дата звернення: 03.09.2019).

⁴³⁸ Гідна праця – основа гідного життя! Інтерв'ю із заступником голови Федерації профспілок України Г. Осовим. І. Ілляш. *Голос України*. 07.10.2008. URL: <http://www.golos.com.ua/article/182465> (дата звернення: 03.09.2019).

Отже, ППК є дієвим механізмом технічного співробітництва МОП та її держав-членів. Будучи невеликими за обсягами документами, вони надають можливість визначити проблемні місця та шляхи вирішення цих проблем за допомогою МОП⁴³⁹.

Парадигма правового регулювання гідної праці. В науці трудового права вже назріла потреба у визначенні чіткої парадигми правового регулювання гідної праці, про що вже зауважувалося в спеціальній юридичній літературі⁴⁴⁰. І хоча термін «парадигма правового регулювання гідної праці» є громіздким за правилами юридичної техніки, значення його досить чітке і зрозуміле. На нашу думку, з огляду на теоретичні положення філософії трудового права⁴⁴¹, парадигма правового регулювання гідної праці – це нове вчення про впорядкування правовими засобами трудових відносин в умовах соціальної справедливості. На наш погляд, таке визначення цього складного поняття є лаконічним і з великим внутрішнім підтекстом, враховуючи те, що соціальна справедливість є ключовим принципом впровадження в життя концепції гідної праці та реалізації соціальної політики будь-якої держави.

Поява терміна «парадигма правового регулювання гідної праці» не є випадковою і випливає з того, що багато вчених трудового права нерідко прямо або побіжно торкаються у своїх наукових доробках питання необхідності удосконалення правового регулювання трудових відносин у світлі глобальної за своїм масштабом ідеї гідної праці, яка нині суттєво впливає на розвиток ідеології, філософії й політики трудового права⁴⁴².

С. С. Худякова пропонує через характеристику особливостей правового регулювання умов праці здійснювати характеристику сутності та змісту самої «гідної праці»⁴⁴³. Я. В. Сімутіна вважає за ознаку гідної праці таке правове регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин, яке забезпечує економічно та соціально обґрунтоване поєднання особистих, колективних та суспільних інтересів, а також їхній захист, що

⁴³⁹ Єделев Р. С. Програма гідної праці для країни як механізм здійснення програм технічного співробітництва Міжнародної організації праці. *VII наукові читання, присвячені пам'яті Володимира Михайловича Корецького*: зб. наук. праць / МОН України; НАН України; Київ. ун-т права; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького; Союз юристів України. К.: Ліра-К, 2014. С. 142.

⁴⁴⁰ Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання достойного труда как концептуальное направление развития трудового права в условиях глобализации и неолиберализма. Трудовое и социальное право. *Научно-практический журнал*, Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет МИТСО». Минск: Типография ФПБ. 2019. № 4. С. 39–43.

⁴⁴¹ Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 64–67.

⁴⁴² Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання гідної праці як основний концептуальний напрям розвитку трудового права. *Сучасна університетська правова освіта і наука*: Мат-ли VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 23 лютого 2018 р.). Том 2. Тернопіль: Вектор, 2018. С. 31.

⁴⁴³ Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Перм. ун-та*. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. № 1. С. 54–55.

сприймається найманими працівниками як прояв справедливості⁴⁴⁴. М. В. Панченко під час дослідження правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців України обґрунтовано доводить необхідність удосконалення трудового законодавства про працю та законодавства у сфері державної служби у світлі концепції гідної праці, зокрема закріплення визначення поняття «гідної праці» у ст. 6-1 «Гідна праця в Україні» КЗпП України⁴⁴⁵.

У спеціальній юридичній літературі зазначаються й інші різні цінні висновки щодо необхідності розробки нового нормативно-правового акта стратегічного характеру у сфері забезпечення гідної праці⁴⁴⁶ або внесення змін до ст. 43 Конституції України⁴⁴⁷, або до проекту кодифікованого акта про працю⁴⁴⁸ нових норм, які б закріплювали право людини на гідну працю або окремі його істотно-суттєві ознаки.

Усі ці цінні висновки та пропозиції вимагають узагальнення і впорядкування в певні структурні елементи чіткого нового вчення – парадигми правового регулювання гідної праці, якому більш детально буде приділена увага у підрозділі 2.4 цієї роботи. Є сподівання, що зазначена парадигма поступово стане основним концептуальним напрямом розвитку трудового права у міру того, як держава буде дедалі ставати дійсно соціальною і правовою, а її суспільний розвиток сталим.

Модель гідної праці. Поняття «модель гідної праці» було введено у науковий вжиток вченим Міжнародного науково-дослідного інституту проблем праці МОП Д. Гхаї, за підтримки вчених А. Джоуса, Ф. Еггера та Е. Лі⁴⁴⁹. Сам термін «модель» походить від лат. «modulus», що означає «міра», якою вимірюють⁴⁵⁰.

У контексті цього трудово-правового дослідження гідну працю та її моделювання бажано вивчати за синергетичним підходом пізнання, який

⁴⁴⁴ Сімутіна Я. В. Гідна праця. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилишко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. С. 76.

⁴⁴⁵ Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук, 12.00.05. Дон. юрид. ін-т МВС України. К. 2019. С. 7.

⁴⁴⁶ Сахарук І. С. Розробка Національної стратегії гідної праці як ключовий вектор реформування трудового законодавства України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. 26.10.2018 р., Київ / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. канд. юрид. наук І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 159–163.

⁴⁴⁷ Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., 7–8 жовтня 2011 р. / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2011. С. 156.

⁴⁴⁸ Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 99.

⁴⁴⁹ Ghai D. Decent Work: Universality and Diversity. Education and Outreach Programme. InternationalL Institute for Labour Studies. Discussion paper series NO. DP/159/2005. 25 p. URL: <http://hussonet.free.fr/dp15905.pdf> (дата звернення: 07.03.2020).

⁴⁵⁰ Фасмер М. Р. *Этимологический словарь русского языка.* М.: Прогресс, 1986. Т. 2. С. 633.

все більше привертає увагу вчених трудового права⁴⁵¹. Хоча цей підхід застосовується нечасто, проте саме він може мати широке значення і використання під час вивчення різних аспектів державно-правової дійсності: зокрема, вивчення права і його елементів у процесі становлення, динаміки; використання модельного мислення (встановлення зв'язків між різними системами через адекватну модель)⁴⁵².

Застосування такого підходу є прийнятним, адже і для методології теорії права, і для методології науки трудового права постає непросте завдання, «з одного боку, критично розглянути попередню методологічну базу, а з іншого – просунутися у бік нових підходів до праворозуміння з урахуванням важливих змін у методологічній основі правознавства, спираючись на традиції та новації як складові методології трудово-правових досліджень. Пріоритетним має стати розширення діапазону юридичних досліджень, тобто розгляд трудово-правових явищ з філософських, соціологічних і психологічних, а не тільки спеціально-юридичних позицій»⁴⁵³.

Як вже зауважувалося вище, поняттю «модель гідної праці» та визначенню її різновидів безпосередньо присвячений науковий доробок Д. Гхаї «Гідна праця: поняття, моделі й індикатори» (2002 р.)⁴⁵⁴. У ньому Д. Гхаї вивчає модель гідної праці з різних аспектів державно-правової та соціально-економічної дійсності та слушно зауважує, що можливості у кожній країні досягти гідної праці різні і залежать від історії, традицій, рівня і розподілу ресурсів, економічного і соціального розвитку, доходів на душу населення і багатьох інших специфічних обставин. Проте їх можна згрупувати за кількома категоріями. Ці категорії вчений запропонував назвати моделями гідної праці і ранжував їх на класичну, перехідну й модель, що розвивається.

Кожна держава, на думку Д. Гхаї, повинна розробити свою власну політику щодо гідної праці, зважаючи на ці специфічні обставини. Заради цього кожна держава, яка прагне досягти гідної праці, повинна визначити через певні державні установи, яка модель гідної праці вже існує на момент розробки стратегії досягнення гідної праці, користую-

⁴⁵¹ Амелічева Л. П. Щодо доцільності застосування синергетики у дослідженні безпеки праці як компоненти гідної праці під впливом теорії соціальної безпеки. *Актуальні проблеми соціального права: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні»* (27 квіт. 2018 р.). Випуск 7. Львів, 2018. С. 46–50.

⁴⁵² Корунчак Л. А. Проблема використання синергетичного підходу при дослідженні правових явищ. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 3. С. 60.

⁴⁵³ Вишневецкая С. В. К вопросу о понятии и структуре методологии науки трудового права. *Вестник Пермского университета*. 2013. № 3. С. 62.

⁴⁵⁴ Ghai D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies). 2002. Geneva. 48 p. URL: <https://goo-gl.su/4nCk> (дата звернення: 02.04.2020).

чись доступною методикою, запропонованою цим вченим, та які можливі стратегічні плани на майбутнє щодо її розвитку⁴⁵⁵.

Враховуючи вищезазначене, на наш погляд, під моделлю гідної праці (національною або державною, яка піддається ранжуванню на класичну, перехідну й модель, що розвивається) потрібно розуміти міру (рівень, стан) розвитку трудових та тісно з ними пов'язаних відносин у державі, яка виражається через тематичні та правові показники забезпечення прав людини та економічного зростання за умови соціальної справедливості, які загально визнані впливовими на міжнародній арені інституціями (ООН, МОП) та світовою спільнотою.

На наш погляд, ідея Д. Гхай про визначення моделі гідної праці на рівні держави є перспективною. Її бажано розвивати, поглиблювати надалі заради ранжування моделі гідної праці вже на регіональному, локальному рівні (в межах підприємства). Завдяки такому моделюванню будуть виявлятися й прогнозуватися проблеми правового регулювання трудових відносин на всіх рівнях у процесі досягнення гідної праці.

Інститут гідної праці. Інститут гідної праці в найбільш загальному, інституціональному вимірі потрібно розглядати як комплексну політичну, правову, економічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, зокрема, законодавчої, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової і національної економіки, представницьких органів громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знанневонасичених робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відосин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей⁴⁵⁶.

Поява інституту гідної праці у правовій, економічній, соціологічній, політичній науці відбувається завдяки поступальному, складному процесу інституалізації / інституціоналізації. У контексті цього дослідження варто зазначити, що в енциклопедичній літературі під поняттям «інституалізація / інституціоналізація» розуміється створення, розширення, скорочення, ліквідація, придушення, розвиток формальних і неформальних інститутів права, власності, влади, економіки і фінансів, управління, партнерства, співробітництва, демократії⁴⁵⁷.

⁴⁵⁵ Ghai D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies). 2002. Geneva. P. 1–3. URL: <https://goo-gl.su/4nСk> (дата звернення: 02.04.2020).

⁴⁵⁶ Колот А. М., Герасименко О. О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. С. 35.

⁴⁵⁷ Райзберг Б. А. Современный социоэкономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2009. С. 190.

Найважливішими передумовами цього процесу є: 1) виникнення визначених суспільних потреб у нових типах соціальної діяльності і відповідних їм соціально-економічних і політичних умов; 2) розвиток необхідних організаційних структур і пов'язаних з ними соціальних норм і регулятивів поведінки; 3) інтерналізація індивідами нових соціальних норм і цінностей, формування на їхній основі системи потреб особистості, ціннісних орієнтацій та очікувань цінностей. Завершенням процесу інституалізації є інтеграція нового виду соціальної діяльності в наявну структуру економічно-виробничих відносин. Завдяки цьому формується визначений набір формальних і неформальних санкцій, за допомогою яких здійснюється соціальний контроль за відповідними типами поведінки⁴⁵⁸. Вищезазначені загальнотеоретичні засади процесу інституалізації є базовими і для інституалізації гідної праці в трудовому праві. На зазначені засади можна спиратися у подальших наукових дослідженнях проблеми інституалізації гідної праці як трудово-правового поняття.

Інститут гідної праці має яскраво виражений гуманістичний характер, оскільки спрямований на створення умов, за яких економічно активна людина може повною мірою розвивати та використовувати свій трудовий потенціал, виявляти здібності, навички, майстерність, мати безпечні умови праці, одержувати справедливу винагороду за працю, відчувати соціальну захищеність⁴⁵⁹. Цей інститут, безсумнівно, має трудово-правову природу, адже сучасна наука трудового права й сама характеризується соціалізацією норм трудового права⁴⁶⁰.

На сьогодні в трудовому праві відбулася інституалізація поняття «гідна праця», про що вже не раз зауважувалося в цій роботі. Що ж до зародження інституту гідної праці, то, на наш погляд, цей факт також відбувся, адже витоки цього інституту починаються з правових норм міжнародних джерел права – стандартів міжнародних правозахисних організацій (ООН, МОП) регіональних стандартів (РЄ, ЄС) у сфері права людини і праці, про які вже детально зауважувалося в роботі, багато з них є частиною законодавства про працю України.

Натепер важливим для дослідника видається питання, який розвиток буде мати інститут гідної праці – чи буде він конкретним інститутом трудового права, чи комплексним (міжгалузевим) з компонентним характером. Отже, необхідно здійснити розвідку у цьому напрямі, що є

⁴⁵⁸ Соціолого-педагогічний словник /за ред. В. В. Радула. К.: «ЕксОб», 2004. С. 93.

⁴⁵⁹ Колот А. М., Герасименко О. О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 6. С. 5.

⁴⁶⁰ Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. С. 9–59; Панасюк О. Т. Трудове право та динаміка зміни праворозуміння: соціологічний аспект. *Форум права*. 2009. № 3. С. 480. URL: <https://cutt.ly/zp6nFCx> (дата звернення: 09.11.2019); Щербина В. І. Сучасна ідеологія трудового права: постановка окремих проблем. *Вісник АМС України*. 2011. № 1. С. 133–138.

одним із ключових теоретичних питань парадигми правового регулювання гідної праці.

Далі необхідно зауважити за теорією права, у тому числі трудового права, ознаки комплексного (міжгалузевого) інституту і конкретного інституту галузі права.

За своїми юридичними властивостями, зазначає С. С. Алексєєв, комплексні інститути є утвореннями, які цілком відповідають особливостям комплексних галузей. По-перше, вчений наголошує, що, не зважаючи на те, що кожна комплексна галузь має свій предмет регулювання, цей предмет не вимагає спеціального методу і механізму регулювання. По-друге, зміст комплексної галузі складається зі спеціальних норм, що володіють предметною і відомою юридичною єдністю. Але кожна з цих норм має головну «прописку» в тій чи іншій основній галузі, входить в її юридичний режим, що нею забезпечується. По-третє, юридичне джерело деяких комплексних утворень полярно різнорідне, що надає їм компонентний характер⁴⁶¹.

Ю. Ю. Івчук зауважує, що юридичним критерієм уособлення тієї або іншої сукупності правових норм у конкретний інститут трудового права є три такі ознаки:

1. Юридична єдність правових норм. Як цілісне утворення інститут трудового права характеризується єдністю змісту, яка виражається в загальних положеннях, правових принципах або сукупності правових понять, які використовуються, єдності правового режиму регульованих суспільно-трудова відносин.

2. Повнота регулювання певної сукупності трудових та тісно пов'язаних із ними відносин. Інститут трудового права охоплює різні види правових норм. Це можуть бути дефінітивні, уповноважуючі, зобов'язуючі, заборонені та інші норми права, які в комплексі містять усі аспекти правового регулювання відповідної групи суспільно-трудова відносин.

3. Уособлення норм, які утворюють правовий інститут, в главах, розділах, частинах та інших структурних елементах нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини⁴⁶². «Логічна послідовність і досконалість закону» передбачає таку диференціацію його змісту, яка визначається якісною уособленістю тієї або іншої сукупності норм. А ця якісна уособленість і охоплюється поняттям правового інституту»⁴⁶³.

⁴⁶¹ Алексєєв С. С. Структура советского права: монография. М.: Юридическая литература, 1975. С. 19.

⁴⁶² Івчук Ю. Ю. Інститути трудового права. *Право і Безпека*. 2003. Т. 2. № 3. С. 80–84.

⁴⁶³ Сырых В. М. Теория государства и права: учебник. М.: Юстици-информ, 2001. С. 228.

Виходячи із вказаних вище ознак, які притаманні міжгалузевому (комплексному) інституту та конкретному інституту трудового права, на наш погляд, інститут гідної праці розвивається як комплексний (міжгалузевий) інститут. Ядро норм зазначеного інституту має трудово-правову природу, адже ці норми регулюють трудові відносини і відносини, тісно з ними пов'язані, яким притаманний преференціальний зв'язок.

Необхідно обґрунтувати, чому інститут гідної праці розвивається як міжгалузевий (комплексний) інститут.

Як вже вище зауважувалося, за базовими концептуальними положеннями гідна праця складається з чотирьох основних компонентів у загальному вигляді: 1) соціального захисту (соціального забезпечення) працюючих, 2) справедливої, повної і продуктивної зайнятості, 3) трудових прав і заборони дискримінації; 4) соціального діалогу.

Загальновідомо, що норми у сфері соціального захисту (соціального забезпечення) працюючих за правовою природою належать як до галузі права соціального забезпечення, так і до інституту трудового права «загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення» трудового права, тобто мають чітко виражений міжгалузевий (комплексний) характер.

У спеціальній юридичній літературі неодноразово висловлювалася окрема позиція деяких вчених трудового права, які відстоюють ідею відокремлення від трудового права масиву норм, що регулюють відносини зайнятості і працевлаштування у комплексну галузь – право зайнятості⁴⁶⁴. Знову постає питання притаманності міжгалузевого (комплексного) характеру інституту гідної праці, норми щодо зайнятості і працевлаштування якого традиційно відносять до самостійного інституту трудового права «зайнятість і працевлаштування».

Також необхідно зауважити, що в науці трудового права деякі вчені стоять на позиції «відбрунькування» від трудового права масиву норм з охорони праці (безпеки праці) в окрему комплексну галузь⁴⁶⁵ або також існує чітка правова позиція ще з часів СРСР про існування міжгалузевого (комплексного) інституту «охорона праці»⁴⁶⁶. Норми інституту гідної праці, що регулюють питання безпеки праці, як відомо, віднесені і до самостійного інституту трудового права «охорона праці». Зазначене також дає підстави вважати, що інститут гідної праці розвивається як міжгалузевий (комплексний) інститут у правовій науці.

⁴⁶⁴ Мацько М. А. Право громадян на зайнятість: проблема реалізації. *Науковий вісник Львівської комерційної академії*. Серія: Юридична. 2015. Вип. 2. С. 386–387.

⁴⁶⁵ Шарков В. Е. Доклад на научно-практической конференции «Юридическая безопасность человека в России. Угрозы и вызовы в сфере юриспруденции». Государство и право. М.: Издательство «Наука», 2002. № 5. С. 111–112.

⁴⁶⁶ Голощапов С. А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М.: Юрид. лит., 1982. С. 67–100.

Правові норми у сфері соціального діалогу мають, з одного боку, чітко виражений трудовправовий характер за юридичною природою, адже ними регулюються відносини, тісно пов'язані з трудовими у сфері соціального діалогу (або соціально-партнерські), з іншого боку – юридична природа цих норм не зовсім однозначна, адже вони мають певне відношення і до загальної теорії держави і права з питань функціонування держави⁴⁶⁷, а також до господарського права⁴⁶⁸, що дає підстави стверджувати про притаманність їм комплексного (міжгалузевого) характеру.

Отже, інститут гідної праці у правовому вимірі не закінчив свого формування, активно розвивається, але вже зараз можна зазначити, що він за вказаними вище ознаками є міжгалузевим (комплексним) інститутом, ядру норм якого за юридичною природою притаманний суто трудовправовий характер.

Право на гідну працю. Право на гідну праці є унікальним правовим феноменом сучасності, якому притаманний природний характер⁴⁶⁹. Його можна розглядати як об'єктивне і суб'єктивне право на гідну працю⁴⁷⁰. До основних характеристик права на гідну працю, що складають його сутність, стійке ядро, яке завжди йому притаманне, слід віднести: а) нормативність (права у сфері гідної праці, які має у своєму розпорядженні працівник або роботодавець, не довільні, вони відмірені і визначені відповідно до чинних міжнародних та національних стандартів праці); б) інтелектуально-вольовий характер (зазначене право відображає соціальний компроміс у сфері забезпечення гідних умов праці на засадах соціального діалогу, справедливості і розуму, інакше кажучи, право стає розумним і набуває інтелектуальний характер; вольова основа зазначеного права полягає у тому, що регулююча дія права можлива лише за «участі» свідомості і волі осіб, які реалізують юридичні норми); в) забезпеченість можливістю державного примусу (державна, що має монополію на здійснення примусу, являє собою необхідний зовнішній фактор здійснення і функціонування права на гідну працю); г) формальна визначеність (впливає з норм внутрішньодержавного законодавства, зокрема, України); д) системність (право на гідну працю – це складне системне утворення (складна правова конструкція), у якому норми зазначеного права не відокремлені одна від одної, а взаємопов'язані,

⁴⁶⁷ Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії: монографія. К.: НАДУ, 2012. 304 с.

⁴⁶⁸ Науково-практичний коментар Господарського кодексу України / за загальною редакцією В. К. Мамутова. К., 2003. С. 86–87.

⁴⁶⁹ Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 49.

⁴⁷⁰ Амелічева Л. П. Сутнісно-змістова характеристика права на гідну працю. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 3. С. 19.

складають у своїй сукупності певну ієрархічну побудову)⁴⁷¹. Більш змістовна характеристика зазначеному поняттю буде надана у підрозділі 2.3 цієї роботи.

Дефіцит гідної праці. Вчені трудового права останнім часом все частіше торкаються проблеми існування та подолання дефіциту гідної праці шляхом удосконалення законодавства про працю⁴⁷² за різними аспектами гідної праці. Проблемами існування дефіциту гідної праці, а також заходами і засобами його скорочення опікується і Міжнародна організація праці. Цьому питанню була присвячена окрема доповідь Генерального директора МОП Хуана Сомавія «Скоротити дефіцит гідної праці: глобальний виклик», (2001 р.) на 89-й сесії Міжнародної конференції праці у Женеві, що також акцентує на важливості цього питання у глобальному масштабі.

Для з'ясування сутності та змісту цього поняття в системі понять у сфері гідної праці знову, на наш погляд, необхідно використовувати синергетику як методологічний підхід у науковому пізнанні.

Розкриваючи сутність гідної праці у підрозділі 2.1 цієї роботи, вже зауважувалося, що гідній праці притаманна компонентність і в ідеалі важко одночасно забезпечити всі умови її складників. Тому «в ситуації, коли хоча б одна умова чи її компонент не виконуються, прийнято говорити про дефіцит гідної праці як про ступінь відхилення фактичного стану соціально-трудової сфери від її ідеального (цільового) вигляду, яке відповідає поняттю «гідна праця»⁴⁷³. Відразу зауважимо, що в енциклопедичній літературі слово «дефіцит» означає недолік, нестача чого-небудь⁴⁷⁴.

Важливість цього поняття у системі понять у сфері гідної праці обумовлена тим, що сама гідна праця, так само, як і її дефіцит, існують не трансцендентно. Інакше кажучи, дефіцит гідної праці не може розглядатися як щось окреме, відірване, абсолютне й апріорне. Його дуаль-

⁴⁷¹ Амелічева Л. П. Сутнісно-змістовна характеристика права на гідну працю. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 3. С. 15–22.

⁴⁷² Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 69–105; Амелічева Л. П. До питання про посилення соціального діалогу в умовах дефіциту гідної праці: правовий та інформаційний аспекти. *Юриспруденція в сучасному інформаційному просторі*: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 1 березня 2019 р. Т. 2. Київ, 2019. С. 51–53; Амелічева Л. П. Сталість і сучасність поглядів професора О. І. Процевського на роль профспілок у захисті прав працівників в умовах дефіциту гідної праці. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення», присвяченої 90-річчю з дня народження професора О. І. Процевського, 5 квітня 2019 року / ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Харків, 2019. С. 35–38.*

⁴⁷³ Баймурзина Г. Р., Валиахметов Р. М., Колосова Р. П. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан). Уфа, 2012. С. 25.

⁴⁷⁴ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / РАН; Ин-т рус. языка им. В. В. Виноградова. М.: ООО «А ТЕМП», 2006. С. 163.

ність з гідною працею є іманентною, саме тому гідна праця завжди має розглядатися у парі з дефіцитом гідної праці.

Продовжуючи думку у цьому контексті, також потрібно зауважити, що дефіцит гідної праці буде завжди, адже повсюдне досягнення мети концепції гідної праці практично неможливе, принаймні з наступних причин: «По-перше, всі компоненти гідної праці не можуть бути виконані одночасно і у повному обсязі. По-друге, залежно від розвинутості суспільства сприйняття й оцінка ступеня гідності праці буде різною. По-третє, ця неможливість пов'язана із суб'єктивністю сприйняття людиною критеріїв „гідної праці”»⁴⁷⁵.

Серед українських вчених-економістів питання дефіциту гідної праці як глобальної проблеми соціально-трудової сфери всесторонньо вивчали А. М. Колот, О. О. Герасименко^{476, 477}. Ці вчені зауважують, що збереження дефіциту гідної праці є свідченням прорахунків у політичних, економічних, соціальних рішеннях, що їх продукують політикум і менеджмент усіх рівнів⁴⁷⁸.

У світі розвинутих (заможних) країн не так вже й багато. Зокрема, за даними МОП (див. Додаток 2, Табл. 2), за рівнем дефіциту гідної праці всі країни світу ранжуються на чотири категорії, кожній з яких відповідає свій рівень дефіциту гідної праці (відносно низький, середній, високий, дуже високий). Не можна не помітити, що Україна й країни-учасники СНД, багато країн Азії, Латинської Америки й Африки віднесені до держав із високим рівнем дефіциту гідної праці, що вказує на відсутність у них ефективного забезпечення права на гідну працю трудівників і недостатність протистояння новим викликам трудовим відносинам, поява яких обумовлена глобалізаційними процесами в епоху ринкового фундаменталізму. З цих даних МОП стає зрозумілим, чому сьогодні найбільшу кількість Програм гідної праці для країни ця інституція ініціює саме для країн Африки. Адже саме в цих країнах МОП встановила дуже високий рівень дефіциту гідної праці.

А. М. Колот і О. О. Герасименко зауважили ще одну важливу причину збереження дефіциту гідної праці – трудове законодавство має тен-

⁴⁷⁵ Баймурзина Г. Р., Валиахметов Р. М., Колосова Р. П. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан). Уфа, 2012. С. 25.

⁴⁷⁶ Колот А. М., Герасименко О. О. Гідна праця у дзеркалі теоретико-прикладних досліджень: сучасний концепт, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки*: зб. тез доп. учас. Міжнар. наук.-практ. конф.; 25–26 квіт. 2017. Київ. С. 17–24.

⁴⁷⁷ Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2. С. 21–40.

⁴⁷⁸ Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2. С. 22.

денцію до лібералізації, а колективно-договірне регулювання не охоплює всього різноманіття форм зайнятості, які є реальністю сьогодення; з'являються ознаки десоціалізації соціально-трудових відносин, виявом яких є зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн, у тому числі розвинених; ускладнення доступу населення до наявних дотепер форм і видів соціального захисту; збільшення відрахувань працівників у фонди соціального страхування; намагання владних структур розв'язати проблеми, породжені погіршенням демо економічних показників, перекладанням на людей праці⁴⁷⁹.

Не менш змістовною у зазначеному контексті дослідження є ще одна думка згаданих вчених про те, що частка бізнесових структур, які системно підтримують свій імідж, наполегливо працюють над поліпшенням ділової репутації та здійснюють свою діяльність на принципах соціальної відповідальності, залишається низькою; основні сегменти соціальної структури суспільства все більше різняться за рівнем добробуту, стилем життя, нормами поведінки. І останнє про що зауважують ці вчені, – розкол суспільств, який посилюється економічною глобалізацією в її нинішньому форматі, ускладнює формування і функціонування демократичних інститутів держави та громадянського суспільства, оскільки підривається основа демократії – соціальна злагода стосовно базових цінностей і принципів життєдіяльності⁴⁸⁰.

На підтвердження думки А. М. Колота, О. О. Герасименко необхідно зауважити, що у січні 2020 р. вперше за весь час незалежності України був проведений всеукраїнський страйк «Хвиля гніву» проти «рабського законодавства про працю». У страйку взяли участь представники всеукраїнських профспілок та обласних профоб'єднань, трудових колективів, громадських організацій небайдужі громадяни. Вони висловлювали категоричний протест та рішуче «Ні» проекту Закону України «Про працю» від 28.12.2019 (реєстр. № 2708 ініц. О. Гончарук)⁴⁸¹ та низці законопроектів, які не відповідають Конституції України, міжнародним актам у сфері праці, містять норми, що звужують трудові та соціально-економічні права та гарантії працівників і профспілкових організацій⁴⁸².

⁴⁷⁹ Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2. С. 26.

⁴⁸⁰ Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2. С. 26.

⁴⁸¹ Про працю: проект Закону України від 28.12.2019 (реєстр. № 2708, ініц. О. Гончарук). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/FpUR2v3> (дата звернення: 12.01.2020).

⁴⁸² Профспілкова «Хвиля гніву» прокотилася Україною. 30.01.2020. *Офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки*. URL: <https://cutt.ly/kpUOEG5> (дата звернення: 03.02.2020).

Зазначена ситуація ілюструє, як невиваженими змінами законодавства про працю, про профспілки, соціальне страхування і соціальний діалог уряд України спровокував соціальне загострення у суспільстві, протистояння між працівниками і роботодавцями, до стихійної зупинки роботи підприємств та організацій заради підвищення економічної стабільності, поглиблюючи дефіцит гідної праці.

Враховуючи все вищевикладене, а також виходячи з визначення дефіциту гідної праці, слід запропонувати таку дефініцію дефіциту гідної праці (за методологією трудового права): це ступінь відхилення фактичного стану соціально-трудова відносин і відносин, тісно з ними пов'язаних, від їх ідеальної моделі, яка відповідає поняттю «гідна праця».

Криза гідної праці. У системі понять у сфері гідної праці є пара понять, яка здається синонімічною на перший погляд, – це «дефіцит гідної праці» і «криза гідної праці». Проте, за положеннями концепції гідної праці, дефіцит гідної праці пов'язаний здебільшого з її правовими, економічними та техніко-організаційними аспектами⁴⁸³. Якщо припустити, що дефіцит гідної праці мінімальний, проте грамотне і чітке трудове законодавство порушується, особливо з боку роботодавців, спостерігається пасивність учасників соціального діалогу при встановленні умов праці, відчувається тотальна зневіра працівників у профспілкові організації, у наглядові органи державної влади за додержанням законодавства про працю, в трудових відносинах частим гостем є булінг, мобінг і харасмент. Усе це аспекти гідної праці чи моральні характеристики гідної праці, які будуть мати вже відношення до кризи гідної праці (або кризи трудових цінностей, або кризи моральних цінностей трудового життя)^{484, 485}.

На думку Г. І. Капліної, нині під терміном «гідна праця» розуміється коло питань, пов'язаних з організацією праці, її умовами, трудовими стосунками, статистикою праці і тому подібне. Крім того, під визначенням «гідна» може йтися про моральний аспект, моральні характеристики гідної праці⁴⁸⁶.

Відразу слід зауважити змістовне наповнення поняття «цінності трудового життя» (моральні характеристики гідної праці) і з'ясувати причини їх сьогоденішньої кризи.

⁴⁸³ Петрова І. Л. Культурна трансформація як чинник гідної праці. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. С. 86.

⁴⁸⁴ Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Зб. наук. праць. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. № 26. С. 47–54.

⁴⁸⁵ Колот А. М. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку. *Україна: аспекти життя*. 2016. № 1–2. С. 3–13.

⁴⁸⁶ Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Зб. наук. праць. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. № 26. С. 48.

До трудових цінностей або моральних характеристик гідної праці, виходячи із спеціальної літератури, можна віднести: 1) з одного боку, це прагматичні цінності трудового життя – прибутковість від докладання праці, здатність капіталізувати професійні компетенції, з іншого боку, – трудові цінності вищих рівнів – творчість, автономність у поєднанні з належністю до команди, можливість кар’єрного зростання та самореалізації, визнання відчуття значущості в колективі, високий соціальний статус, який забезпечує робота⁴⁸⁷; 2) можливість самовираження, яка має моральну, нематеріальну основу, особисті немайнові стосунки учасників трудових відносин, за яких поважається трудова честь, гідність працівника⁴⁸⁸.

До причин існування кризи гідної праці (кризи трудових цінностей) варто віднести насамперед суперечливість культури праці, яка створена попередніми поколіннями, вимогам сучасної стадії суспільного розвитку, що значно перешкоджає реалізації концепції гідної праці в Україні.

Одним із сучасних проявів такої суперечливості культури праці є сучасне ставлення на роботі до працівників-викривачів корупції. Раніше до викривачів корупції на роботі фактично ставилися дискримінаційно аж до звільнення (переважно, під тиском роботодавця), адже такі працівники відмовлялися брати участь у злочинних схемах та йшли проти створеної на підприємстві, в установі чи в організації корупційної системи. З 1 січня 2020 року за внесеними змінами у ст. 2¹ КЗпП України⁴⁸⁹ встановлена заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від повідомлення про можливі факти корупційних або пов’язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII⁴⁹⁰, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення. Однак, на підприємствах, в установах і організаціях багато керівних посадових осіб, зацікавлених у продовженні корупційних дій, зазначених нових правил поведінки не поспішають дотримуватися щодо своїх співробітників, які борються з корупцією. Наприклад, нещодавно відбулася ганебна ситуація, що отримала широкий суспільний резонанс і опо-

⁴⁸⁷ Колот А. М., Герасименко О. О. Взаємозв’язок та взаємодія трудових цінностей і гідної праці як філософська платформа розроблення сучасного концепту гідної праці. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. С. 54.

⁴⁸⁸ Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Зб. наук. праць. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. № 26. С. 52.

⁴⁸⁹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁴⁹⁰ Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

вищення у ЗМІ навколо працівників-викривачів корупції у Національному інституті раку (м. Київ), були здійснені напади і побиття невідомими особами головного лікаря та його заступника за їхню активну антикорупційну діяльність у медичному закладі)⁴⁹¹.⁴⁹²

Ще однією вагомою причиною кризи гідної праці є прищеплення новою економікою і постіндустріальним суспільством у нинішньому їх форматі працюючим спотворених економетричних цінностей (максимізації економічних результатів, повне підпорядкування інтересів особистості загальноколективним тощо), які не пов'язані з найголовнішим – бажанням людини бути щасливою і на роботі, і вдома, оптимізувати час роботи та дозвілля, отримувати задоволення від перебування у родинному колі, повноцінно відпочивати тощо⁴⁹³. Поглиблення кризи цінностей трудового життя, кризи гідної праці – це вже не феномен окремо взятих країн з перехідною економікою чи тих, що розвиваються. Це також і феномен розвинених країн, і яскраве свідчення цьому – монографічне дослідження відомого німецького економіста і політолога М. Хефера, яке має символічну назву «Можливо, капіталізм не хоче, щоб ми були щасливі?»⁴⁹⁴.

Закінчуючи характеристику кризи гідної праці, бажано згадати риторичне питання О. І. Процевського: «Чому при прийнятті нормативних актів, які регулюють трудові відносини, забувається і те, що первинною у суспільній організації праці є її **величність праця**, вторинною – форма власності»⁴⁹⁵. Вчений слушно зауважує, що спосіб організації праці значення не має. Саме формула, за якою праця є первинною у способі виробництва, має визначати соціальний і правовий статус працівника⁴⁹⁶.

Таким чином, під кризою гідної праці слід розуміти – зниження ступеня моральних цінностей трудового життя, до яких віднесені: соціальна справедливість, свобода праці, безпека й гігієна праці, рівність, заборона дискримінації, поважне ставлення до трудової честі, гідності і ділової репутації працівників.

⁴⁹¹ У Києві напали на головного лікаря Національного інституту раку. *Інформаційне агентство УНІАН*. 12.03.2020. URL: <https://cutt.ly/NupnMWB> (дата звернення: 13.03.2020).

⁴⁹² Побили заступника головного лікаря Національного інституту раку. 15.05.2020. *Інтернет-видання Українська правда*. URL: <https://cutt.ly/UpnXzh> (дата звернення: 15.05.2020).

⁴⁹³ Колот А. М., Герасименко О. О. Взаємозв'язок та взаємодія трудових цінностей і гідної праці як філософська платформа розроблення сучасного концепту гідної праці. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. С. 57.

⁴⁹⁴ Хёфер М. *Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми?* / пер. с нем. А. Обломская. СПб.: Крига, 2015. С. 12.

⁴⁹⁵ Процевський О. І. *Методологічні засади трудового права. Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 541.

⁴⁹⁶ Процевський О. І. *Методологічні засади трудового права. Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 541.

Норми і стандарти гідної праці. Норми і стандарти гідної праці – одне з небагатьох понять, що входить у систему понять у сфері гідної праці, що вже використовується на законодавчому рівні.

Відповідно до наказу Міністерства соціальної політики України від 14.09.2017 № 1460, яким затверджено Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці⁴⁹⁷, у структурі Міністерства передбачається Директорат норм та стандартів гідної праці, в який входять чотири експертні групи: 1) з питань оплати праці в бюджетній сфері та грошового забезпечення; 2) з питань трудових відносин; 3) з питань охорони, безпеки та гігієни праці; 4) з питань договірною регулювання оплати праці та доходів від зайнятості.

Не можна не помітити, що створені експертні групи опікуються питаннями норм і стандартів гідної праці, що належать до основних трьох компонентів гідної праці за концепцією МОП, немає експертної групи з питань соціального захисту (соціального забезпечення). Однак у структурі Міністерства створений ще один окремий Директорат розвитку соціального страхування та пенсійного забезпечення.

Також слід зауважити, що в структурі іншого Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (далі – Мінекономіки) сформований подібний Директорат, як і в структурі Міністерства соціальної політики України. Відповідно до наказу Мінекономіки від 21.04.2020 № 766 затверджене Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці. До складу цього Директорату входять такі структурні підрозділи: 1) експертна група з питань трудових відносин; 2) експертна група з питань оплати праці в бюджетній сфері та грошового забезпечення; 3) експертна група з питань договірною регулювання оплати праці та доходів від зайнятості; 4) експертна група з питань охорони, безпеки та гігієни праці⁴⁹⁸.

Положення вказаних Директоратів різних міністерств дублюють їх функції, завдання і повноваження. Основне їх завдання – забезпечення формування державної політики на основі постійного аналізу стану справ у сферах регулювання трудових відносин, оплати праці, робочого часу та відпочинку, умов праці, охорони, безпеки та гігієни праці, нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, вироблення альтернативних варіантів розв'язання існуючих проблем.

⁴⁹⁷ Про затвердження положень про Директорати Міністерства соціальної політики України: наказ Міністерства соціальної політики України від 14.09.2017 № 1460. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://googl.su/7ewKLJm> (дата звернення: 08.09.2019).

⁴⁹⁸ Про затвердження Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 21.04.2020 № 766. URL: <https://cutt.ly/Sp6BZzC> (дата звернення: 30.04.2020).

Однак у жодному з цих зазначених Положень не передбачається визначення поняття «норми і стандарти гідної праці», відсутній чіткий перелік норм і стандартів гідної праці, який вони повинні моніторити й оцінювати з метою визначення рівня гідної праці. Діяльність цих Директоратів не передбачає безпосередньої взаємодії з МОП, у Положеннях про ці Директорати не згадуються керівні положення Програми гідної праці МОП для країни⁴⁹⁹.

Поняття «норми і стандарти гідної праці», на жаль, не закріплені у Законі України «Про державні соціальні стандарти і державні соціальні стандарти» від 05.10.2000 № 2017-III⁵⁰⁰, але виходячи із загальних положень цього закону, де закріплені дефініції таких понять, як «державні соціальні стандарти», «соціальні норми», а також користуючись теоретичними положеннями концепції гідної праці, базуючись на проаналізованих у цій роботі документах МОП з питань гідної праці, можна запропонувати такі визначення:

– норми гідної праці – інтегральні та правові показники вимірювання й оцінки гідної праці в Україні за методологією МОП;

– стандарти гідної праці – встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами норми гідної праці, на базі яких визначається рівень досягнення гідної праці в державі за методологією МОП.

2.2.2. Характеристика понять, що формально визначають основні компоненти гідної праці

Сучасний рівень і перспективи розвитку юридичних знань у сфері дослідження гідної праці надають можливість формально визначити й охарактеризувати змістовне наповнення тих понять, які конкретно належать до чотирьох її вимірів (стрижневих компонентів), а саме: 1) повна, продуктивна, вільно обрана і справедлива зайнятість; 2) трудові права і заборона дискримінації у сфері праці; 3) соціальний захист; 4) соціальний діалог.

Повна, продуктивна, вільно обрана і справедлива зайнятість. У положеннях Програми гідної праці МОП (Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації 2008 р.), а також Конвенції про політику в галузі зайнятості № 122 1964 р.⁵⁰¹, Реко-

⁴⁹⁹ ILO Decent Work Country Programme: a practical guidebook, version 4 International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. 59 p.

⁵⁰⁰ Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 № 2017-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст. 409.

⁵⁰¹ Конвенція МОП про політику в галузі зайнятості № 122 від 1984 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/quN635r> (дата звернення: 16.12.2019).

мендації МОП про зайнятість і гідну працю заради миру й потенціалу протидії № 205 від 2017 р.⁵⁰² першим основним компонентом гідної праці зауважується повна, продуктивна і вільно обрана зайнятість як життєво важлива умова задля сприяння миру, попередження криз, створення сприятливих умов для відновлення та забезпечення потенціалу протидії злидням.

Враховуючи зазначені міжнародні приписи, а також виходячи із державних зобов'язань, передбачених Програмою гідної праці МОП для України на 2012–2015 рр.⁵⁰³, в нашій країні з 1 січня 2013 року вступив в силу новий Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI⁵⁰⁴ (на заміну попереднього, прийнятого ще за радянських часів Закону України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 № 803-XI⁵⁰⁵). У ст. 1 зазначеного Закону законодавець передбачає наступні легітимні визначення, важливі для концепції гідної праці: а) зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно; б) повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором; в) продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій; г) вільно обрана зайнятість – реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний із виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб.

Законодавець не передбачає у цьому Законі дефініцію справедливої зайнятості, чим обумовлюється, на нашу думку, уповільнення входження цього поняття у науковий вжиток трудового права та його застосування в трудових практиках на національному рівні.

⁵⁰² Рекомендація о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия МОП № 205 від 2017 року. URL: <https://goo-gl.su/ZbfWF> (дата звернення: 17.10.2019).

⁵⁰³ Меморандум про взаємопорозуміння між Міністерством соціальної політики України, Всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та Міжнародною організацією праці щодо програми гідної праці на період 2012–2015 рр. від 12.06.2012. URL: <https://cutt.ly/6aql6qD> (дата звернення: 16.08.2019).

⁵⁰⁴ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

⁵⁰⁵ Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 № 803-XI. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 14. Ст. 170.

На відміну від України в розвинутих країнах трудові практики справедливої зайнятості й балансу між роботою та особистим життям застосовується все частіше.

Зокрема, у 2007 році в Сінгапурі були прийняті на національному рівні Тристоронні керівні принципи в галузі справедливої зайнятості Тристороннім альянсом за справедливую трудову практику, в який входить Національний конгрес профспілок (NTUC), Міністерство трудових ресурсів (MOM) та Сінгапурська національна федерація роботодавців (SNEF). У зазначеному документі встановлено п'ять принципів справедливої зайнятості: 1) набір на підставі заслуг, незалежно від віку, раси, статі, релігії, сімейного стану та сімейних обов'язків заявника, а також інвалідності; 2) справедливе ставлення до співробітників через прогресивні системи управління персоналом; 3) забезпечення рівних можливостей для навчання; 4) система винагород на основі заслуг; 5) дотримання трудового законодавства та дотримання Тристоронніх керівних принципів у галузі справедливої зайнятості⁵⁰⁶.

Ще однією позитивною і результативною трудовою практикою справедливої зайнятості стало застосування у Канаді з грудня 1995 року по травень 2020 року Закона про справедливу зайнятість⁵⁰⁷, метою якого було забезпечення рівності при працевлаштуванні жінок, аборигенів, осіб з інвалідністю і членів видимих меншин (осіб, відмінних від корінних народів, які не є кавказцями за расою або не є білими за кольором шкіри).

Також варто зауважити у цьому контексті дослідження важливу подію у листопаді 2017 року – відбувся європейський Соціальний саміт про справедливу зайнятість і зростання, організований Європейською комісією і парламентом Швеції (м. Гетенбург, 17.11.2017). На сесіях Соціального саміту обговорювалися питання справедливої зайнятості й умов праці, а також підтримки переходу працівника на іншу роботу, доступу до ринку праці⁵⁰⁸. Зазначений саміт завершився підписанням Європейських основ соціальних прав, які містять 20 принципів, структурованих у трьох сферах: 1) рівні можливості й доступ до ринку праці; 2) справедливі умови праці; 3) соціальний захист та інклюзія⁵⁰⁹.

⁵⁰⁶ Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices. Reprinted in February 2017. URL: <https://cutt.ly/ep6XleD> (дата звернення: 17.09.2019).

⁵⁰⁷ Employment Equity Act (S. C. 1995, p. 44). Justice Laws Website. URL: <https://cutt.ly/ap620ti> (дата звернення: 23.08.2019).

⁵⁰⁸ Генеральный секретарь Яланд участвует в Социальном саммите в поддержку справедливой занятости и роста. 17.11.2017. *Официальный сайт Совета Европы*. URL: <https://cutt.ly/GpTWxwc> (дата звернення: 06.09.2019).

⁵⁰⁹ Европейские основы социальных прав: совместная декларация Европейской комиссии, Европейского парламента, Европейского Союза от 17.11.2017. Социальный саммит о справедливой занятости и росте. Гетенбург, Швеция. *Официальный сайт Европейской комиссии*. URL: <https://cutt.ly/suGxrVO> (дата звернення: 06.09.2019).

Отже, на наш погляд, поняття «справедлива зайнятість» є затребуваним у соціальній політиці розвинутих країн, воно активно використовується у процесі створення законодавчих документів. Як вбачається, його потрібно використовувати на концептуальному і законодавчому рівні у сфері гідної праці ООН і МОП, а урядам країн світу, всім без винятку, – при формуванні національної соціальної політики.

У контексті цього дослідження варто з'ясувати енциклопедичне значення зазначеного поняття, а саме: справедлива зайнятість – це зайнятість працівників на засадах рівності без дискримінації або сегрегації, особливо за ознакою раси, кольору шкіри або віросповідання⁵¹⁰.

У спеціальній юридичній літературі також звертається увага на важливість забезпечення справедливої зайнятості як основної компоненти гідної праці певних уразливих категорій населення трудових мігрантів, постраждалих внаслідок конфліктів і лих, працівників, що здійснюють трудову діяльність в населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні^{511, 512}.

Таким чином, враховуючи все вищезазначене, необхідно концептуально уточнити назву одного з основних компонентів гідної праці – «повна, продуктивна, вільно обрана і справедлива зайнятість». Під час розробки п'ятої Програми гідної праці МОП для України на період 2020–2024 рр. важливо було б звернути увагу щодо справедливої зайнятості як для всього населення, так і для певних уразливих груп (учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, тимчасово переміщені особи, працівники, що в особливий період в Україні працюють у населених пунктах на лінії зіткнення на підприємствах, в установах і організаціях), пов'язаних з тривалим збройним конфліктом на сході нашої держави тощо.

Враховуючи гнучкість норм трудового права й появу форм гнучкої зайнятості таких, як дистанційна робота і позикова праця, необхідно з'ясувати наявність легітимних визначень цих понять у чинному українському законодавстві про працю.

Нині у ст. 60 КЗпП України передбачається, що дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його ви-

⁵¹⁰ Справедливая занятость. Словарь Merriam-Webster.com, USA, Merriam-Webster, URL: <https://cutt.ly/SpUZj1m> (дата звернення: 09.03.2020).

⁵¹¹ Амелічева Л. П. Правове регулювання справедливої зайнятості та гідної праці трудових мігрантів, постраждалих внаслідок конфліктів і лих. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 178–182.

⁵¹² Амелічева Л. П. До питання про гідну працю працівників, що здійснюють трудову діяльність в населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Київ, 2019. № 4. С. 165.

бором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

Під час дистанційної (надомної) роботи працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. Водночас загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу. Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовилися про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені чинним трудовим договором⁵¹³.

Відповідно до п. 6¹) частини першої ст. 24 КЗпП України додержання письмової форми є обов'язковою при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Такі норми, безумовно, є прогресивними для сфери зайнятості і праці, з одного боку, але залишається багато проблематичних питань, пов'язаних із правовим регулюванням безпеки праці таких працівників, їх «травмуванням під час походу до холодильника»⁵¹⁴, контролем з боку роботодавця за ходом виконання завдань такими працівниками вдома чи в іншому приміщенні (адже поняття «дистанційна дисципліна» у трудовому праві ще не досліджувалася) тощо.

Також вкрай важливо зауважити, що поява нових норм в КЗпП України про дистанційну (надомну) працю одночасно сприяла скасуванню законодавцем у ст. 21 КЗпП України норми про юридичний обов'язок будь-якого працівника підлягати внутрішньому трудовому розпорядку⁵¹⁵ роботодавця (зокрема, локальним правилам внутрішнього трудового розпорядку, розробленим на основі конститутивного акта типових правил внутрішнього трудового розпорядку від 20.07.1984 р.⁵¹⁶). На перший погляд здається, що нічого суттєвого не відбулося через скасування вказаної норми. Насправді ж трудові відносини на умовах трудового договору були позбавлені законодавцем однієї характерної

⁵¹³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁵¹⁴ Павлинська А. Як роботодавцям не потрапити до суду після карантину. *Платформа ЛПА ЗАКОН*. URL: <https://cutt.ly/sp6N3fj> (дата звернення: 08.04.2020).

⁵¹⁵ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.

⁵¹⁶ Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 № 213. *Официальный сайт Верховной Рады Украины*. URL: <https://cutt.ly/upUhMW1> (дата звернення: 15.08.2019).

формально-юридичної ознаки («робота виконується за вказівками і під контролем роботодавця»)⁵¹⁷ і наближені до цивільно-правових у сфері праці. Інакше кажучи, все більше розмиваються ознаки стандартної зайнятості (стандартних трудових відносин), все важче захистити трудові права прекарних працівників. Адже для судової практики основною ознакою, що відрізняє цивільні відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності (тобто правилами внутрішнього трудового розпорядку різних рівнів), а за цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами^{518, 519}.

Досліджуючи позикову працю, варто зазначити, що на противагу постійній зайнятості, яка ґрунтується на стандартних трудових право-відносинах і передбачає, що будь-який працівник повинен найматися безпосередньо роботодавцем на невизначений строк, указана форма нетипової трудової діяльності належить до зайнятості непостійної (нестійкої)⁵²⁰. Позикова праця проявляється в таких видах: аутсорсинг – передання окремих (непрофільних) функцій підприємства зовнішній компанії (аутсорсеру), яка є спеціалістом у цій галузі, для обслуговування на тривалій строк; аутстафінг – виведення працівників зі штату роботодавця-користувача й оформлення їх у штат іншого роботодавця (провайдера), водночас працівники залишаються працювати на попередньому робочому місці і виконувати попередні обов'язки, а обов'язки роботодавця стосовно них виконує вже провайдер (приватне агентство зайнятості, кадрове агентство)⁵²¹; лізинг персоналу – тимчасове залучення працівників відповідної кваліфікації та профілю до виконання певних видів завдань (проектів) іншої компанії (фактичного роботодавця)⁵²².

У КЗпП України визначення цих різновидів позикової праці не надаються. Проте у частині першій ст. 39 Закону України «Про зайнятність населення» від 05.07.2012 № 5067-VI⁵²³ передбачено, що «діяльність суб'єктів господарювання-роботодавців, які наймають працівни-

⁵¹⁷ Рекомендація МОП про трудове праводіношення № 198 від 2006 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/kaqNtIp> (дата звернення: 13.02.2020).

⁵¹⁸ Постанова Верховного Суду від 22.04.2020 у справі № 160/8902/18. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88868275> (дата звернення: 24.02.2020).

⁵¹⁹ Постанова Верховного Суду від 23.10.2019 у справі № 806/2064/18. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85121979> (дата звернення: 04.02.2020).

⁵²⁰ Кохан В. П. Нестандартна зайнятність в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство*: електрон. наук. вид. 2013. Вип. 1. С. 183. URL: <https://cutt.ly/GpUt7WL> (дата звернення: 15.12.2019).

⁵²¹ Кохан В. П. Нестандартна зайнятність в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство*: електрон. наук. вид. 2013. Вип. 1. С. 178. URL: <https://cutt.ly/GpUt7WL> (дата звернення: 15.12.2019).

⁵²² Ринок праці та зайнятність населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. К.: ІПК ДСЗУ, 2010. С. 179.

⁵²³ Про зайнятність населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

ків для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів, здійснюється на підставі дозволу, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції».

Відповідно до п.п. 14.1.183. ст. 14 Податкового кодексу України⁵²⁴ послуга з надання персоналу – господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або кількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій. Угода про надання персоналу може передбачати укладання зазначеними фізичними особами трудової угоди або трудового контракту з особою, у розпорядження якої вони направлені. Інші умови надання персоналу (зокрема і винагорода особи, що надає послугу) визначаються угодою сторін.

Як вбачається, обидва вищезазначені визначення є ширшими за змістом і позначають діяльність з надання послуг позикової праці, не конретизуючи її різновиди.

Така невизначеність різновидів позикової праці на законодавчому рівні, порядку її оформлення призводить до того, що Держпраці часто сприймають факт самого знаходження працівників на території іншого підприємства як спосіб замаскувати трудові відносини між підприємством та сторонніми працівниками цивільно-правовим договором аутстафінгу й накладають штрафні санкції на роботодавців-замовників послуг, останні своєю чергою вимушені оскаржувати приписи Держпраці про накладення штрафних санкцій до суду за адміністративним судочинством. Так, 20 березня 2019 року П'ятий апеляційний адміністративний суд розглянув подібну справу (справа № 2140/1340/18) та своєю постановою по суті вказав на необхідність усіх роботодавців, які використовують послуги аутстафінгу, ще раз перевірити своїх контрагентів на предмет оформлення трудових відносин між аутстафером та залученими працівниками належним чином, оскільки за недоліки оформлення трудових відносин аутстафером часом відповідає саме замовник послуг⁵²⁵.

П'ятий апеляційний адміністративний суд також вказав на необхідність у кожному конкретному випадку залучення праці осіб за договорами аутстафінгу встановлювати реальність здійснення таких операцій та того, хто є фактичним роботодавцем за такими договорами. Також

⁵²⁴ Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13, № 13–14, № 15–16, № 17, Ст. 112.

⁵²⁵ Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 20.03.2019 у справі № 2140/1340/18. URL: <https://cutt.ly/PpUz7vG> (дата звернення: 12.10.2019).

обов'язковому дослідженню підлягають трудові договори зі штатними спеціалістами також і фактичного працедавця, посадові інструкції наданих працівників, документи, що підтверджують кількість часу, фактично використаного кожним стороннім працівником (на підставі чого відбуваються розрахунки за надані послуги аутстафінгу).

Інші види нестандартної зайнятості: робота на умовах неповного робочого часу або неповної зайнятості (part-timework), зайнятість строкова (fixed-term) або короткострокова (short-time) зазвичай за чинним трудовим законодавством України мають чітку визначеність і правову регламентацію. Проблематика з цими нестандартними трудовими відносинами здебільшого пов'язана з недотриманням вимог роботодавця-ми цього законодавства через низький рівень правової культури⁵²⁶.

Трудові права і заборона дискримінації у сфері праці. Важливими поняттями, пов'язаними з цією компонентою гідної праці, на які треба особливо звернути увагу в контексті цього дослідження, що обумовлено їх малодослідженістю в юридичній науці, є: «справедлива (або гідна) оплата праці», «безпека праці», «професійний ризик», «особисті немайнові трудові права», «сексизм», «гендерна ідентичність» тощо.

Серед трудових прав як основної компоненти гідної праці право на справедливу оплату праці займає центральне місце. На думку Г. С. Гончарової, гідна зарплата є основною умовою у сфері соціального буття трудівника⁵²⁷. Справедлива (достойна) оплата праці має багатоаспектну природу, їй притаманні наступні істотно-суттєві ознаки: 1) надає економічну свободу; 2) створює базові засади для систем соціального страхового захисту та соціального забезпечення; 3) забезпечує вільний розвиток, відпочинок, відкриває доступ до досягнень цивілізації; 4) узгоджується з принципом соціальної справедливості переважно у розподілі результатів праці; 5) заробляється в умовах, що не принижують людську гідність; 6) сприяє розширеному відтворенню населення країни; 7) забезпечує економіку висококваліфікованими трудовими ресурсами⁵²⁸.

Слушною видається позиція С. С. Худякової щодо умови, за якої працівник забезпечує можливість захистити себе результатом своєї праці. Вчена зауважує, що «у країнах з розвинутою економікою більша час-

⁵²⁶ Амелічева Л. П., Нефьодов О. В. Прекаризація як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятості і працевлаштування» в умовах дефіциту гідної праці. *Правничий часопис Донецького університету*. 2017. № 1–2. С. 15.

⁵²⁷ Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. III Міжнар. наук.-прак. конф., 7–8 жовт. 2011 р / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого»*. Харків, 2011. С. 155.

⁵²⁸ Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны: Программа Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России». Приложение к постановлению IX съезда ФНПР от 9 февраля 2015 года. *Официальный сайт Омских профсоюзов*. URL: <https://cut.ly/7rYPZaA> (дата звернення: 11.01.2020).

тина знову створеної вартості (національного доходу) стає власністю працівника. Цей показник складає 75–80 % нової вартості у національному доході. Саме така ринкова пропорція (75 % – заробітна плата, 25 % – прибуток) забезпечує можливість працівника захистити себе результатом своєї праці: працівник стає самозабезпеченим, самодостатнім і виступає на ринку, по суті, інвестором тих галузей економіки, продукцією й послугами яких він користується»⁵²⁹.

Підтримуючи позицію С. С. Худякові, С. С. Кудрін зауважує, що доцільним виявляється закріплення на законодавчому рівні розподільчих механізмів і гарантій, що забезпечують право працівників на грошову частку за результатами власної праці заради підвищення життєвого рівня населення й розвитку людського потенціалу⁵³⁰.

Поняття «справедлива оплата праці» має багато істотно-суттєвих ознак, які закріплені у міжнародних і регіональних стандартах у сфері праці.

Відповідно до п. 2 ст. 23 Загальної декларації прав людини, що є частиною законодавства про працю України, проголошено право кожного працюючого на «рівну плату за рівну працю» і «на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує людині гідне існування для неї самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення»⁵³¹.

Згідно зі ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ратифікованого нашою країною, держави-учасниці «визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, які містять, зокрема: а) винагороду, яка б забезпечувала щонайменше усім працівникам: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої відмінності, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці не гірші за ті, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; б) задовільне існування для них самих і їхньої сім'ї»⁵³².

Більш детальні критерії справедливої заробітної плати (або ознаки права на справедливу оплату праці) задекларовані у Європейській соціальній хартії (переглянутій), яка ратифікована Україною. Відповідно до п. 4 ч. I Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначається,

⁵²⁹ Худякова С. С. К вопросу о праве работников на справедливую заработную плату. *Пермский конгресс ученых юристов*: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. Пермь, 2010. С. 496.

⁵³⁰ Кудрин С. С. Реализация концепции достойного труда в современной России: социологический анализ. *Вопросы управления*. 2014. № 3. С. 209.

⁵³¹ Карташкин В. А., Лукашева Е. А. Международные акты о правах человека: сбор. документов. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. С. 10.

⁵³² Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: указ Президії Верховної Ради УРСР від 19.10.1973 № 2148-VIII. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/баqVERW> (дата звернення: 06.09.2019).

що «всі працівники мають право ... на справедливу винагороду, яка забезпечує гідний рівень життя для них самих та для їхніх сімей»⁵³³. Більш чітко ознаки справедливої оплати праці впливають зі ст. 4 ч. II цієї Хартії, де зазначаються обов'язки держав, які ратифікували цей документ, а саме: «З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду Сторони зобов'язуються: 1. Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям гідний рівень життя. 2. Визнати право працівників на підвищену винагороду за надурочну роботу, з певними винятками. 3. Визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну плату за працю рівної цінності. 4. Визнати право усіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи. 5. Здійснювати відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами, встановленими у колективних договорах або в арбітражних рішеннях. Здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, або створеного на основі закону механізму встановлення заробітної плати, або вжиття інших заходів, що відповідають національним умовам»⁵³⁴.

На перший погляд не зовсім зрозумілим у цій нормі є визначення такого критерію чи ознаки справедливої винагороди за працю, як «забезпечення права усіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи». Однак, якщо йти за такою логікою, ця ознака (критерій) стає зрозумілою. Адже кожна людина має планувати своє життя і життя своєї сім'ї й після припинення трудових відносин, коли джерело до існування у вигляді зарплати припиняється, що буде викликати певні труднощі у житті, а зазначене попередження дасть змогу працівникам завчасно здійснити певні дії, які зменшать або взагалі унеможливають прояви соціальних ризиків у їхньому подальшому житті⁵³⁵.

Варто зауважити ще один документ, який, на жаль, не є частиною національного законодавства про працю, однак важливий для аналізу у контексті цього дослідження. Відповідно до ст. 5 Хартії Європейського Співтовариства «Про основні соціальні права працівників» від 9 грудня 1989 року «будь-яка праця повинна справедливо винагороджуватись. З цією метою ... в кожній окремій країні: працівникам повинна бути забезпечена справедлива заробітна плата, тобто достатня для того, аби

⁵³³ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

⁵³⁴ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

⁵³⁵ Амелічева Л. П., Мельников М. В. Правове регулювання справедливої оплати праці у світлі концепції гідної праці. *Правничий часопис Донецького університету*. 2016. № 1–2. С. 7.

вони могли забезпечити задовільний життєвий рівень; утримання із заробітної плати можуть здійснюватися лише відповідно до національного законодавства, при цьому у працівників мають залишатися кошти, необхідні для забезпечення існування їх та членів їх сім'ї»⁵³⁶.

В Україні на думку Т. Юзько, з якою погоджується й автор, реалізується концепція заробітної плати на «виживання», а не на забезпечення гідного життя або життя в якісному вимірі людини. Діє такий принцип – винагорода за працю здійснюється без дискримінації та не нижче встановленого державою мінімального розміру зарплати⁵³⁷.

Проведений вище аналіз міжнародних стандартів у сфері праці та спеціальної літератури дозволяє запропонувати таку узагальнену дефініцію права на справедливу оплату праці – це можливість працівника заробляти на достатній (задовільний, адекватний, гідний, справедливий), а не необхідний чи мінімальний, рівень життя як для себе, так і своєї сім'ї, за умов, що: 1) нарахування зарплати, проведення утримань з неї та її виплати здійснюються лише у порядку, встановленому національним законодавством або правилами, встановленими у колективних договорах, що вільно укладаються роботодавцем і найманими працівниками; 2) узгодження розміру заробітної плати за результатами праці відбувається, зважаючи на принципи поваги до честі, гідності і ділової репутації працівника, гендерної рівності, соціальної справедливості; 3) нарахування доплат за надурочні роботи, які проводяться у виняткових випадках, встановлених законодавством, здійснюється у підвищеному розмірі; 4) заробляння зарплати здійснюється в умовах економічної свободи працівника; 5) встановлення розміру зарплати забезпечує вільний розвиток, відпочинок, відкриття доступу до досягнень цивілізації працівнику; 6) попередження про звільнення з роботи працівника здійснюється у розумний строк.

Другим життєво важливим правом працівника, яке стосується другого компонента гідної праці, – є право на безпеку праці з найменшою вірогідністю прояву професійного ризику на роботі, яке забезпечується роботодавцем за умови, що й працівник буде сумлінно виконувати свій обов'язок – дбати про особисту безпеку на роботі.

Як вірно зауважує С. М. Прилипка, під час взаємодії працівника із засобами праці і компонентами виробництва завжди існує ризик отримання ним травм або професійних захворювань, а з появою сучасної

⁵³⁶ Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/saq3GGW> (дата звернення: 01.07.2019).

⁵³⁷ Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємство, господарство і право*. 2015. № 8. С. 24.

більш складної техніки, машин, устаткування та певних технологій такий ризик збільшується⁵³⁸, що, в свою чергу, призводить до зниження рівня безпеки праці на виробництві.

Право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці одержало конституційне закріплення у ст. 43 Основного Закону України⁵³⁹. Це право працівника конкретизується положеннями Глави XI «Охорона праці» КЗпП України, що передбачають численні обов'язки роботодавця забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці на виробництві. Необхідно звернути увагу на те, що, на превеликий жаль, термін «безпека праці» у зазначених статтях Конституції України і в чинному КЗпП України законодавцем не вживається⁵⁴⁰.

Однак, в одному з найважливіших нормативно-правових актів, у Законі України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ⁵⁴¹, цей термін одержав своє безперечне законодавче закріплення. У преамбулі зазначеного Закону йдеться про те, що він регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємств, установ і організацій чи уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища. У ст. 4 вказаного Закону серед основних принципів державної політики у сфері охорони праці передбачається принцип «використання світового досвіду організації роботи для поліпшення умов і підвищення безпеки праці». Також термін «безпека праці» вживається й у ст. 21 Закону, де зазначається про те, що на підприємстві кошти фонду охорони праці використовуються тільки на виконання заходів, що забезпечують умови і безпеку праці відповідно до нормативних вимог. Законодавець оперує цим терміном у низці інших статей: 21, 22, 26, 27, 29, 39, 40, 41, 47. Проте знову треба вказати, що визначення безпеки праці, яке б розкривало зміст цього поняття, в зазначеному законодавчому нормативно-правовому акті відсутнє⁵⁴².

Проведемо дослідження різноманітних підходів науковців у галузі трудового права до визначення безпеки праці, виявлення ними найбільш істотно-суттєвих ознак зазначеного поняття на науково-правовому (доктринальному) рівні. В першу чергу за зазначеним напрямом дослідження варто зауважити підхід Ю. В. Баранюк та Н. М. Хуторян до

⁵³⁸ Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підруч. Харків, 2008. С. 516–517.

⁵³⁹ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

⁵⁴⁰ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁵⁴¹ Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

⁵⁴² Амелічева Л. П. Правові аспекти «безпеки праці» в умовах реформування трудового права України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2003. № 53. С. 77.

визначення поняття «безпека праці». Вчені визначають безпеку праці як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на створення безпечних для здоров'я працівників умов праці⁵⁴³. На думку Ю. Ю. Івчук, безпека праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на створення для працівників, тимчасових працівників, осіб, які працюють на умовах цивільно-правової угоди про працю, відвідувачів та будь-яких інших осіб на робочому місці безпечних і здорових умов праці⁵⁴⁴. Як вбачається, позиція Ю. Ю. Івчук щодо змісту безпеки праці формується на конституційних засадах, за якими право на належні, безпечні і здорові умови праці належить кожному, а не лише працівникові. Зазначена дефініція, на наш погляд, більше відповідає принципам концепції гідної праці, адже визначена у контексті прав людини.

Науковий інтерес у сучасних умовах реформування трудового права викликає й позиція В. І. Прокопенка щодо визначення змісту безпеки праці. На його думку, безпека праці є одним із головних елементів ціннісної основи трудового права – галузевим принципом безпеки праці⁵⁴⁵.

Вищезазначені підходи вчених започаткували у галузі трудового права формування теоретико-методологічних засад концепції безпеки праці, зокрема, розробку сучасного правового визначення поняття «безпеки праці»⁵⁴⁶. Під безпекою праці, як категорією трудового права, слід розуміти безпечні і здорові умови праці, що створюються роботодавцем шляхом здійснення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних засобів і заходів, забезпечуються системою нормативно-правових приписів з метою збереження життя, здоров'я і працездатності працюючих⁵⁴⁷.

Стрижнем концепції безпеки праці є теорія професійного ризику, виходячи з амбівалентного характеру праці⁵⁴⁸ та загальних положень теорії безпекознавства⁵⁴⁹, а також враховуючи безспірне існування аксіоми про потенційну небезпеку.

⁵⁴³ Юридична енциклопедія / за ред. Ю. С. Шемшученка. К.: Вид-во «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 1998. Т. 1. С. 211.

⁵⁴⁴ Івчук Ю. Ю. Безпека праці. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. С. 19.

⁵⁴⁵ Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. Х.: Фірма Консул, 2000. С. 52.

⁵⁴⁶ Амелічева Л. П. Проблеми формальної визначеності права працівника на безпеку праці. *Юридична Україна*. 2010. № 10. С. 89.

⁵⁴⁷ Амелічева Л. П. Проблеми формальної визначеності права працівника на безпеку праці. *Юридична Україна*. 2010. № 10. С. 90.

⁵⁴⁸ Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2010. С. 13.

⁵⁴⁹ Ліпкан В. А. Безпекознавство: навч. посібник. К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2003. 208 с.

З одного боку, можна цілком погодитися з думкою О. І. Процевського про те, що для людини праця має універсальне значення: завдяки їй вона може існувати й проявляти себе⁵⁵⁰, з іншого боку, потрібно врахувати, що труд людини завжди є потенційно небезпечним⁵⁵¹ для неї самої. Зазначене впливає з амбівалентного характеру науково-технічного прогресу, з яким безпосередньо пов'язаний процес людської праці⁵⁵², а також з аксіоми про потенційну небезпеку, на підставі якої закладені підвалини наукової проблеми щодо забезпечення безпеки будь-якої життєдіяльності людини, і трудової також⁵⁵³. Згідно з положеннями вказаної аксіоми, по-перше, не можливо створити в практичній діяльності абсолютно безпечну техніку або технологічний процес, по-друге, жоден вид діяльності, зокрема і трудовий, не може гарантувати абсолютну безпеку людині (нульових ризиків не існує). З цим цілком погоджується В. І. Прокопенко, який чітко зазначає, що трудова діяльність стосовно ризику не є винятком⁵⁵⁴. О. Т. Панасюк, виходячи з філософських позицій діалектики необхідності й випадковості, зауважує про існування на виробництві «гри випадку» – це стихійні лиха, виробничі аварії, нещасні випадки⁵⁵⁵. В. Є. Шарков також зазначає, що працівник наражається на потрійну небезпеку (як людина, громадянин та працівник – суб'єкт найманої праці й трудових відносин⁵⁵⁶).

Законодавче закріплення терміна «професійний ризик» відбулося в положеннях Конвенції МОП про захист працюючих від професійного ризику, викликаного забрудненням повітря, шумом і вібрацією на робочих місцях № 148 від 1977 р., ратифікованої СРСР 03.06.1989 р.⁵⁵⁷, що є часткою національного законодавства України з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища. Варто зауважити, що попри чітку регламентацію прав та обов'язків працюючих і підприємців щодо попередження й обмеження професійних ризиків, викликаних забрудненням повітря, шумом і вібрацією на робочому місці, на жаль, визначення поняття «професійний ризик» у цьому міжнародному стандарті праці не надано.

⁵⁵⁰ Процевский А. И. Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979. С. 3.

⁵⁵¹ Русак О. Н. К теории безопасности труда. *Безопасность труда в промышленности*. 1982. № 6. С. 55.

⁵⁵² Касабова А. Г. Охрана труда и стандартизация (правовые вопросы). Ереван: Изд-во АН Армянской ССР, 1987. С. 72.

⁵⁵³ Кукин П. П., Лапин В. Л. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производственная охрана труда. М.: Высшая школа, 1999. С. 9.

⁵⁵⁴ Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. Х.: Фірма Консул, 2000. С. 362.

⁵⁵⁵ Панасюк О. Т. Аксиологические аспекты трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Киевский гос. ун-т имени Т. Г. Шевченко. К., 1993. С. 94.

⁵⁵⁶ Шарков В. Е. Доклад на научно-практической конференции «Юридическая безопасность человека в России. Угрозы и вызовы в сфере юриспруденции». Государство и право. М.: Издательство «Наука», 2002. № 5. С. 111.

⁵⁵⁷ Конвенція МОП про захист працюючих від професійного ризику, викликаного забрудненням повітря, шумом і вібрацією на робочих місцях № 148 від 1977 р. Міжнародне законодавство про охорону праці. 1997. Т. 1. С. 152–157.

У спеціальній юридичній літературі виявлені такі ознаки професійного ризику: антропоцентрична спрямованість професійного ризику, обмеженість у можливості абсолютного визначення, субституційний і вимушений характер, дана характеристика регулятивної та захисної функцій професійного ризику. Запропоновано під професійним ризиком розуміти величину ймовірності настання із працівником певної професії на відповідному робочому місці (які обумовлені трудовим договором), нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання, внаслідок прояву небезпек / небезпеки, через що спричиняється шкода його життю, здоров'ю та працездатності⁵⁵⁸.

Оскільки глобальний світ переживає зараз кризу гідної праці (кризу моральних цінностей трудового життя), а також виходячи з того, що одним із вимірів гідної праці є повага до трудових прав працівника, зокрема й до особистих немайнових прав щодо його честі, гідності, ділової репутації, необхідно запропонувати такі уточнені дефініції цих категорій, які безпосередньо стосуються концепції гідної праці, базуючись на аналізі сучасної спеціальної юридичної літератури.

Отже, під діловою репутацією працівника необхідно розуміти особистісну моральну цінність його трудового життя, що містить наступні складові: 1) професійно-ділові якості, професійну майстерність та активність працівника; 2) його естетичні та гуманістичні якості (порядність, чесність, відповідальність, законслухняність); 3) усвідомлену оцінку про зазначену власну цінність, що надає можливість комплексно з'ясувати змістовне наповнення цього поняття⁵⁵⁹.

Наступну категорію «честь працівника» необхідно розглядати як важливу характеристику гідної праці, що дозволяє як працівнику усвідомити власну, моральну ділову репутацію, так і роботодавцю, громадським професійним організаціям, трудовому колективу скласти оцінку про його особисті та професійні якості, що загалом формує підґрунтя для поважного ставлення до його особистості⁵⁶⁰.

І нарешті, гідність працівника – це одна з основних моральних цінностей його трудового життя, завдяки якій відбувається динаміка змін гідної праці⁵⁶¹.

⁵⁵⁸ Амелічева Л. П. Поняття та юридичні ознаки «професійного ризику»: науково-теоретичні підходи та законодавче визначення. *Правничий часопис Донецького університету*. 2010. № 2 (24). С. 86.

⁵⁵⁹ Амелічева Л. П. Деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 56.

⁵⁶⁰ Амелічева Л. П. Право працівника на поважне ставлення до його честі та гідності у вимірі гідної праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2019. № 42. С. 113.

⁵⁶¹ Амелічева Л. П. Право працівника на поважне ставлення до його честі та гідності у вимірі гідної праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2019. № 42. С. 113.

У зв'язку із розвитком антидискримінаційного законодавства у сфері праці під впливом концепції гідної праці і в науці трудового права, і на практиці викликає інтерес зміст понять «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація», які закріплені у ст. 2¹ КЗпП України як «захищені ознаки», за якими забороняється дискримінація працівників. Отже, зміст цих понять передбачається у Зводі юридичних принципів застосування міжнародно-правових норм з прав людини щодо сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності – «Джок'якартські принципи»⁵⁶², де зазначається, що сексуальна орієнтація і гендерна ідентичність є невід'ємними елементами гідності й особистості кожної людини і не повинні бути підставою для дискримінації або порушень⁵⁶³. Сексуальна орієнтація розуміється як здатність тієї чи іншої особи до глибокої емоційної, приязної і сексуальної прихильності до осіб протилежної статі або тієї ж статі, або обох статей, а також до вступу з такими особами в інтимні і статеві відносини⁵⁶⁴. Під гендерною ідентичністю розуміється глибоке усвідомлення тією чи іншою особою внутрішніх та індивідуальних особливостей гендерної приналежності, яка може як збігатися, так і не збігатися зі статтю з народження, включно з індивідуальним відчуттям свого тіла (за наявності особистого волевиявлення може супроводжуватися зміною зовнішності або фізіологічних функцій медичними, хірургічними або іншими засобами), та інші прояви, серед яких одяг, мова й особливості поведінки⁵⁶⁵.

Одним із важливих понять, яке відіграє важливу роль у сфері заборони дискримінації як компоненти гідної праці, є категорія «сексизм» – це будь-який акт, жест, візуальний образ, написане або сказане, дія чи поведінка, заснована на ідеї про те, що людина або група осіб неповноцінні через свою стать, які виникають у публічній чи приватній сферах, онлайн або офлайн, з метою або для досягнення ефекту: образи гідності людини або прав особи або групи осіб; заподіяння фізичної, сексуальної, психологічної або соціально-економічної шкоди або страждань особі або групі людей; створення середовища залякування, ворожості,

⁵⁶² Джок'якартские принципы. Принципы по применению международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности / Університет Гаджа Мада. Джок'якарта, 6–9 ноября 2006 года. 2007. 40 с. URL: <https://goo-gl.su/t0P1Jv1> (дата звернення: 29.01.2020).

⁵⁶³ Джок'якартские принципы. Принципы по применению международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности / Університет Гаджа Мада. Джок'якарта, 6–9 ноября 2006 года. 2007. С. 6. URL: <https://goo-gl.su/t0P1Jv1> (дата звернення: 29.01.2020).

⁵⁶⁴ Джок'якартские принципы. Принципы по применению международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности / Університет Гаджа Мада. Джок'якарта, 6–9 ноября 2006 года. 2007. С. 6. URL: <https://goo-gl.su/t0P1Jv1> (дата звернення: 29.01.2020).

⁵⁶⁵ Джок'якартские принципы. Принципы по применению международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности / Університет Гаджа Мада. Джок'якарта, 6–9 ноября 2006 года. 2007. С. 6. URL: <https://goo-gl.su/t0P1Jv1> (дата звернення: 29.01.2020).

приниження та заподіяння шкоди; створення перешкод для незалежності та повної реалізації прав людини особою або групою осіб; підтримки та зміцнення гендерних стереотипів⁵⁶⁶.

На наш погляд, поступово всі дефініції таких важливих понять для протидії дискримінації за вказаними «захищеними ознаками» слід офіційно закріпити у чинному Кодексі законів про працю з метою подальшого їх застосування, особливо під час розробки положень колективних договорів безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях.

Соціальний захист. Соціальний захист в умовах ринкових відносин є надзвичайно складним, багатовимірним, багатосуб'єктним і багатооб'єктним процесом⁵⁶⁷, який здійснює вагомий вплив на розвиток суспільно-трудова відносин у сфері гідної праці. Соціальний захист завжди є незмінною компонентою гідної праці. Однак ця компонента в процесі досягнення гідної праці характеризується вже не тільки допомогою бідним верствам населення. У багатьох країнах, особливо з дуже високим рівнем людського розвитку, на законодавчій основі в системі соціального захисту для малозабезпечених сімей стрімко розширюється впровадження різних соціальних програм адаптації та соціальних контрактів, в основу яких закладається план досягнення самостійності у фінансовому забезпеченні сім'ї⁵⁶⁸.

Під соціальним захистом населення традиційно розуміється система економічних, правових, організаційних та інших заходів держави щодо забезпечення соціальних прав і гарантій громадян, дія якої спрямована на турботу держави і суспільства про громадян, які потребують допомоги у зв'язку з віком, станом здоров'я, соціальним становищем, недостатнім забезпеченням засобами існування⁵⁶⁹. Також усталеним твердженням в юридичній науці є й те, що соціальний захист як функція держави відображена в багатьох конституціях, є однією з ознак соціального принципу державного устрою⁵⁷⁰.

Для реалізації концепцій сталого розвитку і гідної праці в усіх країнах світу в умовах постійно мінливих форм організації праці і збільшенням трудової міграції є необхідність у створенні стабільної і надійної системи соціального захисту трудящих. З одного боку, стійкий і надій-

⁵⁶⁶ Амелічева Л. П. Заборона дискримінації за ознаками «гендерна ідентичность» та «сексуальна орієнтація» у світлі теорії прав людини та концепції гідної праці. *Часопис цивільстики*. 2020. № 36. С. 73.

⁵⁶⁷ Мнацаканян Э. Г. Совершенствования социальной защиты работника в процессе достижения достойного труда. *Научно-практический журнал «Государство и право в XXI веке»*. 2016. № 1. С. 50.

⁵⁶⁸ Кравченко Е. В. Социальный контракт как перспективный механизм повышения эффективности социальной защиты населения. *Экономика труда*. 2019. № 2. С. 838. DOI: 10.18334/et.6.2.40673 (дата звернення: 26.12.2019).

⁵⁶⁹ Нагребельний В. П., Болотіна Н. Б. Соціальний захист. *Юридична енциклопедія: в 6-ти т. Редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К.: «Українська енциклопедія», 2003. Т. 5. С. 558.*

⁵⁷⁰ Гончаров А. Поняття соціального захисту. *Підприємство, господарство і право*. 2009. № 10. С. 126.

ний соціальний захист повинен бути сильним з позиції фінансової обґрунтованості та ефективності його організаційно-правових форм. З іншого боку, такий соціальний захист повинен бути чутливим до проявів як традиційних, так і нетрадиційних соціальних ризиків, незалежно від кількості їх проявів.

Стійкий і надійний соціальний захист працівників повинен позбавити їх та їхні родини від страху і невпевненості у майбутньому, а також стимулювати більш активну участь на ринку праці. Такий соціальний захист, заснований на принципах соціальної солідарності та диференціації соціальних ризиків, сприятиме зміні утриманського відношення вразливих груп населення, перетворенню їх із пасивних одержувачів соціальної допомоги в активних працівників або самозайнятих осіб⁵⁷¹.

Слушною і нестандартною з погляду методології досліджень сутнісно-змістовного наповнення соціального захисту видається думка Е. Г. Мнацаканян, що задля проникнення в сутність і зміст сучасної системи соціального захисту працівників, гарантій його реалізації необхідно використовувати такі дослідницькі підходи, як системний і діалектичний. Системний підхід дає можливість: звернутися до сукупності інститутів, які забезпечують соціальний захист працівника, включно з державою, роботодавцем, профспілкою; розглянути форми організації процесу виробництва, охорони та умов праці, які спрямовані на абсолютне задоволення поточних і майбутніх соціально-трудова потреб, реалізацію трудового і творчого потенціалу працівників, водночас не порушують найважливіші інтереси роботодавця. Діалектичний підхід пізнання системи соціального захисту дає змогу розглядати її як категорію, що розвивається. За таким комплексним підходом Е. Г. Мнацаканян, соціальний захист працівників, на нашу думку, має тенденцію до безперервного удосконалення з огляду на розвиток науково-технічного прогресу і суспільства⁵⁷².

Також варто зазначити у контексті цього дослідження, що розвиток соціального захисту працюючих у світлі Програми гідної праці МОП⁵⁷³ відбувається за наступними напрямками: а) розширення соціального забезпечення та поширення його на всіх, включно із заходами з надання основного доходу всім нужденним у такому захисті та адаптація сфери

⁵⁷¹ Vyshnovetska S., Amelicheva L., Olefir V., Ierko G., Petrenko G. Trends in legal regulation of social protection as a pillar of decent work and a moving force of sustainable development. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 8, No 3, 2020, P. 545–552. DOI: <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8359> (дата звернення: 06.09.2019).

⁵⁷² Мнацаканян Э. Г. Совершенствования социальной защиты работника в процессе достижения достойного труда. *Научно-практический журнал «Государство и право в XXI веке»*. 2016. № 1. С. 46–47.

⁵⁷³ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

його охоплення з метою задоволення знову виникаючих потреб і подолання невпевненості, що породжується стрімкими технологічними, суспільними, демографічними та економічними змінами; б) створення здорових та безпечних умов праці, збільшення фінансування профілактичних заходів із безпеки праці з метою зниження рівня виробничого травматизму, особливо смертельного, завдяки чому відбудеться зменшення кількості отримувачів страхових соціальних виплат – потерпілих на виробництві та їхніх сімей; в) 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 нужденних в ньому осіб.

Як для теоретичних положень у сфері безпеки праці важливим є професійний ризик, так і для соціального захисту (соціальної безпеки) стрижневим є ризик соціальний.

Поняття «соціальний ризик» не нове у правовій науці. І хоча побутує ототожнення ризику з небезпекою дещо нівелює правову матерію, але, так чи інакше, ризик певним чином пов'язується з непередбачуваністю, стихійністю, негативними наслідками, що має значення для необмеженого кола осіб. Теорія соціального ризику була науково обґрунтована у 20-х рр. ХХ ст. Н. Вігдорчиком⁵⁷⁴, В. Догадовим⁵⁷⁵, М. Семашком⁵⁷⁶. Проте подальшого розвитку вона не отримала, оскільки за радянських часів, у 30-ті роки, ця теорія була визнана «буржуазною» та такою, що суперечить «сталінському піклуванню про людину...»⁵⁷⁷.

За визначенням МОП, соціальний ризик є втратою доходу й необхідністю при цьому матеріальної підтримки громадян на рівні мінімальних потреб незалежно від їхніх індивідуальних можливостей⁵⁷⁸.

Нині в спеціальній юридичній літературі соціальний ризик розглядається як: 1) визнана суспільством чи державою непередбачувана або передбачувана, бажана або небажана подія в житті людини, яка призводить до втрати працездатності (постійної або тимчасової) чи матеріальної незабезпеченості особи та не може бути усунена особою самостійно внаслідок об'єктивних причин⁵⁷⁹; 2) як можливість настання матері-

⁵⁷⁴ Вігдорчик Н. А. Теория и практика социального страхования. Вып. 1. *Теоретические основы социального страхования*. 3-изд. М., 1923. С. 14–16.

⁵⁷⁵ Догадов В. М. Социальное страхование. М., 1926. 98 с.

⁵⁷⁶ Семашко Н. А. Право на социальное обеспечение. М., 1938. 48 с.

⁵⁷⁷ Фролов М. О. Правові аспекти екологічного ризику: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.06 / Київський нац. ун-тет імені Тараса Шевченка. К., 2001. С. 16.

⁵⁷⁸ Введение в социальное обеспечение. Женева: Междунар. бюро труда, 1989. С. 3.

⁵⁷⁹ Гарасимів Т. З. Принципи права соціального забезпечення України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2001. С. 89.

альної незабезпеченості внаслідок відсутності заробітку або доходу з об'єктивних соціально значимих причин, а також через додаткові витрати на утримання дітей та інших членів родини, які потребують допомоги, задоволення потреб у медичних і соціальних послугах⁵⁸⁰.

Соціальні ризики за правом соціального захисту характеризуються наступними ознаками: 1) мають виключно об'єктивний характер: вони настають незалежно від волі особи та не можуть бути усунені нею самостійно через зовнішні чинники, а не з будь-яких суб'єктивних причин; 2) обмежують (чи порушують) життєдіяльність людини та зумовлюють її соціальну незабезпеченість; 3) закріплені національним законодавством як обставини, внаслідок настання яких особа може потребувати допомоги від держави чи суспільства; 4) є потенційно закономірними для кожної людини: трапляються або обов'язково, або зазвичай, або за певних обставин⁵⁸¹.

О. Є. Мачульська висловлює думку, з якою цілком погоджується й автор та яка є цінною у контексті концепції гідної праці, що соціальний ризик найбільшою мірою загрожує найменим працівникам та іншим найближчим до них за матеріальним статусом групам населення. Вчена зазначає, що «соціальний ризик – це настання матеріальної незабезпеченості через втрату заробітку, доходу від трудової діяльності з економічних (безробіття), фізіологічних (старість, інвалідність, материнство) або демографічних (багатодітність) причин»⁵⁸². Отже, дослідження розвитку понять соціального захисту і соціального ризику у світлі концепції гідної праці є актуальним і нетрадиційним підходом у сучасній юридичній науці.

Соціальний діалог. Розвиток законодавства про працю, науки трудового права й суспільної практики в Україні завжди був і залишається основною умовою поповнення понятійного апарату вітчизняної галузі трудового права новими поняттями й категоріями, як вище зауважувалося. Не так давно законодавець у процесі розробки та прийняття законодавчих актів у сфері колективно-договірного (локального) регулювання праці почав активно застосовуватися термін нового й багатоаспектного правового поняття «соціальний діалог». Це поняття стрімко ввійшло у вжиток науки трудового права і стало загальноприйнятним.

Проте, навряд чи можна сьогодні відважитися й охарактеризувати це поняття як зріле й несуперечливе. Адже й досі не дослідженою пов-

⁵⁸⁰ Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения: перспективы развития. Москва, 2000. С. 12.

⁵⁸¹ Синчук С. М. Теорія соціального ризику за правом соціального забезпечення. *Право України*. 2003. № 3. С. 56–57.

⁵⁸² Мачульська Е. Е. Право социального обеспечения в условиях рыночной экономики: теория и практика правового регулирования: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Москва, 2000. С. 10.

ною мірою залишається генеза самої ідеї такого складного правового явища, як соціальний діалог. До того ж у науці й донині немає одностайності серед вчених щодо ототожнення соціального діалогу з близьким за змістом поняттям «соціальне партнерство» або, навпаки, визначення цих понять як самостійних^{583, 584}. На думку Г. І. Чанишевої, яку повністю підтримує й автор, зазначена дискусія видається невиправданою та безперспективною. Оскільки в національному законодавстві вже понад десять років застосовується термін «соціальний діалог», то в науці також бажано дотримуватися єдиної термінології, навіть якщо з погляду деяких учених термін «соціальне партнерство» є більш прийнятним⁵⁸⁵.

У спеціальній юридичній літературі соціальний діалог розглядається у різних правових аспектах: 1) самостійний інститут трудового права⁵⁸⁶; 2) система колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин⁵⁸⁷; 3) принцип регулювання колективних трудових відносин (принцип колективного трудового права)⁵⁸⁸ тощо. Варто зауважити, що нерідко під час досліджень науковці трудового права використовують це поняття в дещо громіздкій юридичній конструкції – «соціальний діалог у сфері праці»^{589, 590}. Таким чином, ними ще більше підкреслюється галузева належність відносин соціального діалогу саме до трудового права.

Нині в умовах дефіциту гідної праці в багатьох країнах світу (Україна не є винятком) саме соціальний діалог як важливий засіб для досягнення соціальної справедливості має вирішальне значення в здобутті чоловіками та жінками гідної і продуктивної праці в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. Завдяки соціальному діалогу стали можливими у світі корисні трудові практики, серед яких: восьмиго-

⁵⁸³ Процевський В. О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Харків, 2012. С. 280.

⁵⁸⁴ Колифікація трудового законодавства України: монографія / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. С. 404.

⁵⁸⁵ Чанишева Г. І. Соціальний діалог як інститут трудового права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер. Юриспруденція. 2015. № 18. Том 2. С. 5. URL: <https://cutt.ly/4pUVMw1> (дата звернення: 12.01.2020).

⁵⁸⁶ Чанишева Г. І. Соціальний діалог як інститут трудового права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер. Юриспруденція. 2015. № 18. Том 2. С. 4–6. URL: <https://cutt.ly/4pUVMw1> (дата звернення: 12.01.2020).

⁵⁸⁷ Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. Одеса, 2006. С. 16.

⁵⁸⁸ Паньков Д. А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. Одеса, 2007. С. 12.

⁵⁸⁹ Чанишева Г. І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 52. С. 323–328. URL: <http://www.apdr.in.ua/v63/47.pdf> (дата звернення: 11.01.2020).

⁵⁹⁰ Сорочинин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2012. 20 с.

динний робочий день, охорона материнства, низка стратегій, що сприяють безпеці на робочому місці та ефективному регулюванню трудових відносин⁵⁹¹.

Сучасний соціальний діалог є невід'ємною частиною Програми гідної праці МОП. Декілька підрозділів МОП працюють спеціалізовано над цим стратегічним напрямом під час впровадження у світову практику концепції гідної праці: Департамент соціального діалогу, трудового права та адміністрації праці ДІАЛОГ (DIALOGUE), Програма галузевої діяльності СЕКТОР (SECTOR), Бюро з діяльності роботодавців АКТ / ЕМП (ACT / EMP) і Бюро з діяльності працівників АКТРАВ (ACTRAV)⁵⁹².

На міжнародній конференції праці МОП у вересні 2017 року в Нью-Йорку генеральний директор МОП Г. Райдер у своєму вступному посланні відзначив стратегічне позиціонування соціального діалогу у забезпеченні гідної праці в цілях сталого розвитку, підкреслив ключову роль свободи асоціацій і різних форм соціального діалогу в поширенні переваг глобалізації, сприянні гідній праці, якості робочих місць та інклюзивному зростанню. Він запропонував розширити колективно-договірне регулювання праці й на працівників-мігрантів, на трудящих, зайнятих у нестандартних формах зайнятості⁵⁹³, що є новаційним напрямом посилення соціального діалогу і вперше прозвучало в інформаційному просторі на такій поважній світовій дискусійній панелі, як міжнародна конференція праці МОП.

2.3. Проблеми інституалізації права на гідну працю в трудовому праві

Міжнародна організація праці як спеціалізована установа ООН, яка займається проблемами у сфері праці й по праву має статус авторитетного та глобального центру захисту прав, на 108-ій сесії Міжнародної конференції праці 21 червня 2019 року прийняла Декларацію сторіччя МОП, в якій закликає держави й уряди, роботодавців і профспілки розробити «орієнтовану на людину» програму заходів на наступне сторіччя своєї діяльності. Метою цієї програми є забезпечення права людини

⁵⁹¹ Амелічева Л. П. До питання про посилення соціального діалогу в умовах дефіциту гідної праці: правовий та інформаційний аспекти. *Юриспруденція в сучасному інформаційному просторі*: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 1 березня 2019 р. Т. 2. Київ, 2019. С. 51–52.

⁵⁹² Соціальний діалог у сфері праці: право голосу та можливість вибору для жінок і чоловіків: брошура МОП. Гендерна рівність у серці гідної праці. URL: <https://cutt.ly/raqMiFV> (дата звернення: 03.03.2020).

⁵⁹³ The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report. New York. 2017. ILO. URL: <https://cutt.ly/faqmNra> (дата звернення: 05.03.2020).

на гідну працю, а основною ідеєю її реалізації – інвестування в людину праці та її можливості, а також створення та підтримка гідних та економічно життєздатних і орієнтованих на майбутнє робочих місць⁵⁹⁴.

Зазначена мета Декларації сторіччя МОП обумовлена тим, що саме ефективне забезпечення й належний захист права на гідну працю працівника як невід’ємного компонента людської гідності, регулятора трудових відносин з гідним рівнем існування працівника та членів його сім’ї, що сприяє розвитку й визнанню особистості в суспільстві, є на сьогодні показником заможності країни та її сталого розвитку.

На думку Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини Л. Л. Денісової, в нашій державі ситуація з дотриманням права на гідну працю залишається однією з найактуальніших проблем. Наприклад, у 2019 році в Україні продовжила зростати заборгованість із заробітної плати, яка складає близько 3,03 млрд грн. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною є неформальна зайнятість у сільському, лісовому та рибному господарствах (43 %), в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (17 %), а також будівництві (17 %). Недотримання трудових прав тягне за собою проблеми з пенсійним забезпеченням населення та позбавляє людей належного соціального захисту у разі безробіття чи тимчасової втрати працездатності. Все це прирікає громадян України на бідність, призводить до зростання соціальної напруги та пошуку роботи за межами нашої держави. Трудове законодавство України не відповідає реаліям та сучасним європейським стандартам і потребує оновлення шляхом об’єднання зусиль законодавця, науковців та усіх сторін соціального діалогу⁵⁹⁵.

Поняття «право на гідну працю» як одне із правових значень різнопланового та поліфункціонального поняття «гідна праця» наразі є маловживаним як в науці, так і на практиці, особливо в законотворенні. Хоча роль його, як очікуваного й бажаного регулятора трудових відносин в Україні, на наш погляд, у недалекому майбутньому буде лише зростати у сфері праці. Адже наша країна обрала євроінтеграційний вектор розвитку і має зобов’язання як Сторона Угоди про асоціацію з ЄС гармонізувати національне трудове законодавство із регіональними стандартами у сфері праці, зокрема, з Директивами ЄС, які містять більш високі норми якості трудового життя.

⁵⁹⁴ Бредли С. Будущее сферы труда на юбилейной конференции МОТ в Женеве. SWI swissinfo.ch, филиал Швейцарской вещательной корпорации. 11.06.2019. URL: <https://goo-gl.su/PhG5> (дата звернення: 18.11.2019).

⁵⁹⁵ Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2019 р. *Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини*. С. 40–43. RL: <https://goo-gl.su/WdTxoS> (дата звернення: 02.02.2020).

Нині сучасні вчені-правознавці В. В. Жернаков⁵⁹⁶, Т. О. Зикіна⁵⁹⁷, Дж. МакНотон, Д. Ф. Фрей⁵⁹⁸, К. Л. Томашевський⁵⁹⁹ та інші активно досліджують сутність та зміст права на гідну працю як соціально-правового феномену, вивчають право на гідну працю з позицій норм міжнародного права, а також у межах порівняльного правознавства.

Заради пришвидшення інституалізації права на гідну працю в трудово-правовій науці необхідно, базуючись на наукових доробках вищезазначених вчених-правознавців, з'ясувати істотно-суттєві ознаки та змістовне наповнення поняття «право на гідну працю» в сучасних умовах розвитку.

Загальновідомо, що під сутністю у філософії розуміється те, що складає суть явища, процесу, речі, сукупність стійких, постійних характеристик, що визначають властивості цих об'єктів. Виходячи з філософського визначення сутності та загальних положень теорії права щодо сутності права та його властивостей (ознак)^{600, 601}, слід, перш за все, зазначити такі основні ознаки права на гідну працю, які характеризують його як соціального регулятора суспільно-трудових відносин:

1. Право на гідну працю є явищем історичним, воно виникає на певному етапі суспільного розвитку людства як його продукт.

2. У правовій, соціальній і демократичній державі воно стає політичною метою уряду і учасників соціального діалогу.

3. Право на гідну працю є невід'ємним природним правом, інакше кажучи, воно «людиноцентристського спрямування», за яким будь-яке правове явище розглядається через призму забезпечення прав та свобод людини і громадянина.

4. Вказаному праву притаманна нормативність: різноманітні права у сфері гідної праці, які має у своєму розпорядженні працівник або роботодавець, або учасник соціального діалогу, не довільні, вони відмірені та визначені на міжнародному рівні у положеннях чинних міжнародних

⁵⁹⁶ Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф.* 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 95–99.

⁵⁹⁷ Зикіна Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. 108 с.

⁵⁹⁸ MacNaughton G., Frey D. F., Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach (May 23, 2010). *American University International Law Review*, Vol. 26, p. 441, 2011. URL: <https://ssrn.com/abstract=1614282> (дата звернення: 04.02.2020).

⁵⁹⁹ Томашевський К. Л. Право на достойный труд: международно-правовая концепция и опыт реализации в Беларуси. *За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики: материалы третьей Международной научно-практической конференции (г. Екатеринбург, 7–8 декабря 2017 года) / Уральский государственный юридический университет; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. Екатеринбург, 2017. 273 с.*

⁶⁰⁰ Колодій А. А., Копейчиков В. В. та ін. Теорія держави і права: навч. посібник / за ред. В. В. Копейчикова. К., 1995. С. 92–93.

⁶⁰¹ Галуцько В. В. Поняття права: багатогранність та інтеграційна однозначність. *Форум права*. 2012. № 3. С. 109.

стандартів у сфері прав людини і праці. До таких стандартів віднесені: Загальна декларація прав людини (1948 р.)⁶⁰²; Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1976 р.)⁶⁰³; Декларація МОП основних принципів та прав у сфері праці» (1998 р.)⁶⁰⁴; Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (2008 р.)⁶⁰⁵ тощо. На національному рівні, зокрема України, зазначені права визначені у положеннях Конституції України⁶⁰⁶, КЗпП України⁶⁰⁷, Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI⁶⁰⁸, Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII⁶⁰⁹, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР⁶¹⁰, Закону України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 № 16/98-ВР⁶¹¹, Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI⁶¹² тощо.

5. Право на гідну працю нерозривно пов'язане з державою, держава виявляє правові потреби суспільства й оформлює їх у нормативно-правових актах. Так, нещодавно створені Директорати норм і стандартів гідної праці в структурі Мінекономіки та Мінсоцполітики, про які вже вище зазначалося, здійснюють функцію моніторингу й оцінки стану гідної праці в Україні, виявляють нагальні проблеми у забезпеченні трудових прав у сфері оплати праці, безпеки праці, заборони дискримінації на роботі та надають свої пропозиції щодо удосконалення правового регулювання трудових відносин у зазначеній сфері.

6. Зміст права на гідну працю визначається потребами суспільного розвитку, інтересами учасників трудових і тісно з ними пов'язаних відносин.

⁶⁰² Загальна декларація прав людини: декларація ООН від 10.12.1948. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 05.03.2020).

⁶⁰³ Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: указ Президії Верховної Ради УРСР від 19.10.1973 № 2148-VIII. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/6aqVERW> (дата звернення: 06.09.2019).

⁶⁰⁴ Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Saqbot9> (дата звернення: 06.09.2019).

⁶⁰⁵ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

⁶⁰⁶ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

⁶⁰⁷ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁶⁰⁸ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

⁶⁰⁹ Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

⁶¹⁰ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

⁶¹¹ Основи загальнообов'язкового державного соціального страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 23. Ст. 121.

⁶¹² Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

7. Зазначеному праву притаманний інтелектуально-вольовий характер – воно відображає соціальний компроміс у сфері забезпечення гідних умов праці на засадах соціального діалогу, справедливості і розуму, інакше кажучи, це право стає розумним і набуває інтелектуального характеру; вольова основа зазначеного права полягає у тому, що регулююча дія права можлива лише за «участі» свідомості і волі учасників трудових і тісно з ними пов'язаних відносин, які реалізують юридичні норми.

8. Забезпеченість можливістю державного примусу також є істотно-суттєвою ознакою права на гідну працю, яка полягає у тому, що держава, маючи монополію на здійснення примусу, являє собою необхідний зовнішній фактор здійснення і функціонування цього права насамперед завдяки діяльності Державної служби України з питань праці і соціальної системи.

9. Формальна визначеність права на гідну працю висвітлюється на прикладі норм внутрішньодержавного законодавства України (норми права на гідну працю впливають з положень: статей 3, 43 та ін. Конституції України⁶¹³; статей 1, 2, 2¹, 5¹, 22 та ін. КЗпП України⁶¹⁴, статей 419, 420 Закону України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони»⁶¹⁵; статей 16, 18 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI⁶¹⁶; ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI⁶¹⁷ та із положень інших нормативно-правових актів, включно з актами підзаконного характеру (зокрема, остання реалізована Програма гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр.⁶¹⁸)).

10. Системність права на гідну працю полягає у тому, що це право є складним системним утворенням (має чотири основні складники за концепцією гідної праці: 1) право на повну, продуктивну, вільно обрану і справедливу зайнятість, 2) трудові права та протидія дискримінації; 3) право на соціальний захист; 4) право на участь у соціальному діало-

⁶¹³ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

⁶¹⁴ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁶¹⁵ Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 № 1678-18. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.

⁶¹⁶ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

⁶¹⁷ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

⁶¹⁸ Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016. URL: <https://goo-gl.su/6sXCiOqP> (дата звернення: 03.09.2019).

зі), у якому норми зазначеного права не відокремлені одна від одної, а взаємопов'язані, складають у своїй сукупності певну ієрархічну побудову.

11. Право на гідну працю є регулятором трудових і тісно з ними пов'язаних відносин, яким притаманний преференційний зв'язок між собою⁶¹⁹.

Далі, характеризуючи право на гідну працю, відразу слід зауважити як визначається це право офіційними представниками МОП, та як його змістовне наповнення і складний характер розкриваються через положення деяких міжнародних стандартів праці цієї інституції, а також у спеціальній юридичній літературі.

Директор офісу МОП у Вашингтоні К. Кессіді визначає право на гідну працю як одне з прав людини, що закріплене у міжнародних стандартах у сфері прав людини і праці⁶²⁰. Однак, таке визначення, на жаль, не містить конкретних істотно-змістовних ознак права на гідну працю у вказаному визначенні.

Слід зазначити, що вчений трудового права В. В. Жернаков, продовжуючи цю думку, також вказує на те, що поняття «право на гідну працю» є частиною загального природного права на працю людини. Він вважає, що згодом право на гідну працю має перетворитися на саму сутність права кожного на працю. Вчений зазначає, що «така стратегічна мета вбачається цілком можливою, адже чинну концепцію права, побудовану на ідеї вільної праці, не можна вважати сучасною, а тим більше такою, що відповідає загальній стратегії розвитку людини у суспільному середовищі⁶²¹.

Т. О. Зикіна, досліджуючи право на гідну працю, зауважує, що реалізація права працівника на гідну працю пов'язана із здійсненням всього обсягу прав, що належить працівнику⁶²². Вона зазначає: «Перше, на що варто звернути увагу – це на розуміння природи тих прав, якими володіє працівник, вбачається, що, як вільна людська особистість, працівник наділений всіма правами людини. Ці права різноманітні, існує безліч їх модифікацій. Однак через специфіку трудової діяльності основна частина права, що належить працівнику, необхідна йому саме в со-

⁶¹⁹ Амелічева Л. П. Сутнісно-змістова характеристика права на гідну працю. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 3. С. 17–18.

⁶²⁰ Кессіді К. Заява Відділення МОП у Третій комітет 68-ї Генеральної Асамблеї ООН. Гідна праця – це право людини. URL: <https://goo-gl.su/TLQ0bD1> (дата звернення: 05.03.2020).

⁶²¹ Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 98.

⁶²² Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 49.

ціальній сфері. Цю частину права працівника можна називати соціальними або соціально-економічними правами»⁶²³.

Також Т. О. Зикіна характеризує право на гідну працю «як деяке комплексне право, що вміщує в себе усі права працівників, з акцентом на зайнятість, соціальний захист та соціальний діалог»⁶²⁴. Безумовно, можна погодитися із цією характеристикою, адже, як зазначалося вище, право на гідну працю є частиною загального права на працю, комплексність і складність змісту якого є сталою ознакою в теорії трудового права⁶²⁵.

У контексті вищезазначеного бажано зауважити й позицію сучасних зарубіжних вчених-правознавців Дж. МакНотон та Д. Фрей, які зазначають, що принципи і цінності, на яких ґрунтується система забезпечення права на гідну працю, слід розглядати за цілісним підходом у контексті прав людини. Отже, право на гідну працю як природне право базується, на їхню думку, на таких принципах: універсальність, неподільність, взаємопов'язаність і взаємозалежність з усіма іншими правами людини (соціальними, економічними, культурними, громадянськими і політичними без винятку)^{626, 627}.

З теорії права відомо, що сутність будь-якого різновиду права відповідає на питання про його найважливіші ознаки і властивості, а зміст права визначає, в чому конкретно ці ознаки і властивості знаходять свій об'єктивний вираз. Інакше кажучи, через зміст права матеріалізується його сутність, що дає змогу логічно проводити, на наш погляд, подальшу змістовну характеристику права на гідну працю⁶²⁸.

Зміст права на гідну працю, а також його складний (комплексний) характер висвітлюється у положеннях Конвенції МОП про гідну працю домашніх працівників № 189 від 2011 р.⁶²⁹. У вказаному документі, як вже вище зауважувалося в цій роботі, закріплені різноманітні трудові права домашніх працівників, які і є певними елементами складного за характером права на гідну працю, а саме, права на: дієвий захист від

⁶²³ Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 49.

⁶²⁴ Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 49.

⁶²⁵ Третьяков С. А. Значения трудовых прав у системы основных прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 45.

⁶²⁶ MacNaughton G., Frey D. F., Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach (May 23, 2010). *American University International Law Review*, Vol. 26, p. 441, 2011. URL: <https://ssrn.com/abstract=1614282> (дата звернення: 04.02.2020).

⁶²⁷ MacNaughton G., Frey D. F. Challenging Neoliberalism: ILO, Human Rights, and Public Health Frameworks on Decent Work (October, 31). *Health and Human Rights Journal*. Vol. 20, p. 43–55, 2018.

⁶²⁸ Амелічева Л. П. Сутнісно-змістова характеристика права на гідну працю. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 3. С. 18.

⁶²⁹ Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189, 2011 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530 (дата звернення: 12.03.2020).

усіх форм зловживань, домагань, насилля (ст. 6); інформування про свої умови праці й зайнятості належним, зрозумілим способом, що піддається перевірці (ст. 7): тривалість щотижневого відпочинку не менш 24 послідовних години (ст. 10); винагороду, що встановлюється без дискримінації за ознакою статті, видається регулярно раз у місяць (статті 11, 12); безпечні і здорові умови праці з огляду на специфіку домашньої праці (ст. 13) та ін.

Також варто вказати, що подібні компоненти складного права на гідну працю легко віднайти і в положеннях ще однієї Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні від 2006 р.⁶³⁰. До трудових прав моряків, які передбачені в ст. IV цього документа і які, безумовно, належать до компонентів права на гідну працю, необхідно віднести право на: безпечне і надійне робоче місце, яке відповідає нормам безпеки; справедливі умови зайнятості; гідні умови праці та життя на борту судна; охорону здоров'я, медичне обслуговування, соціально-побутове обслуговування та інші форми соціального захисту.

Проведена сутнісно-змістовна характеристика права на гідну працю на базі науково-правових досліджень, норм міжнародних стандартів праці та внутрішньодержавного законодавства, зокрема України, у сфері гідної праці дає змогу запропонувати визначення права на гідну праці у значенні об'єктивного і суб'єктивного права⁶³¹.

Під об'єктивним правом на гідну працю потрібно розуміти систему норм міжнародно-правових актів, в яких декларується це право, і норм національних законодавств, в яких закріплені гарантії його реалізації та захисту⁶³². Вчені трудового права неодноразово присвячували наукові праці аналізу системи норм саме міжнародно-правових актів у сфері права на гідну працю^{633, 634}.

Варто зазначити, що в цій роботі вже вище зауважувалося, що в міжнародних приписах термін «право на гідну працю» нормотворець нерідко замінює синонімічним терміном «право на гідні умови праці» або «право на справедливі умови праці». Зазначене суперечить правилам

⁶³⁰ Конвенція МОП о труде в морском судоходстве с поправками 2006 года. *Официальный сайт Международной организации труда*. URL: <https://goo-gl.su/Ex6AP2tR> (дата звернення: 01.03.2020).

⁶³¹ Амелічева Л. П. Конституційні засади здійснення права на гідну працю в Україні. *Конституційні засади правотворення і правозастосування: стан та перспективи розвитку*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 квітня 2016 р., м. Вінниця). ДонНУ, 2016. С. 19.

⁶³² Амелічева Л. П. Сутнісно-змістовна характеристика права на гідну працю. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 3. С. 19.

⁶³³ Томашевський К. Л. Право на достойний труд: міжнародно-правовая концепция и опыт реализации в Беларуси. *За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики: материалы третьей Международной научно-практической конференции (г. Екатеринбург, 7–8 декабря 2017 года) / Уральский государственный юридический университет; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ*. Екатеринбург, 2017. 273 с.

⁶³⁴ Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. *Актуальні проблеми держави і права: збір. наук. праць*. Одеса. 2010. Вип. 52. С. 7–11.

термінологічної уніфікації в юридичній техніці⁶³⁵ й буде уповільнювати подальше запровадження терміна «право на гідну працю» у науковий вжиток і правотворчість, інакше кажучи, уповільнювати процес подальшої інституалізації цього поняття.

У спеціальній юридичній літературі пропонується розглядати право на гідну працю в об'єктивному значенні ще і як систему загальнообов'язкових норм, що мають формальний вираз, встановлюються та гарантуються державою з метою впорядкування суспільно-трудових відносин у сфері забезпечення гідної праці (зокрема, її основних компонентів: продуктивної зайнятості, умов праці, соціального діалогу, соціального захисту)⁶³⁶.

На наш погляд, у вказаній системі норм центральне місце, безперечно, займають положення Конституції України. Необхідно детальніше проаналізувати їх у зазначеному контексті, враховуючи істотно-суттєву ознаку права на гідну працю як системність. Проведення дослідження цього питання сприятиме закріпленню права на гідну працю в Україні на конституційному рівні, що буде вагомим кроком уперед в подальшій інституалізації та популяризації цього права.

По-перше, необхідно зауважити конституційні засади, які є базовими для реалізації права кожного на зайнятість та працевлаштування людини, яке належить до центрального складника права на гідну працю. Найсамперед бажано зазначити ст. 43 Основного Закону⁶³⁷, в якій закріплюється право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. В ній також передбачається, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

По-друге, необхідно проаналізувати ще й норми Конституції України, які є засадничими для реалізації таких трудових прав, як право на безпеку праці, на справедливую заробітну плату, на повагу честі, гідності людини, зокрема працюючої. У ст. 3 Основного Закону людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. На наш погляд, саме завдяки цій статті можна стверджувати про «людиноцентристське спряму-

⁶³⁵ Скакун О. Ф. Теория государства и права: учеб. / под ред. О. Ф. Скакун. Харків: Консум, 2000. С. 552–554.

⁶³⁶ Амелічева Л. П. Конституційні засади здійснення права на гідну працю в Україні. *Конституційні засади правотворення і правозастосування: стан та перспективи розвитку*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 квітня 2016 р., м. Вінниця). ДонНУ, 2016. С. 19.

⁶³⁷ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

вання» права на гідну працю. Не менш важливою є й ст. 43 Конституції України, в якій закріплюється, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а також на своєчасне одержання винагороди за працю, що захищається законом. Важливу роль у повазі до трудових прав, у тому числі, особистих немайнових трудових прав, відіграють статті 21, 24 Конституції України⁶³⁸, за якими забороняється дискримінація у сфері праці за численними суб'єктивними й об'єктивними «захищеними» ознаками (етнічною, релігійною, статевою та ін.). Зазначені норми є важливими гарантіями для судового захисту громадян від незаконних дій роботодавця особливо під час працевлаштування, коли він безпідставно висуває певні вимоги до зовнішнього вигляду, віку, статі тощо до претендентів на посаду⁶³⁹.

По-третє, велике значення у цьому контексті дослідження має ст. 46 Конституції України, за якою громадяни мають право на соціальний захист, що вміщує право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням через страхові внески громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними); ст. 48 Основного Закону, в якій закріплене право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (достатнє харчування, одяг, житло тощо).

По-четверте, варто вказати конституційні норми, які є основою для реалізації права на участь у соціальному діалозі суб'єктів відносин тісно пов'язаних із трудовими (або соціально-партнерських). Зокрема, у ст. 36 Конституції України⁶⁴⁰ закріплюється право громадян на свободу об'єднання в громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод, що є основою для формування і функціонування сторін соціального діалогу (соціальних партнерів у вигляді об'єднань працівників в профспілки, а роботодавців – у союзи й об'єднання різних рівнів). Згідно зі статтями 39 і 44 Основного Закону громадяни мають право на мирні збори, мітинги, походи і демонстрації, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, що є іноді крайніми заходами для

⁶³⁸ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

⁶³⁹ Амелічева Л. П. Конституційні засади здійснення права на гідну працю в Україні. *Конституційні засади правотворення і правозастосування: стан та перспективи розвитку*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 квітня 2016 р., м. Вінниця). ДонНУ, 2016. С. 20.

⁶⁴⁰ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

вирішення колективних трудових спорів між учасниками соціального діалогу та ін.⁶⁴¹.

Під час звернення до цих конституційних засад не можна не помітити, що ці норми, здавалося б, мають забезпечувати трудові права працівників на гідному рівні, проте нині вони закріплюють лише фундаментальні (класичні) трудові права працівників, тобто мінімальний рівень гарантій цих прав⁶⁴². Варто зауважити, що натепер цього рівня гарантій не достатньо для реалізації концепції гідної праці в Україні. До того ж у зазначених нормах Основного Закону законодавцем не використовуються сучасні терміни «гідна праця», «право на гідну працю», «право на справедливую оплату праці» тощо, що є певною перешкодою для подальшої нормотворчості у сфері забезпечення права на гідну працю наших громадян, а також уповільнення процесу інституціоналізації цього поняття і в науці трудового права, і в реальній дійсності⁶⁴³.

Недосконалість положень Конституції України, які не враховують сучасні теоретичні положення концепції гідної праці, на нашу думку, негативно впливає на ефективність правового регулювання права на гідну працю в законах і підзаконних актах, а також в актах колективно-договірному та індивідуально-договірному характеру.

Суб'єктивне право на гідну працю впливає із значення суб'єктивного права на працю⁶⁴⁴ й охоплює такі правоможності: 1) одержати роботу в умовах свободи, без примусу й повною мірою виявити свої здібності, навички і майстерність; 2) здійснювати працю в гідних і безпечних умовах, що дає працівникові задоволення, з достойною оплатою і справедливим розподілом плодів прогресу; 3) можливість захисту прав трудящих⁶⁴⁵; 4) користуватися соціальними благами в системі соціального захисту⁶⁴⁶.

Як вище зауважувалося, В. В. Жернаков прогнозує, що згодом право на гідну працю має перетворитися на саму сутність права кожного

⁶⁴¹ Амелічева Л. П. Конституційні засади здійснення права на гідну працю в Україні. *Конституційні засади правотворення і правозастосування: стан та перспективи розвитку*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 квітня 2016 р., м. Вінниця). ДонНУ, 2016. С. 20.

⁶⁴² Амелічева Л. П. Конституційні засади здійснення права на гідну працю в Україні. *Конституційні засади правотворення і правозастосування: стан та перспективи розвитку*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 квітня 2016 р., м. Вінниця). ДонНУ, 2016. С. 21.

⁶⁴³ Амелічева Л. П. Конституційні засади здійснення права на гідну працю в Україні. *Конституційні засади правотворення і правозастосування: стан та перспективи розвитку*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 квітня 2016 р., м. Вінниця). ДонНУ, 2016. С. 21.

⁶⁴⁴ Гостюк О. Д. Право на працю як суб'єктивне право людини: теоретико-правовий погляд на проблему. *Підприємство, господарство і право*. 2018. № 7. С. 95.

⁶⁴⁵ Сімутіна Я. В. Гідна праця. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилико (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. С. 76–77.

⁶⁴⁶ Амелічева Л. П. Конституційні засади здійснення права на гідну працю в Україні. *Конституційні засади правотворення і правозастосування: стан та перспективи розвитку*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 квітня 2016 р., м. Вінниця). ДонНУ, 2016. С. 19.

на працю. Вчений зазначає, що «така стратегічна мета вбачається цілком можливою, адже чинну концепцію права, побудовану на ідеї вільної праці, не можна вважати сучасною, а тим більше такою, що відповідає загальній стратегії розвитку людини у суспільному середовищі. Якщо ставити питання принципово, то навіщо вибудовувати концепцію гідної праці, не маючи за мету її втілення не тільки на рівні суспільства, а й на індивідуально-правовому рівні?»⁶⁴⁷. Інакше кажучи, В. В. Жернаков своїм риторичним питанням спрямовує подальше дослідження права на гідну працю і у значенні суб'єктивного права людини.

На думку вченого, з якою не можна не погодитися, у праві кожного на гідну працю можна виокремлювати такі складові: право на гідні умови праці, право на гідну оплату праці, право на трудову честь і ділову репутацію, право на об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності і можливість на цій основі кар'єрного росту; право на особисту недоторканість і недискримінацію тощо⁶⁴⁸. Враховуючи контекст цього дослідження, до складових права на гідну працю, запропонованих В. В. Жернаковим, можна було б додати й ще одну важливу складову – право на трудову мобільність з метою посилення повної, продуктивної, вільно обраної і справедливої зайнятості, враховуючи активні глобалізаційні та євроінтеграційні процеси в економіці⁶⁴⁹.

Враховуючи деякі вагомі військово-політичні й міжнародно-правові події (збройний конфлікт на сході нашої країни, активна зовнішня міграція завдяки безвізовому режиму перетинання міждержавних кордонів країн Європейського Союзу, внутрішня трудова міграція, пов'язана з появою внутрішньо переміщених осіб з окупованих територій тощо), слід детальніше дослідити особливості змістовних ознак права на гідну працю трудових мігрантів та з'ясувати проблеми уповільнення інституалізації цього права на доктринальному і законодавчому рівні.

Трудові мігранти здійснюють вагомий внесок у просуванні сталого розвитку у глобальному масштабі, але водночас вони самі потребують підтримки і захисту у сфері права на гідну працю. За даними ООН, у 2019 році їхня кількість у світі склала 272 млн осіб⁶⁵⁰. Близько 21 млн трудових мігрантів, включно з дітьми, за даними МОП, наразі є жерт-

⁶⁴⁷ Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 98.

⁶⁴⁸ Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 98.

⁶⁴⁹ Амелічева Л. П. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. *Підприємство, господарство і право*. 2020. № 1. С. 56.

⁶⁵⁰ International Migration 2019 Wall Chart. Department of Economic and Social Affairs. United Nations. URL: <https://goo-gl.su/MqzJH> (дата звернення: 05.09.2019).

вами практики неетичного та нечесного найму, в них фактично відбирається можливість мати право на гідну працю⁶⁵¹. Такий стан викликаний різними причинами, зокрема і правовими.

Трудові мігранти як і усі працівники, прагнуть до праці із гідними умовами, що забезпечують їм професійний розвиток, адекватну гідну зарплатню, поважне ставлення до честі, гідності й ділової репутації працівника, належні безпечні і здорові умови праці, соціального забезпечення. Однак, їхні трудові права не завжди забезпечені й захищені на ринку праці багатьох країн світу, зокрема й України, що обумовлено обмеженою спроможністю урядів вживати ефективні засоби щодо транс-кордонної мобільності трудового потенціалу, і засоби правового характеру також⁶⁵². Нерідко уряди деяких навіть розвинутих країн через різний характер багатосторонньої системи міграції взагалі її розглядають як витратну «токсичну проблему»⁶⁵³.

Важливим кроком світової спільноти для вирішення цієї «токсичної проблеми» саме через підтримку і захист права на гідну працю мігрантів стало прийняття 19 грудня 2018 року Генеральною Асамблеєю ООН Глобального договору про безпечну, впорядковану й легальну міграцію, який підписали 152 країни⁶⁵⁴. Однією із 23 цілей цього договору значено сприяння справедливому й етичному найму і гарантуванню умов, які забезпечують право на гідну працю трудовим мігрантам через розробку та удосконалення національних стратегій і програм, що стосуються міжнародної трудової мобільності, зокрема з урахуванням відповідних рекомендацій, викладених у Загальних принципах і оперативних керівних вказівках МОП у сфері справедливого працевлаштування, Керівних засадах підприємницької діяльності в аспекті прав людини ООН та міжнародної системи сумлінного найму Міжнародної організації з міграції⁶⁵⁵. До підписання вказаного Глобального договору наша держава не приєдналася, пославшись на внутрішню проблему із внутрішньо переміщеними особами з окупованих територій (або вимушеними переселенцями).

⁶⁵¹ Международная система добросовестного найма иностранной рабочей силы: Брошюра Представительства Международной организации по миграции (МОМ). Женева. URL: <https://goo-gl.su/LZbxuXJ> (дата звернення: 06.02.2020).

⁶⁵² Амелічева Л. П. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 1. С. 54.

⁶⁵³ Promoting decent work for migrant workers. ILO. Website. Global Forum on Migration and Development (Geneva, Switzerland on 5 February 2015), P. 4. URL: <https://goo-gl.su/jXeY> (дата звернення: 17.11.2019).

⁶⁵⁴ Амелічева Л. П. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 1. С. 54.

⁶⁵⁵ Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. Межправительственная конференция для принятия глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. Марракеш, Марокко, 10 и 11 декабря 2018 года. URL: <https://goo-gl.su/hwW4> (дата звернення: 26.10.2019).

В іншому документі концептуального характеру – Програмі гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр.⁶⁵⁶ – зауважується, що умови праці українських трудових мігрантів далекі від гідних через численні випадки несправедливого й неетичного найму в закордонних країнах, що є причиною для занепокоєння уряду і громадських правозахисних організацій. Згідно з результатами моніторингу МОП лише 38 % українських трудових мігрантів уклали письмовий трудовий договір з іноземними роботодавцями⁶⁵⁷. Здебільшого письмовий трудовий договір між трудовими мігрантами та роботодавцями був укладений мовою країни працевлаштування і тільки у 25 % випадків його було перекладено українською⁶⁵⁸. Особливо вразливими до порушень своїх трудових прав є ті трудові мігранти, які працюють домашніми працівниками (18,3 % від загальної кількості трудових мігрантів). Ця категорія українських мігрантів (переважно жінки) зазвичай не формалізує свої трудові відносини (у 16,5 % випадків), формалізує у письмовій формі у 10–11 % випадків⁶⁵⁹. У зазначеній Програмі сформульовані пріоритети у державній соціальній політиці з питань трудової міграції (підготовка до ратифікації низки Конвенцій МОП, зокрема, Конвенції МОП про гідну працю домашніх працівників № 189 від 2011 р.⁶⁶⁰ та ін.). Хоча строк дії цієї Програми вже закінчився, зобов'язання України щодо ратифікації цих важливих міжнародних стандартів праці, які стосуються права на гідну працю мігрантів, так і не було виконано.

Нині Україна постала перед загрозою п'ятої хвилі української міграції, яка, на думку експертів (І. Марков та ін.), розпочалася з 10-их років ХХІ ст., охопила молодь, причому переважно добре освічену, та на відміну від попередньої (економічної) вирізняється переходом до міграції населення як способу життя. Нова міграційна мотивація є відповіддю людей на численні глобальні й національні виклики розвитку держави, її економіки й суспільства⁶⁶¹, уповільнення впровадження в життя ідеї гідної праці. Через це внутрішньо переміщені особи – трудові мігранти, які втратили житло на окупованих територіях, розірвали більшою

⁶⁵⁶ Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016. URL: <https://goo-gl.su/6sXCiOqP> (дата звернення: 03.09.2019).

⁶⁵⁷ Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016. URL: <https://goo-gl.su/6sXCiOqP> (дата звернення: 03.09.2019).

⁶⁵⁸ Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016. URL: <https://goo-gl.su/6sXCiOqP> (дата звернення: 03.09.2019).

⁶⁵⁹ Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016. URL: <https://goo-gl.su/6sXCiOqP> (дата звернення: 03.09.2019).

⁶⁶⁰ Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 2011 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530 (дата звернення: 12.03.2020).

⁶⁶¹ Садова У. Я., Бортник Н. П., П'ятковська О. Р. та ін. Українські міграційні тренди у фокусі перспектив розвитку ринку праці. *Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів ХХІ століття*: наукове видання / наук. ред. У. Я. Садова. Львів, 2019. С. 8.

або меншою мірою соціальні зв'язки з рідними, які залишилися на окупованих територіях, і є тією часткою українців, для яких міграція за кордон, і трудова також, стає способом життя через безвихідь.

Необхідність виваженої, збалансованої соціальної політики, а також розробка у зв'язку із цим документів концептуального характеру у сфері трудової міграції для будь-якої держави-члена МОП, зокрема України, є вкрай необхідною.

Отже, позитивним досягненням на сьогодні у державній соціальній політиці з питань забезпечення права на гідну працю трудових мігрантів є чітке розуміння законодавцем, Урядом того, за якими напрямками його вдосконалювати, виходячи із Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року від 12.07.2017⁶⁶², зокрема й у сфері трудової міграції, із Програм гідної праці МОП для України, які втілюються в життя безперервно останніх чотирнадцять років поспіль. До того ж на сьогодні вже визначені пріоритети наступного документа Програми гідної праці МОП для України на період 2020–2024 рр.⁶⁶³, який також буде позитивно впливати на удосконалення національного трудового законодавства в період його реформування, однією із задач якого є регулювання права на гідну працю всіх працівників, серед яких і трудові мігранти.

На думку Г. І. Чанишевої, І. В. Лагутіної, Є. В. Краснова, з якою цілком погоджується і автор, про те, що хоча й формально зобов'язання нашої держави за міжнародними договорами, положеннями Конституції та законодавством про міграцію передбачають надання рівного доступу до комплексу основних трудових прав усім легальним мешканцям країни, однак трудові мігранти позбавлені можливостей повною мірою скористатися своїми трудовими правами через відсутність належних механізмів імплементації та суперечливе тлумачення щодо застосування цих положень⁶⁶⁴. Відтак мігранти сповна відчувають на собі дефіцит і кризу гідної праці, адже виявилися незахищеними від соціальної та економічної маргіналізації.

Питання реалізації та захисту права на працю трудових мігрантів в його традиційному розумінні в науці трудового права останнім часом

⁶⁶² Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 р. № 482-р. *Офіційний вісник України*. 2017. № 60. Ст. 1837.

⁶⁶³ Визначено пріоритети Програми гідної праці МОП на період 2020–2024 рр. / Міжнародний департамент КВПУ. Конфедерація вільних профспілок України. 20.12.2019. URL: <https://goo-gl.su/wf67svTC>. (дата звернення: 26.12.2019).

⁶⁶⁴ Чанишева Г. І. та ін. Місце трудових та соціально-забезпечувальних прав у системі прав людини. *Наука праці Нац. ун-ту «ОЮА»*. Т. 17 / голов. ред. С. В. Ківалов; МОН України, НУ «ОЮА». Одеса, 2015. С. 216. URL: <https://goo-gl.su/EBOC74pu> (дата звернення: 13.01.2020).

досліджували О. І. Кисельова⁶⁶⁵, О. А. Трюхан⁶⁶⁶, Н. М. Швець⁶⁶⁷ та інші. Що ж до проблематики правового забезпечення права на гідну працю трудових мігрантів у сучасних умовах сталого розвитку, то вона в сучасній спеціальній юридичній літературі висвітлюється лише за деякими аспектами, не системно^{668, 669}.

Враховуючи, що для України явище трудової міграції достатньо нове, з'ясуємо його змістовне наповнення, аналізуючи спеціальну юридичну літературу. Так, в юридичній енциклопедичній літературі під трудовою міграцією (лат. *migratio* – переселення) розуміється соціально-правове явище, яке характеризується переміщенням працездатного населення як усередині країни, так і за її межами під впливом негативних економічних чинників у пошуках роботи на певний термін. Вирізняють зовнішню (міжнародну) та внутрішню трудову міграцію⁶⁷⁰.

На думку О. А. Трюхан, яку цілком поділяє й автор, трудову міграцію варто розглядати у значенні права на трудову міграцію. Вчена зауважує, що до змісту права на трудову міграцію входять: право приймати реально запропоновану роботу; право вільно пересуватися в цих цілях по території держав-членів співтовариства; право знаходитися в одній із держав-членів співтовариства, займаючись трудовою діяльністю відповідно до законодавства, що регулює зайнятість громадян цієї держави співтовариства; право залишатися на території однієї з держав-членів співтовариства після завершення трудової діяльності в цій державі на визначених співтовариством умовах⁶⁷¹.

Під впливом ідеї гідної праці МОП як спеціалізованої структури при ООН⁶⁷² необхідно доповнити перелік правоможностей права на трудову міграцію, запропонований О. А. Трюхан, правом трудових мігрантів на гідні умови праці (або на гідну працю). Адже, як вище зазначалося, забезпечення права на гідну працю для всіх, і трудових мігрантів

⁶⁶⁵ Кисельова О. І. Трудова міграція: суть і причини виникнення. *Наук. вісник Ужгородського нац. ун-ту*. Серія: Право. 2013. № 21. Ч. 1. С. 60–63.

⁶⁶⁶ Трюхан О. А. Право працівників-мігрантів на зайнятість: міжнародні стандарти і законодавство України. *Часопис цивільстики*. 2015. № 19. С. 178–184.

⁶⁶⁷ Швець Н. М. Окремі правові аспекти трудової міграції. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 47. С. 152–164.

⁶⁶⁸ Амелічева Л. П. Деякі проблеми правового забезпечення гідної праці трудових мігрантів. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези допов. учас. міжнар. наук.-практ. конф. (2 квітня 2019 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина. Київ, 2019. С. 7–10.

⁶⁶⁹ Амелічева Л. П. Правове регулювання справедливої зайнятості та гідної праці трудових мігрантів, постраждалих внаслідок конфліктів і лих. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 178–181.

⁶⁷⁰ Шумоло М. М. Трудова міграція. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. С. 693–694.

⁶⁷¹ Трюхан О. А. Право працівників-мігрантів на зайнятість: міжнародні стандарти і законодавство України. *Часопис цивільстики*. 2015. № 19. С. 178.

⁶⁷² Достойный труд. Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева: Международная организация труда, 1999.

також, є однією з найважливіших цілей майбутнього сталого розвитку світової спільноти, що задекларовані у вересні 2015 року в рамках 70-ї сесії ГА ООН у Нью-Йорку на Саміті ООН зі сталого розвитку у підсумковому документі «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» (Цілі Сталого Розвитку або ЦСР)⁶⁷³. А саме: ціль 8 ЦСР – це сприяння сталому, інклюзивному та стійкому економічному зростанню, повній та продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх, у тому числі, і для трудових мігрантів⁶⁷⁴.

Україна – держава, для якої трудова міграція стала масовим явищем. Адже наша країна одночасно є державою походження, призначення та транзиту працівників-мігрантів, територією різнохарактерних, різноспрямованих та різномасштабних трудових міграційних потоків. Зазначене обумовлює те, що національна нормативно-правова база, яка регулює трудові відносини з трудовими мігрантами, є вагомою, чисельною та різноманітною, але не в усьому досконалою у контексті ідеї гідної праці⁶⁷⁵. Тому забезпечення державного, зокрема державно-правового регулювання, у сфері трудової міграції є складним завданням, розв’язання якого потребує комплексного, системного підходу, належного фінансування, нормативно-правового, кадрового та наукового забезпечення⁶⁷⁶.

Далі необхідно проаналізувати національні нормативно-правові акти у сфері трудових прав трудових мігрантів у світлі ідеї гідної праці.

В нашій державі використання праці іноземців або апатридів регулюються ст. 26 Конституції України⁶⁷⁷, Європейською конвенцією про правовий статус трудящих-мігрантів від 1977 р.⁶⁷⁸, Європейською соціальною хартією (переглянутою) від 1996 р.⁶⁷⁹ тощо. Також відносини з трудової еміграції (трудова еміграція – переселення працездатного населення з країни походження в іншу державу, а також тривале або тимчасове перебування за межами країни походження з метою працевлаштування)⁶⁸⁰ врегульовані двосторонніми міжнародними договорами між Україною та Італією, Іспанією, Польщею, Португалією, Чехією.

⁶⁷³ Амелічева Л. П. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 1. С. 55.

⁶⁷⁴ Доклад о Целях в области устойчивого развития, 2017 год, ООН, Нью-Йорк. С. 7.

⁶⁷⁵ Амелічева Л. П. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 1. С. 56.

⁶⁷⁶ Амелічева Л. П. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 1. С. 56.

⁶⁷⁷ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

⁶⁷⁸ Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів від 1977 року: Закон України від 16.03.2007 № 755-У. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 21. Ст. 290.

⁶⁷⁹ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-У. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

⁶⁸⁰ Шумило М. М. Трудова міграція. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилико (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. С. 693.

Громадяни ж України, які працюють офіційно в цих країнах на базі підписаних міжнародних договорів, дійсно мають право на гідну працю на рівні з працівниками-громадянами цих країн, адже ці країни є розвинутими країнами ЄС з відповідною досконалою правовою базою та високою правовою культурою.

Інституалізація права на гідну працю трудових мігрантів в Україні уповільнюється неприйняттям позитивного рішення нашою державою щодо ратифікації важливих, засадничих міжнародних стандартів праці для цієї категорії працівників, а саме: Конвенції ООН про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей від 1990 р.⁶⁸¹, Конвенції МОП про працівників-мігрантів № 97 від 1949 р.⁶⁸², Конвенції МОП про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143 від 1975 р.⁶⁸³, Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та знань № 111 від 1958 р.⁶⁸⁴.

Відразу слід зауважити, що правовий статус трудових мігрантів за чинним КЗпП України та іншим трудовим законодавством є ідентичним із громадянами України, але за умови, що перебування іноземця на території України відповідає вимогам Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22.09.2011 № 3773-VI⁶⁸⁵, Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI⁶⁸⁶, Закону України «Про імміграцію» від 07.06.2001 № 2491-III⁶⁸⁷, Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо боротьби з нелегальною міграцією» від 18.01.2001 № 2247-III⁶⁸⁸, а також багатьом підзаконним актам, які регламентують питання легального перебування іноземців в Україні тощо.

У спеціальній юридичній літературі слушно зауважується, що на сьогодні в Україні відсутній базисний законодавчий акт, який би

⁶⁸¹ Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей від 1990 р. ООН. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/NpUdFuz> (дата звернення: 14.11.2019).

⁶⁸² Конвенція МОП про працівників-мігрантів (переглянута) № 97 від 1949 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159#Text (дата звернення: 17.02.2020).

⁶⁸³ Конвенція МОП про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143 від 1975 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/arUgZrw> (дата звернення: 07.08.2019).

⁶⁸⁴ Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та знань № 111 від 1958 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/7aqcTCM> (дата звернення: 06.08.2019).

⁶⁸⁵ Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 19–20. Ст. 179.

⁶⁸⁶ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

⁶⁸⁷ Про імміграцію: Закон України від 07.06.2001 № 2491-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 41. Ст. 197.

⁶⁸⁸ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо боротьби з нелегальною міграцією: Закон України від 18.01.2001 № 2247-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 13. Ст. 66.

відображав засади всієї державної міграційної політики України⁶⁸⁹, тому пропонується прийняття Закону України «Про основні засади державної міграційної політики України», який дасть змогу зміцнити механізми захисту прав та інтересів суб'єктів міграційних процесів для покращання демографічної та соціально-економічної ситуації в Україні та зможе розв'язати проблему щодо визначення на законодавчому рівні основних засад державної міграційної політики України та напрямів її реалізації⁶⁹⁰. Водночас у такому документі, на наш погляд, необхідно було б передбачити і механізм правового регулювання права на гідну працю суб'єктів міграційних процесів.

Важливе значення в інституалізації права на гідну працю мають деякі підзаконні акти стратегічного характеру.

Одним із таких документів є Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року від 12.07.2017⁶⁹¹, в якій суттєвою проблемою встановлено імміграцію висококваліфікованих фахівців та молоді, яка не повертається в Україну після отримання закордонної освіти. Втрата Україною висококваліфікованих категорій працівників та молодих фахівців з якісною професійною освітою негативно відображається на освітньо-кваліфікаційній та віковій структурі трудового потенціалу країни і поступово знижує її економічне зростання. У зазначеній Стратегії пропонується розробка найближчим часом програм заохочення репатріації закордонних українців, вихідців з України та їх нащадків тощо.

Україна, яка є членом МОП, сьогодні потерпає від збройного конфлікту на сході країни й має через це на обліку більше 1,4 млн внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО) за даними Міністерства соціальної політики України станом на 28.10.2019⁶⁹². Також потрібно зауважити, що наша держава за економічним розвитком є найбіднішою країною Європи, за даними 2019 року від МВФ⁶⁹³, тому активно постачає на світовий ринок праці трудових мігрантів, серед яких, звісно, є й особи зі статусом ВПО у великій кількості, яким держава сьогодні через брак

⁶⁸⁹ Чанишева Г. І. та ін. Місце трудових та соціально-забезпечувальних прав у системі прав людини. *Наук. праці Нац. ун-ту «ОЮА»*. Т. 17 / голов. ред. С. В. Ківалов; МОН України, НУ «ОЮА». Одеса, 2015. С. 216. URL: <https://goo-gl.su/EВ0С74ру> (дата звернення: 13.01.2020).

⁶⁹⁰ Чанишева Г. І. та ін. Місце трудових та соціально-забезпечувальних прав у системі прав людини. *Наук. праці Нац. ун-ту «ОЮА»*. Т. 17 / голов. ред. С. В. Ківалов; МОН України, НУ «ОЮА». Одеса, 2015. С. 216. URL: <https://goo-gl.su/EВ0С74ру> (дата звернення: 13.01.2020).

⁶⁹¹ Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 р. № 482-р. *Офіційний вісник України*. 2017. № 60. Ст. 1837.

⁶⁹² Головні новини. Внутрішньо переміщені особи. 28.10.2019. *Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України*. URL: <https://goo-gl.su/63eUVR> (дата звернення: 07.01.2020).

⁶⁹³ МВФ назвав Україну найбіднішою країною Європи – інфографіка. 12.10.2018. *Сайт UA.NEWS*. URL: <https://goo-gl.su/adYuvny> (дата звернення: 21.11.2019).

коштів не допомагає достатньою мірою вирішити житлові, побутові, соціально-реабілітаційні та інші питання. Саме ці особи і є найбільш уразливою категорією трудових мігрантів внаслідок збройного конфлікту на сході України серед всього зовнішнього потоку трудових мігрантів, який у 2018 році, за даними Міністерства соціальної політики України, складався з 3,2 млн українців, які здійснювали трудову оплачувану діяльність на постійній основі за кордоном, а у період сезонних робіт – навіть з 9 млн осіб⁶⁹⁴.

Саме для таких категорій трудових мігрантів МОП розробила Рекомендації про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії № 205 від 2017 р. (далі – Рекомендація № 205)⁶⁹⁵, якій, на жаль, в Україні не приділяється належна увага законотворцем. Верховна Рада України за шість років окупації Криму і східної території України не провела жодного слухання за зазначеною Рекомендацією МОП⁶⁹⁶, що також є однією з причин недостатнього забезпечення права на гідну працю трудових мігрантів, які потерпали від конфліктів і лих. Також слід зазначити, що на сьогодні положення Рекомендації № 205 не враховані ні в КЗпП України, ні в Законі України «Про зовнішню трудову міграцію» від 05.11.2015 № 761-VIII⁶⁹⁷, що є спеціальним законом, який передбачає цілісний механізм правового регулювання зовнішньої трудової міграції.

Важливість і специфічність Рекомендацій № 205 вимагає більш детального її аналізу.

У Розділі I «Цілі і сфера охоплення» вказаних Рекомендацій № 205 країнам-членам МОП представлені рекомендаційні орієнтири щодо заходів, які мають бути ухвалені з розширення зайнятості та гідної праці з метою запобігання, відновлення і забезпечення миру і потенціалу протидії в контексті кризових ситуацій, що виникають унаслідок конфліктів і лих. Також дається визначення таким поняттям за міжнародно узгодженою термінологією: «лихо», «потенціал протидії», «заходи реагування на кризу». Так термін «лихо» означає подію будь-якого масштабу, яка серйозно порушує життя місцевих громад або суспільства внаслідок поєднання небезпечних подій, які призводять до таких наслідків, як жертви серед населення, а також матеріальна, економічна або еко-

⁶⁹⁴ Постійно за кордоном працюють понад 3,2 млн українців / Мінсоцполітики. *ІА «Інтерфакс-Україна»*, 03.07.2018. URL: <https://goo-gl.su/5aLRJAd> (дата звернення: 10.09.2019).

⁶⁹⁵ Рекомендація о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия МОП № 205 від 2017 року. URL: <https://goo-gl.su/ZbfWF> (дата звернення: 17.10.2019).

⁶⁹⁶ Амелічева Л. П. Правове регулювання справедливої зайнятості та гідної праці трудових мігрантів, постраждалих внаслідок конфліктів і лих. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 180.

⁶⁹⁷ Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 49–50. Ст. 46.

логічна шкода і вплив. Під терміном «потенціал протидії» розуміється здатність системи, громади або суспільства, схильних до уразливості загрозам, протистояти наслідкам загроз, переносити їх, пристосовуватися й адаптуватися до них, трансформуватися і своєчасно та ефективно відновлюватися, в тому числі за допомогою збереження і відновлення своїх основних структур і функцій на основі управління ризиками. Що ж до терміна «заходи реагування на кризу», то він містить всі заходи у сфері зайнятості та гідної праці, що запроваджуються у відповідь на кризові ситуації, що виникають унаслідок конфліктів і лих.

Важливими, на нашу думку, є й положення Розділу X «Мігранти, постраждалі від кризових ситуацій» Рекомендації № 205⁶⁹⁸, в яких зазначено, що з огляду на те, що особлива увага повинна приділятися мігрантам, найперше трудовим мігрантам, які стали особливо вразливими внаслідок кризи, країни-члени МОП повинні вживати заходів відповідно до національних законодавств та міжнародного права з метою: а) викоринення примусової чи обов'язкової праці, включаючи торгівлю людьми; б) сприяння, відповідно до обставин, інтеграції мігрантів в приймаючі спільноти завдяки їхньому доступу до ринків праці, в тому числі створюючи для них можливості навчання підприємству й отримання доходів, а також за допомогою гідної праці; в) захисту і забезпечення трудових прав і безпечних умов для трудових мігрантів, включно з особами, які зайняті на непостійній основі, трудовими мігрантами-жінками, молодими працівниками-мігрантами і трудовими мігрантами з обмеженими можливостями у всіх секторах; г) належного врахування інтересів трудових мігрантів і членів їхніх сімей під час формування політики і програм у сфері праці, що стосуються заходів реагування на конфлікти і лиха, згідно з обставинами; д) сприяння добровільному поверненню мігрантів та їхніх родин в умовах безпеки і гідності.

Варто проаналізувати також норми Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 № 1706-VII⁶⁹⁹ щодо питань забезпечення гідної праці ВПО-трудоових мігрантів. В першу чергу, слід зауважити ст. 18 «Міжнародне співробітництво з проблем внутрішньо переміщених осіб», в якій зазначається, що Україна співпрацює з іншими державами, міжнародними організаціями з метою запобігання виникненню передумов вимушеного внутрішнього переміщення осіб, захисту та дотримання прав і свобод внутрішньо пере-

⁶⁹⁸ Рекомендація о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия МОП № 205 від 2017 року. URL: <https://goo-gl.su/ZbfWF> (дата звернення: 17.10.2019).

⁶⁹⁹ Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 1. Ст. 1.

міщених осіб, створення та підтримання умов, що дають змогу таким особам добровільно, в безпечних умовах та з гідністю повернутися до покинутого місця проживання, або умов для інтеграції внутрішньо переміщених осіб за новим місцем проживання в Україні. Як вбачається, цей Закон лише декларує таку співпрацю, механізм же її реалізації залишається не конкретизованим.

Таким чином, проведена сутнісно-змістовна характеристика права на гідну працю, вивчення й проведення аналізу нормативно-правових актів, спеціальної літератури, що так чи інакше дотичні до права на гідну працю всіх, у тому числі трудових мігрантів, дає можливість дійти висновку про уповільнення процесу інституалізації права на гідну працю як на доктринальному, так і на законодавчому рівні. Причинами такого уповільнення є економічна слабкість України, відсутність закріплення на конституційному рівні права кожного на гідну працю, непродумана соціальна та правова політика у питаннях забезпечення права на гідну працю для всіх, зволікання нашим урядом підписання чергової п'ятої Програми гідної праці МОП для України на період 2020–2024 рр.⁷⁰⁰. Щодо гальмування процесу інституалізації права на гідну працю трудових мігрантів на національному законодавчому рівні, то необхідно вказати такі причини: нерішучість держави ратифікувати базові міжнародні стандарти праці, зокрема, що стосуються гідних умов праці трудових мігрантів; підписати на міжнародно-правовому рівні Глобальний договір про безпечну, впорядковану й легальну міграцію⁷⁰¹.

2.4. Парадигма правового регулювання гідної праці як елемент сучасної методології трудового права

Розмаїття нових викликів і загроз трудовим відносинам в умовах дефіциту і кризи гідної праці обумовило активізацію серед вчених трудового права наукової розробки більш дієвої системи заходів правового регулювання сучасних трудових відносин під впливом ідеї гідної праці. Нині до кола питань, що є предметом трудово-правового наукового дослідження заради виконання зазначеного сучасного наукового завдання, віднесені: функціонування національних систем трудового права і права соціального забезпечення під впливом глобальних викликів; не-

⁷⁰⁰ Звіт щодо вироблення основних параметрів Програми гідної праці для України на 2020–2024 роки. МБП. Управління за результатами та моніторинг і оцінка: семінар з планування Програми гідної праці, Філіп Н. Дарден, 17–19 грудня 2019 року. К. URL: <https://goo-gl.su/06UADJ> (дата звернення: 02.02.2020).

⁷⁰¹ Глобальний договір о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. Межправительственная конференция для принятия глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. Марракеш, Марокко, 10 и 11 декабря 2018 года. URL: <https://goo-gl.su/hwW4> (дата звернення: 26.10.2019).

типові трудові відносини як виклик стабільній зайнятості; подолання проблеми неформальної зайнятості; таргетинг як прихований різновид непрямой дискримінації; дестабілізація трудових відносин та її наслідки; соціально-трудова наслідки роботизації та автоматизації виробництва у сфері послуг, проблеми регулювання трудових і соціально-забезпечувальних відносин у перспективі розвитку цифрової економіки; соціальні ризики у контексті глобальних викликів сучасності; можливість змін соціальних зобов'язань держави під впливом глобальних викликів тощо⁷⁰².

Філософи, економісти, соціологи і вчені з інших галузей науки також розпочали активні дослідницькі розвідки щодо з'ясування сутності та змісту гідної праці, пошук найбільш ефективних методів її вимірювання, оцінки й забезпечення в будь-якій країні незалежно від показника Індексу розвитку людського потенціалу (за методикою ООН)⁷⁰³.

Наукова логіка, системність і чіткість указаних досліджень, зростання їх кількості із року в рік поступово сприяли інституалізації поняття гідної праці в науці трудового права. Усталеність цього поняття нині підтверджується й тим, що з лаконічною дефініцією та збіркою наукових відомостей про нього можна ознайомитися в сучасній юридичній енциклопедичній літературі⁷⁰⁴.

Останнім часом високий рівень дефіциту й кризи гідної праці суттєво перешкоджають процесу втілення в життя ідеї гідної праці. В науці трудового права постало питання більш чіткого визначення сучасної національної парадигми правового регулювання гідної праці, структури цієї парадигми, яка впевнено формується на національному рівні в багатьох країнах світу під впливом концепції гідної праці, ініційованої Міжнародною організацією праці⁷⁰⁵.

Зазначене також вплинуло і на постановку наукового завдання цього дослідження – визначення базових положень вказаної парадигми

⁷⁰² О пути в науку, евразийской интеграции и перспективах трудового права (интервью со Светланой Юрьевой Головиной). *Трудовое и социальное право*. 2018. № 3. С. 14–15.

⁷⁰³ Доклад о человеческом развитии-2019. За рамками уровня доходов и средних показателей сегодняшнего дня: неравенство в человеческом развитии в XXI веке. UNDP. URL: <https://cutt.ly/Vu6oXU6> (дата звернення: 12.12.2019).

⁷⁰⁴ Сімугіна Я. В. Гідна праця. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. С. 76.

⁷⁰⁵ Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання гідної праці як основний концептуальний напрям розвитку трудового права. *Сучасна університетська правова освіта і наука: Мат-ли VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 23 лютого 2018 р.)*. Том 2. Тернопіль: Вектор, 2018. С. 31–33; Амелічева Л. П. Людиноцентристська парадигма як методологічна основа інституалізації поняття гідної праці в трудовому праві. *Юридична наука і освіта у сучасних умовах: стан і перспективи розвитку*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 35-річчю юридичного факультету Донецького національного університету Василя Стуса (18 травня 2018 р.) / за заг. ред. д-ра юрид. наук проф. А. Г. Бобкової. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2018. С. 60–62; Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання достойного труда как концептуальное направление развития трудового права в условиях глобализации и неоллиберализма. Трудовое и социальное право. *Научно-практический журнал*. Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет МИТСО». Минск: Типография ФПБ. 2019. № 4. С. 39–43.

(основоположних понять, принципів, задач, функцій, особливостей предмету й методу трудового права, структури й цілей механізму правового регулювання трудових відносин, елементів моделі правового регулювання соціально-трудова відносин і відносин тісно з ними пов'язаних у сфері гідної праці), які проходять етап становлення під впливом ідеї гідної праці МОП у сучасних глобалізаційних умовах розвитку економіки. Задля виконання цього завдання буде використовуватися методологія як філософії трудового права, так і теорії трудового права.

Як слушно зауважує К. Л. Томашевський, специфіка філософії трудового права полягає в її спрямованості на забезпечення природних трудових прав, перш за все, працівника. Також важливим видається й те, що одна із задач філософії трудового права – це розробка й обґрунтування (виправдання) такого порядку регулювання трудових відносин та пов'язаних із ними відносин, за якого морально-правові ідеї загальної свободи, формальної рівності, справедливості і гуманізму пронизують ці відносини⁷⁰⁶. На думку вченого, з якою цілком погоджується й автор дослідження, філософія трудового права – це міждисциплінарна, «погранична» галузь знань та уявлень, але вже між філософією та наукою трудового права⁷⁰⁷.

Враховуючи те, що у сучасній філософії науки поняття парадигми є дуже продуктивним і розглядається як система теоретичних, методологічних й аксіологічних установок, що беруться за зразок розв'язки наукових задач і визнаються всіма членами наукової спільноти⁷⁰⁸, слід розглянути більш детально це поняття в етимологічному та значеннєвому аспектах.

Отже, термін «парадигма» належить до тих спеціальних термінів, без яких сьогодні важко уявити будь-яку наукову публікацію, адже поняття «парадигма» є особливим форматом наукового дослідження⁷⁰⁹.

Слово «парадигма» походить від грецького *παράδειγμα* (зразок, модель; приклад; наглядне підтвердження, доказ; навчальний приклад, урок; подоба, зображення), яке, своєю чергою, утворилося від *παράδειγμα*: префікс *παρα* (у пер. – близький, суміжне розташування) та основи іменника **δείγμα* (у пер. – показувати, зіставляти, представля-

⁷⁰⁶ Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 65.

⁷⁰⁷ Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 62.

⁷⁰⁸ Андрейчук Н. Парадигма як термін. *Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми української термінології». 2008. № 620. С. 255.

⁷⁰⁹ Андрейчук Н. Парадигма як термін. *Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми української термінології». 2008. № 620. С. 254.

ти; зображати; викладати, вказувати, призначати⁷¹⁰. На рівні семантики легко встановлюється, що всі ці значення поєднано спільною семою, яку можна іменувати «орієнтація на зразок»⁷¹¹. У контексті зазначеного доречно зауважити, що ідея гідної праці в науці трудового права розглядається як концепція ідеальної моделі трудових відносин⁷¹². Тому парадигма правового регулювання саме такої ідеальної моделі трудових відносин і є парадигмою, що «орієнтує на зразок».

В енциклопедичній літературі під парадигмою розуміється сукупність філософських, загальнотеоретичних основ науки; система понять і уявлень, які властиві певному періоду розвитку науки, культури, цивілізації⁷¹³. У розвиток цього загальнонаукового визначення К. Л. Томашевським розроблена дефініція поняття «парадигма трудового права», що має спеціальне значення. На його думку, з якою цілком погоджується й автор, парадигма трудового права – концептуальний напрям розвитку трудового права у всіх його смислах на певному історичному відрізку часу, яке виражається не лише в основоположних поняттях, але й у його принципах, задачах, функціях, особливостях предмета й метода трудового права⁷¹⁴.

Виходячи із зазначеного, бажано вказати, що парадигма правового регулювання гідної праці формується вже три десятиріччя в умовах глобалізації (процесу всесвітньої економічної, політичної і культурної інтеграції та уніфікації) і неолібералізації (ринкового фундаменталізму).

Як вірно зауважує С. В. Вишневецька, глобалізація сформувала наднаціональні мегапотоки, які прискореними темпами переміщують інтелектуальні, матеріальні, фінансові та інші фактори виробництва незалежно від наявності державних кордонів. Глобалізація сприяла також небаченому поширенню у світі неоліберальної економічної доктрини, яка ставить вільний ринковий обмін в основу всіх людських відносин, абсолютно лібералізує економічне життя, звільняє капітал від контролю держави і суспільства⁷¹⁵.

Отже, парадигма правового регулювання гідної праці, як і сама ідея гідної праці, впевнено втілюються в сучасне життя як потужна відпо-

⁷¹⁰ Древнегреческо-русский словарь / сост. И. Х. Дворецкий. Т. II. М.: Гос. изд-во иностр. и нац. словарей, 1958. С. 1237.

⁷¹¹ Андрейчук Н. Парадигма як термін. *Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми української термінології». 2008. № 620. С. 254.

⁷¹² Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 6–48.

⁷¹³ Библик С. П., Сюта Г. М. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання. Харків: Фоліо, 2006. С. 415.

⁷¹⁴ Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. С. 102.

⁷¹⁵ Вишневецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія. К.: Ніка-Центр, 2014. С. 249.

відь на ці новітні виклики і загрози трудовим відносинам, що породили вищезазначені явища. Далі в дослідженні, виходячи із вищевикладеної дефініції парадигми трудового права, запропонованої К. Л. Томашевським, необхідно з'ясувати структуру парадигми правового регулювання гідної праці як основного, на наш погляд, концептуального напрямку розвитку сучасного трудового права.

По-перше, необхідно виявити та визначити поняття, що є основоположними для цієї парадигми, й дати їм лаконічну та лапідарну характеристику. Аналізуючи сучасну спеціальну юридичну літературу щодо сучасної правової доктрини трудового права загалом^{716, 717}, за якою трудове право розглядається як «симбіоз приватного та публічного»⁷¹⁸, можна дійти висновку, що до таких понять слід віднести наступні: «гідна праця», «механізм правового регулювання трудових відносин», «модель (система) правового регулювання соціально-трудова відносин», «публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин», «приватно-правове регулювання соціально-трудова відносин»⁷¹⁹.

«Гідна праця» є основоположним поняттям для «парадигми правового регулювання гідної праці», адже це – її кінцева мета досягнення. Загальнотеоретичній детальній характеристиці гідної праці, дослідженню її правової природи присвячені підрозділи 2.1, 2.2 і 2.3 зазначеної роботи.

Наступним не менш цінним для парадигми правового регулювання гідної праці є категорія «механізм правового регулювання трудових відносин».

Як слушно стверджує С. В. Вишновецька, поняття «механізм правового регулювання трудових відносин» є визначальною категорією для науки трудового права⁷²⁰. Проходить свій певний етап розвитку наука трудового права, змінюється характер суспільно-трудова відносин – все це логічно вимагає й відповідних змін у правовому регулюванні цих відносин через «перезавантаження» механізму («технологічної схеми») правового регулювання.

⁷¹⁶ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. 760 с.

⁷¹⁷ Гетьманцева Н. Д. Становлення та розвиток трудового права як прояв єдності приватних і публічних начал. *Теорія і практика інтелектуальної власності*. 2018. № 4. С. 83–92.

⁷¹⁸ Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. С. 172–179.

⁷¹⁹ Амеличева Л. П. Парадигма правового регулирования достойного труда как концептуальное направление развития трудового права в условиях глобализации и неолиберализма. Трудовое и социальное право. *Научно-практический журнал*. Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет МИТСО». Минск: Типография ФПБ. 2019. № 4. С. 13.

⁷²⁰ Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія. К.: Ніка-Центр, 2014. С. 35.

Базуючись на основоположних працях як радянських вчених^{721, 722}, так і сучасних⁷²³ про механізм правового регулювання, варто зазначити, що механістичний підхід до поняття правового регулювання, згідно з яким система норм законодавства виступає головним інструментом регулювання суспільних відносин, не втрачає своєї актуальності. Хоча продовжують точитися дискусії навколо мети, елементів і навіть дещо «спрощеної» його ролі у правопізнанні під час здійснення онтологічної революції в науці⁷²⁴.

Нині, на наш погляд, є суттєва проблема з його головним інструментом (елементом) – системою норм трудового законодавства, яка дуже повільно осучаснюється під впливом концепції гідної праці і не дає високої якості трудового життя.

Як вбачає Я. В. Сімутіна, сучасне трудове законодавство України є певним «гібридом» з проголошених ринкових засад і старих, «отриманих у спадщину» з радянських часів соціалістичних принципів та дещо осучаснених гарантій трудових прав, що призводить до існуючого на сьогодні дисбалансу між закріпленими на папері нормами трудового права та реальними відносинами між працівниками і роботодавцями. Вчена слушно наголошує, що реформування трудового законодавства нашої держави, наповнення його новими нормами, які, з одного боку, здатні адекватно регулювати сучасні соціально-трудова відносини, а, з іншого боку, мають бути спрямовані на встановлення та забезпечення балансу інтересів працівника і роботодавця, зумовлює необхідність «переналаштування» механізму правового регулювання трудових відносин⁷²⁵. Не можна не підтримати цю думку, адже на сьогодні вкрай потрібне таке «переналаштування» цього механізму, яке б забезпечувало вже не мінімальний, а гідний рівень трудових прав у змісті суспільно-трудова відносин.

Враховуючи тісний зв'язок, певну спорідненість між категоріями «механізм правового регулювання гідної праці» і «правовий механізм забезпечення гідної праці» (адже цим категоріям притаманне те, що

⁷²¹ Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. лит., 1966. 187 с.

⁷²² Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М.: Госюриздат, 1961. С. 183–213.

⁷²³ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2004. 388 с.; Венедиктов С. В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Х., 2012. 362 с.; Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. С. 70.

⁷²⁴ Корчевна Л. До критики поняття «механізм правового регулювання». *Право України*. 2003. № 1. С. 117–119.

⁷²⁵ Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія / НАН України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ: Ніка-Центр, 2018. С. 10.

вони об'єднують в собі і процес творення правових норм, і їх реалізацію за допомогою спеціальних юридичних засобів»⁷²⁶), бажано з'ясувати у пізнавальному аспекті визначення «правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців», розроблене М. В. Панченком.

Зазначений вчений пропонує розуміти під правовим механізмом забезпечення гідної праці державних службовців взаємопов'язану та в міру узгоджену систему нормативно-правових, інституційних та організаційних форм і засобів, які в своїй сукупності впливають на сторони службово-трудоових правовідносин та інших суб'єктів права, забезпечуючи у такий спосіб впровадження в практичній дійсності належного рівня відповідності праці на державній службі критеріям (вимогам) концепції гідної праці»⁷²⁷.

М. В. Панченко пояснює, що забезпечити гідну працю державних службовців шляхом функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців формально означає наступне: створити усі необхідні інституційні та організаційні умови для впровадження критеріїв гідної праці на державній службі, а також для розвитку концепції гідної праці на державній службі, недопущення відхилення від цієї концепції, запобігання та протидії порушенню права держслужбовця на гідну працю тощо⁷²⁸. Хоча державна служба й особливий різновид трудової діяльності, проте, як вбачається, концепція гідної праці без проблем охоплює всі категорії працівників, що ще раз підтверджує її універсальний або всезагальний характер. Варто позитивно сприймати в науці трудового права такі нові дефініції категорій, які мають важливе методологічне значення і вперше розроблені. Адже такі наукові доробки мають і практичне значення, завдяки їм дійсно втілюється в трудове життя працюючих концепція гідної праці.

Не менш важливим і основоположним поняттям для парадигми правового регулювання гідної праці є модель (система правового регулювання суспільно-трудоових відносин та її складові (публічно-правове регулювання соціально-трудоових відносин і приватноправове регулювання соціально-трудоових відносин)).

Виходячи з положень загальної теорії права, моделі або системи правового регулювання багато в чому пов'язані із завданнями, які ставляться перед людьми (державою, законодавцем, громадянами) щодо певної

⁷²⁶ Сидоренко О. П. Правове забезпечення: до питання інтерпретації поняття. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 1. С. 43.

⁷²⁷ Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук, 12.00.05 / Дон. юрид. ін-т МВС України. К., 2019. С. 140.

⁷²⁸ Панченко М. В. Поняття правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1. Т. 3. С. 77–82.

частини життя суспільства. Характером завдання, його змістом зумовлюються й особливості правових засобів, за допомогою яких воно вирішується. Тут йдеться про те, що законодавець заздалегідь, з розрахунком на майбутнє, налаштований виробляти і закріплювати в законі належні юридичні засоби (особливі форми, комплекси засобів, юридичні режими), призначені для використання в будь-якому випадку, коли виникає відповідна потреба⁷²⁹.

Модель (система) правового регулювання суспільно-трудових відносин і відносин, тісно з ними пов'язаних на сучасному етапі розвитку нашої держави, яка прагне сталого розвитку і забезпечення гідної праці, за існуючою правовою доктриною трудового права характеризується так: базовою моделлю правового регулювання соціально-трудових відносин у сучасних умовах має бути публічна модель, яка б віддзеркалювала інтереси усього суспільства. Публічно-правове регулювання суспільних відносин, виражаючи волю держави, має закріплювати і захищати суспільні інтереси, зокрема й соціально обґрунтовані інтереси учасників соціально-трудових відносин⁷³⁰. Також складовою сучасної моделі правового регулювання соціально-трудових відносин має бути приватноправове регулювання, яке за своєю суттю є договірним, що відбиває волю юридично рівних учасників суспільних відносин. Приватноправове регулювання є результатом безпосереднього узгодження волі учасників соціально-трудових відносин, яке виникає під час реалізації права на працю і у процесі трудової діяльності. Суб'єкти цих відносин шляхом домовленості закріплюють і захищають ті інтереси, які мають для них суттєвий характер⁷³¹.

Виявлені й лапідарно визначені поняття, що є основоположними для парадигми правового регулювання гідної праці можуть стати своєрідним містком для подальших розвідок формування та становлення вказаної парадигми.

По-друге, слід зазначити принципи, на яких базується як сама ідея гідної праці, так і парадигма правового регулювання гідної праці.

У доповіді Генерального директора МОП «Скорочення дефіциту гідної праці – глобальна проблема» (на 89-ій сесії Міжнародної конференції праці, 2001 р.) задекларовано, що гідна праця означає насамперед впровадження в життя принципів і цінностей, проголошених МОП:

⁷²⁹ Алексеев С. С. Право. Азбука. Теория. Философия. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. С. 382–384.

⁷³⁰ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 568.

⁷³¹ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 568–569.

сприяння соціальній справедливості і забезпеченню гуманних умов праці в обстановці свободи і рівних можливостей для трудящих чоловіків і жінок⁷³².

Варто вказати, що на сьогодні є зарубіжні вчені-правознавці Дж. Мак-Нотон та Д. Фрей, які зазначають, що принципи і цінності, на яких ґрунтується система забезпечення права на гідну працю, потрібно розглядати також і в контексті прав людини. Отже, право на гідну працю як природне право базується, на їхню думку, на таких принципах: універсальність, неподільність, взаємопов'язаність і взаємозалежність з усіма іншими правами людини^{733, 734}. Такий підхід, як вбачається, може мати свій розвиток, адже в трудовому праві вже давно існує догма, що право на працю – це природне право людини⁷³⁵.

По-третє, необхідно зауважити задачі-зобов'язання всіх держав-членів МОП, що впливають з Програми гідної праці як основи парадигми правового регулювання гідної праці. Країни-члени МОП зобов'язалися проводити політику, спрямовану на вирішення чотирьох стратегічних задач, до яких віднесені: 1) сприяння повній та продуктивній зайнятості шляхом формування стабільного інституційного та економічного середовища; 2) розробка і розширення заходів соціального захисту працівників, які б носили стійкий характер і відповідали національним умовам; 3) сприяння соціальному діалогу і трипартизму як належному способу через надання ефективного характеру трудовому законодавству і трудовим інститутам, у тому числі щодо визнання трудових правовідносин, сприяння нормальним трудовим відносинам і створення ефективно діючих систем інспекції праці; 4) дотримання, сприяння й реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного вирішення всіх стратегічних задач⁷³⁶.

По-четверте, в контексті цього дослідження обов'язково необхідно зазначити важливою складовою парадигми правового регулювання гід-

⁷³² Доклад Генерального директора: сокращение дефицита достойного труда – глобальная проблема. *Международная конференция труда*, 89-я сесс., 2001. Женева: Intern. Labour Office, 2001. VI, 75 p. URL: <https://cutt.ly/zpTSh6V> (дата звернення: 12.02.2020).

⁷³³ MacNaughton G., Frey D. F., Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach (May 23, 2010). *American University International Law Review*, Vol. 26, p. 441, 2011. URL: <https://srn.com/abstract=1614282> (дата звернення: 04.02.2020).

⁷³⁴ MacNaughton G., Frey D. F. Challenging Neoliberalism: ILO, Human Rights, and Public Health Frameworks on Decent Work (October, 31). *Health and Human Rights Journal*. Vol. 20, p. 43–55, 2018.

⁷³⁵ Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110; Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105; Третяков Є. А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 145–149.

⁷³⁶ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

ної праці теоретичне положення про функції (призначення) трудового права в умовах реалізації ідеї гідної праці та тенденції їх зміни. В загальній теорії права немає єдності поглядів щодо питання про функції права. Численні позиції зводяться до того, що під функцією права розуміють або соціальне призначення права, або напрями правового впливу на суспільні відносини, або те й інше разом⁷³⁷. Нині у спеціальній літературі все частіше приділяється увага соціалізації норм трудового права. У наукових доробках за останній час проводяться дослідження саме соціальної природи та цінності трудового права, правові засоби реалізації його соціального призначення^{738, 739}. Отже, людиноцентристська за характером ідея гідної праці здійснює вагомий вплив на розвиток норм трудового права в бік його соціалізації⁷⁴⁰.

По-п'яте, вчені трудового права все частіше вказують на особливості предмета трудового права, які формуються в умовах інноваційного розвитку та під впливом таких соціально-економічних явищ як прекарізація, діджиталізація, роботизація й цифровізація тощо, що продукуються глобалізаційними процесами. Не завжди така трансформація трудових відносин корисна для працівників. Адже дестабілізація трудових відносин, поширення їх нетипових форм є викликом стабільній зайнятості, причиною збільшення проявів таргетингу як прихованого різновиду непрямой дискримінації та випадків нараження працюючими на соціальні ризики⁷⁴¹. Зазначене обов'язково варто враховувати під час розробки парадигми правового регулювання сучасних трудових відносин під впливом ідеї гідної праці, яка покликана адекватно відповідати на такі виклики амбівалентного інноваційного розвитку.

По-шосте, необхідно зауважити й особливості методу трудового права як важливої складової парадигми правового регулювання гідної праці. Нині спостерігається стрімке поширення колективно-договірного способу впливу на суб'єктів трудових відносин з питань зайнятості, оплати праці, безпеки праці тощо. В. М. Лебедев слушно зауважує, що в пострадянський період формується парадигма трудових партнерських відносин, що визначає правове регулювання вже не соціалістичної, а найманої праці й не тільки державою, але й роботодавцем,

⁷³⁷ Теория государства и права: учебник / под ред. В. К. Бабаева. М.: Юристъ, 1999. С. 252.

⁷³⁸ Костюченко О. С. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.

⁷³⁹ Панасюк О. Т. Трудове право та динаміка зміни праворозуміння: соціологічний аспект. *Форум права*. 2009. № 3. С. 480–484. URL: <https://cut.ly/zp6NFCx> (дата звернення: 09.11.2019).

⁷⁴⁰ Щербина В. І. Сучасна ідеологія трудового права: постановка окремих проблем. *Вісник АМС України*. 2011. № 1. С. 138.

⁷⁴¹ О пути в науку, евразийской интеграции и перспективах трудового права (интервью со Светланой Юрьевой Головиной). *Трудовое и социальное право*. 2018. № 3. С. 14–15.

нормотворча діяльність якого багато в чому визначає правовий стан найманого працівника в організації. Вчений також зауважує, що держава встановлює тільки мінімальні порогові процедурні й процесуальні стандарти правового регулювання найманої праці, залишаючи роботодавцю доволі широке поле для нормотворчої діяльності⁷⁴².

Отже, в умовах глобалізму і неолібералізму, коли вільний ринковий обмін поставлений в основу всіх людських відносин, відбувається абсолютна лібералізація економічного життя, звільнення капіталу від контролю держави і суспільства, виникають нові дестабілізуючі виклики і загрози сучасним трудовим відносинам, пов'язані з прекарізацією і «маргіналізацією» праці. Саме ініціювання впровадження в життя ідеї гідної праці, розробка парадигми правового регулювання гідної праці є ефективними заходами у відповідь на появу цих викликів і загроз. Запропонована автором структура парадигми правового регулювання гідної праці за допомогою методології теорії трудового права і філософії трудового права, хоча і носить яскраво виражене суб'єктивне авторське «забарвлення»⁷⁴³, проте є цілком своєчасною. Зазначена парадигма покликана не лише підвищити ефективність моделі правового регулювання трудових відносин і дієвість механізму правового регулювання трудових відносин, але й послугувати благородній справі – соціалізації трудового права.

⁷⁴² Лебедев В. М., Воронков Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) / под общ. ред. В. М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С. 33–34.

⁷⁴³ Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. 335 с.

РОЗДІЛ 3

МОДЕЛЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

В умовах пануючої неоліберальної філософії одна із глобальних цілей сталого розвитку світу⁷⁴⁴ сформульована як забезпечення економічного зростання й гідної праці. Як вище зауважувалося, ця ціль є наразі основним показником для підготовки проєктів документів стратегічного характеру, нормативно-правових актів з метою забезпечення балансу економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку будь-якої держави світу. І, як не прикро, вона сформульована за економетричним підходом, де на першому місці зазначається не людина праці та її права, й навіть не гідна праця, а економічне зростання.

Відразу пригадуються думки О. І. Процевського, викладені у потужному науковому доробку «Правова доктрина України», про те, що «працею і тільки працею людини створюються матеріальні і духовні цінності, завдяки яким існує і може існувати суспільство. Тому абсолютно об'єктивно і закономірно держава, яка створена суспільством, має регулювати трудову діяльність в інтересах суспільства, а носія унікальної природної здатності до праці – тобто людину, що виконує цю трудову діяльність, має охороняти усіма притаманними цивілізованому суспільству правовими засобами»⁷⁴⁵.

Вчений слушно зауважує, що об'єктивно сучасна виробнича ситуація зумовлює необхідність підкреслити значення праці у житті людини, суспільства і держави. Праця та її результат, а також місце та значення працівника в суспільстві є домінантним фактором у житті всіх людей. Природньо було, є і буде, що в основі виробництва необхідних для суспільства благ лежать праця, спосіб її організації і знаряддя праці⁷⁴⁶. Однак, О. І. Процевський змушений констатувати, що в основі розподілу результатів праці у сучасних умовах господарювання лежить форма власності, на якій засноване підприємство. І саме форма власності є вирішальною під час розподілу результатів праці. А ті, хто ство-

⁷⁴⁴ Доклад о Целях в области устойчивого развития, 2017 год, ООН, Нью-Йорк. 60 с.

⁷⁴⁵ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 538.

⁷⁴⁶ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 538–539.

рив матеріальні блага, на жаль, відсторонені від участі у розподілі результатів своєї праці»⁷⁴⁷.

О. І. Процевський нерідко роздумує у своїх наукових працях над такими питаннями, які спонукають будь-кого домірковувати, чому ми живемо в нецивілізованій, нерозвинутій державі. Вчений питає всіх нас, «чому не звертається увага на те, що Основний Закон України закріпив як право на власність, так і право на працю, а також встановив відповідний порядок їх реалізації, що забезпечує захист цих прав від небажаних змін та порушень»⁷⁴⁸.

І головне, як вже вище згадувалося, О. І. Процевський задається наріжним питанням: «Чому при прийнятті нормативних актів, які регулюють трудові відносини, забувається і те, що первинною у суспільній організації праці є її **величність праця**, вторинною – форма власності»⁷⁴⁹. Відповідь О. І. Процевського на своє ж риторичне питання, як лейтмотив його життєвої позиції, позиції вченого трудового права, яка також вже зазначалася у цій роботі, була такою: «Саме формула, за якою праця є первинною у способі виробництва, має визначати соціальний і правовий статус працівника»⁷⁵⁰. У цих невеликих, але містких фразах закладена проста і геніальна формула заможності, зрілості, цивілізованості будь-якої держави і суспільства. Саме тому постає необхідність повторного звернення автора до них у цій роботі.

У зв'язку із перманентним реформуванням кодифікованого акта у сфері праці в Україні варто навести ще одне твердження-напуття О. І. Процевського про те, що «...у Трудовому кодексі України особливого значення має набути формула первинності праці і вторинності власності, яка буде не тільки визначати соціальний і правовий статус працівника, а й слугувати критерієм застосування соціальної справедливості при розподілі праці»⁷⁵¹. Необхідно відзначити, що за пропозицією зазначеного вченого новий кодифікований акт у сфері праці – Трудовий кодекс України – має базуватися на соціальній справедливості, яка є основоположним принципом концепції гідної праці.

За сучасних умов наша держава та суспільство прагнуть сталого розвитку і забезпечення гідної праці. Розуміючи, що модель правового ре-

⁷⁴⁷ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 538–539.

⁷⁴⁸ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 539.

⁷⁴⁹ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 539.

⁷⁵⁰ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 539.

⁷⁵¹ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 541.

гулювання соціально-трудова відносин багато в чому пов'язана із звданнями, які постають сьогодні перед державою, законодавцем, громадянами, а також з огляду на те, що Україна на конституційному рівні проголосила себе соціальною і правовою державою, необхідно далі змодельовувати таку систему правового регулювання соціально-трудова відносин у світлі концепції гідної праці, яка б дійсно привела до цивілізаційності, розвиненості, заможності і нашу державу, і наше суспільство.

3.1. Публічно-правове регулювання компонентів гідної праці

Публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин у світлі концепції гідної праці, як базова модель у сучасній системі правового регулювання соціально-трудова відносин, базується на конституційному принципі, сформульованому у ст. 3 Основного Закону⁷⁵², а саме: «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави»⁷⁵³.

Для проведення дослідження проблематики правового регулювання гідної праці вимагається від дослідника чітке розуміння кореляції двох парних понять: публічно-правового регулювання соціально-трудова відносин та приватноправового регулювання соціально-трудова відносин.

Для співвідношення публічно-правового та приватноправового регулювання соціально-трудова відносин у сучасній моделі правового регулювання важливі дві обставини. Перша – у демократичній, соціальній, правовій державі, якою за Конституцією є Україна, нормативне забезпечення і захист інтересів усього суспільства (а отже, й інтересів учасників суспільно-трудова відносин) підкреслює універсальність базової моделі правового регулювання суспільних відносин. Друга – сфера приватноправового (договірного) регулювання соціально-трудова відносин не може бути обмежена нормативними елементами базової моделі правового регулювання, хоча саме так є у чинному законодавстві⁷⁵⁴.

Характерною рисою соціально-трудова відносин, що складають предмет публічно-правового регулювання, є те, що одним із учасників виступає держава, її представник або інший носій владних повнова-

⁷⁵² Процевський В. О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Харків, 2012. С. 302.

⁷⁵³ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

⁷⁵⁴ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 569.

жень, які діють з метою задоволення публічних інтересів. Зазвичай, ці відносини за предметом трудового права є відносинами, тісно пов'язаними з трудовими (відносинами у сфері зайнятості і працевлаштування, в яких суб'єктами виступають органи Державної служби зайнятості; відносинами у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, в яких суб'єктами виступають відповідні державні фонди, а також відносини державного нагляду і контролю, включно із судовим контролем, суб'єктами яких є, відповідно, органи Державної служби України з питань праці та суди). Іншою характерною рисою соціально-трудова відносин, що складають предмет публічно-правового регулювання, є нерівність суб'єктів відносин, яка виявляється у тому, що носій владних повноважень може без згоди на те іншого суб'єкта ухвалювати щодо нього обов'язкові рішення й примушувати до їх виконання.

У публічно-правовому регулюванні соціально-трудова відносин перевага надається імперативним нормам. Варто зауважити також, що цей вид регулювання в науці трудового права має синонімічні назви – «централізоване» або «державно-правове» (що й буде використовуватися автором цього дослідження, щоб уникати повторів під час викладення думок).

3.1.1. Роль та значення соціальної, правової держави у визначенні правових засад зайнятості

Реалізація права на повну і продуктивну, вільно обрану і справедливую зайнятість надає можливість людині забезпечити гідну матеріальну базу для себе і своєї сім'ї (інакше кажучи, якість життя), що є одним із пріоритетних завдань держави на сьогодні⁷⁵⁵.

Зокрема, у IV-му кварталі 2019 року 16,5 млн осіб були віднесені до зайнятого працездатного населення в Україні⁷⁵⁶, проте зрозуміло, що далеко не всі працюючі були забезпечені гідними умовами праці, змогли реалізувати право на повну і продуктивну, а також вільно обрану і справедливую зайнятість. На жаль, значною залишається питома вага зайнятих у неформальному секторі економіки (3,54 млн або 21,4 % від загальної кількості зайнятого населення⁷⁵⁷). МОП визначає, що така

⁷⁵⁵ Прилипко С. М. Предмет права соціального забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. С. 30.

⁷⁵⁶ Експрес-випуск. Зайнятість та безробіття населення в IV кварталі 2019 року. 24.03.2020. *Державна служба статистики України*. URL: <https://cutt.ly/ар60JRO> (дата звернення: 26.03.2020).

⁷⁵⁷ Незадекларована праця – погано для всіх. Новини. Державна служба України з питань праці. 2019. URL: <https://cutt.ly/ВрUgc0X> (дата звернення: 08.04.2020).

зайнятість завдає шкоди інтересам працівників і роботодавців, є зловживанням, що суперечить гідній праці, і не повинна траплятися⁷⁵⁸.

Тому не випадково в Основних напрямках реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року закріплені такі пріоритетні напрями:

- розвиток національної економіки як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць;
- стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості;
- забезпечення створення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення;
- розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення створення умов для професійного навчання впродовж життя;
- забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці, сприяння зайнятості молоді;
- реформування державної служби зайнятості та забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці;
- забезпечення реалізації ефективної державної політики у сфері трудової міграції⁷⁵⁹.

Усі зазначені напрями, а особливо третій – «забезпечення створення гідних умов праці» – дають змогу дійти висновку, що уряд дійсно формує свою сучасну соціальну політику, зважаючи на концептуальні положення гідної праці, що має офіційне закріплення в документі стратегічного характеру. Отже, це ще раз доводить, що розробка парадигми правового регулювання гідної праці як наукове завдання трудового права є своєчасним і актуальним.

Оскільки парність характерна для всіх явищ і процесів об'єктивного світу⁷⁶⁰, зайнятість теж не є винятком. Крайньою протилежністю зайнятості є безробіття.

Безробіття – найбільш гостра економічна й соціальна проблема ринкової економіки, що набула в Україні масового характеру і становить реальну загрозу для розвитку суспільства як основний чинник розширення бідності й деградації населення. Основні негаразди ринку праці

⁷⁵⁸ Труба В. І., Потопахіна О. М. Юридична природа трудового договору в умовах ринкової економіки. *Правова держава*. 2015. № 19. С. 124.

⁷⁵⁹ Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1396-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/CaqqjNu> (дата звернення: 16.09.2019).

⁷⁶⁰ Васильев А. М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий права. М.: Юрид. лит., 1976. С. 240.

держави пов'язані із зростанням безробіття, збільшенням чисельності громадян, які шукають роботу тривалий час, а також із наявністю серйозних проблем з працевлаштуванням окремих уразливих груп населення (молоді, жінок, осіб з інвалідністю, літніх людей та ін.).

Розповсюдження коронавірусу інфекції COVID-19 у першій половині 2020 року і прийняті урядом України суворі карантинні заходи суттєво вплинули на стан зайнятості населення.

Так, станом на 1 травня 2020 року послуги Державної служби зайнятості отримували 1,2 млн громадян, із них 511 тис. осіб мали статус безробітного, серед яких 425 тис. осіб отримували допомогу по безробіттю. За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 218 тис. осіб (або 43 %), жінки – 293 тис. осіб (або 57 %). За віковими групами: 30 % зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 29 % – у віці від 35 до 44 років; 41 % – у віці від 45 до 55 років; 15 % – понад 55 років. За освітою: 49 % зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 34 % – професійно-технічну, 17 % – загальну середню освіту. За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 19 % раніше були зайняті у сфері торгівлі; 16 % – переробній промисловості; 15 % – у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні; 13 % – у сільському, лісовому та рибному господарстві. За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають працівники сфери торгівлі та послуг (18 %), робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (17 %), службовці та керівники (14 %), представники найпростіших професій (13 %) ⁷⁶¹.

До того ж у всіх видах економічної діяльності та майже в усіх регіонах України через розповсюдження коронавірусу інфекції COVID-19 зменшується середньооблікова кількість штатних працівників, багато працівників попереджені вже про заплановане масове вивільнення, очікується ще одна хвиля приросту безробітних, які стануть на облік у центри зайнятості як скорочені за чисельністю. За два місяці карантину кількість безробітних у країні вже подвоїлася ⁷⁶².

У контексті цього дослідження варто зауважити положення за теорією трудового права щодо поділу зайнятості за змістом на трудову та нетрудову та розмаїття форм трудової і нетрудової зайнятості.

Отже найперше необхідно детальніше охарактеризувати трудову зайнятість, адже саме через неї реалізуються соціально-трудові відносини,

⁷⁶¹ Аналітична записка щодо діяльності державної служби зайнятості у січні–травні 2020 року. *Офіційний сайт Державної служби зайнятості України*. URL: <https://cutt.ly/GaqbVIT> (дата звернення: 06.05.2020).

⁷⁶² Як карантин змінив сферу зайнятості та що очікувати далі? Аналітика і статистика. 13.05.2020. *Офіційний сайт Державного центру зайнятості України*. URL: <https://cutt.ly/oiq69RV> (дата звернення: 14.05.2020).

що є предметом трудового права. Трудова зайнятість здійснюється через найману працю і самодіяльну зайнятість⁷⁶³.

Зайнятість у сфері найманої праці характеризується тим, що винагорода за неї прямо не залежить від прибутку роботодавця. До форм зайнятості у сфері найманої праці належать: а) робота за трудовим договором; б) робота за договорами цивільно-правового характеру, предметом яких є виконання роботи та надання послуг; в) робота на підставі обрання, призначення або затвердження на оплачуваній посаді в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; г) військова служба в ЗСУ, СБУ, ОВС та інших військових формуваннях, альтернативна (невійськова служба)⁷⁶⁴.

Зміст же самодіяльної зайнятості передбачає участь у прийнятті виробничих рішень, а винагорода за неї залежить від прибутку підприємства. Формами самодіяльної зайнятості є: а) членство в кооперативах; б) робота фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві; в) творча діяльність; г) підприємницька діяльність; д) робота у власному господарстві⁷⁶⁵.

До форм нетрудової зайнятості віднесені такі: 1) професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчання в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; 2) засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав.

У контексті цього трудово-правового дослідження виявлення проблем централізованого регулювання трудової самодіяльної зайнятості та нетрудової зайнятості у формі засновництва в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав, не буде здійснюватися, адже ці форми не є предметом правового регулювання трудового права.

Базова модель публічно-правового регулювання соціально-трудоких відносин у сфері зайнятості не можлива без ефективного й дієвого механізму (як рушійної сили) правового регулювання цих відносин, згідно з яким система норм законодавства виступає головним інструментом регулювання суспільних відносин.

На скільки сучасними є ці норми, як вони спрямовані на виконання пріоритетних завдань держави у процесі досягнення Україною сталого розвитку, гідної праці, зокрема повної і продуктивної, вільно обраної

⁷⁶³ Прилико С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 503.

⁷⁶⁴ Прилико С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 504.

⁷⁶⁵ Прилико С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. С. 504.

і справедливої трудової зайнятості, варто надалі з'ясувати у цьому дослідженні.

Спочатку варто проаналізувати норми, які здійснюють вплив на суспільно-трудові відносини у сфері трудової зайнятості як складника гідної праці за допомогою централізованого способу регулювання.

Найперше необхідно приділити увагу нормам Конституції України. Не можна не погодитися з твердженням Г. С. Гончарової, що ст. 43 Основного Закону, в якій гарантується кожному можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, вже не відповідає сучасним викликам. Ідея гідної праці примушує державу по-новому тлумачити вказану статтю⁷⁶⁶. Поглиблюючи думку Г. С. Гончарової, бажано зауважити, що Україна як держава, що зобов'язалася впроваджувати в життя концепцію гідної праці, повинна у ст. 43 Основного Закону проголосити право кожного на повну, продуктивну, вільно обрану і справедливу зайнятість.

У положеннях ст. 1 Конвенції МОП про політику в галузі зайнятості № 122 від 1984 р., яка ратифікована Україною, проголошується і передбачається обов'язок кожної держави-члена Організації з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості здійснювати як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Ця політика має на меті забезпечувати: а) роботу для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає її; б) роботу, щоб була якомога продуктивнішою; в) свободу вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника, можливість здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження⁷⁶⁷ (потрібно вказати, що у цьому пункті йдеться не лише про вільно обрану зайнятість, але і про справедливу, тобто недискримінаційну зайнятість). Отже, ратифікувавши цю Конвенцію, Україна вже взяла на себе зобов'язання централізовано регулювати через закони і підзаконні акти повну, продуктивну, вільно обрану і справедливу зайнятість – один із основних компонентів гідної праці.

Аналізуючи норми Розділу II «Державна політика у сфері зайнятості населення» Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012

⁷⁶⁶ Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доп. III Міжнар. наук.-прак. конф., 7–8 жовт. 2011 р / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2011. С. 156.

⁷⁶⁷ Конвенція МОП про політику в галузі зайнятості № 122 від 1984 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/quN635r> (дата звернення: 16.12.2019).

№ 5067-VI⁷⁶⁸ щодо принципів, мети та основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення, можна зробити висновок, що обов'язок централізовано регулювати зайнятість як складник гідної праці Україна цілком виконує. Зокрема, у ст. 15 цього Закону передбачені такі принципи державної політики зайнятості: 1) пріоритетність забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; 2) відповідальність держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; 4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Метою державної політики у сфері зайнятості населення є: 1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю; 2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб; 3) сприяння зайнятості населення, зокрема і в сільській місцевості та на депресивних територіях; 4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами; 5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці); 6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості.

Бажано відзначити, що законодавець у зазначених нормах ст. 15 цього Закону забороняє дискримінаційні дії у сфері зайнятості щодо населення в сільській місцевості та на депресивних територіях, що є дуже важливим натепер для населених пунктів, які знаходяться в особливий період в Україні на лінії зіткнення, тому також вважаються депресивними.

У ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI⁷⁶⁹ законодавець встановлює для роботодавця обов'язок забезпечувати гідні умови праці, які відповідають вимогам законодавства у сфері оплати праці, охорони і гігієни праці. Важливість і прогресивність цієї норми безсумнівна, адже вперше публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин торкнулося встановлення безпосереднього обов'язку роботодавця у сфері гідної праці. Це означає, що держава достатньо відповідально ставиться до концепції гідної праці, а парадигма правового регулювання гідної праці поступово, крок за кроком, проходить своє становлення.

⁷⁶⁸ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

⁷⁶⁹ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

Далі важливо проаналізувати норми підзаконних актів стратегічного і концептуального характеру, які стосуються формування державної політики у сфері трудової зайнятості як складника гідної праці.

У положеннях Стратегії подолання бідності, затвердженій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 № 161-р⁷⁷⁰, визначено одним із основних напрямів її реалізації – забезпечення умов гідної праці шляхом розширення доступу до продуктивної зайнятості, підвищення рівня доходів населення від зайнятості та виплат у системі державного соціального страхування. За зазначеним напрямом у Стратегії подолання бідності передбачено виконати такі основні завдання: 1) підвищити дієвість політики зайнятості шляхом перебудови системи державного сприяння працевлаштуванню на принципово нових засадах з урахуванням балансу інтересів роботодавців і громадян, які шукають роботу; 2) підвищити мобільність робочої сили на ринку праці шляхом: упровадження практики дистанційної та частково дистанційної зайнятості з відповідним законодавчим урегулюванням та ін.; 3) активно сприяти детінізації зайнятості та доходів населення шляхом: підвищення ефективності та результативності соціального діалогу між державою, профспілками та організаціями роботодавців із питань формування та реалізації соціальної політики, регулювання трудових відносин та ін.; 4) зменшити економічно необґрунтовану нерівність та сприяти утвердженню принципу соціальної справедливості в системі розподілу доходів шляхом: зміни принципу розподілу доходів у суспільстві внаслідок перенесення основного податкового навантаження з груп населення з низьким і середнім доходом на заможні прошарки суспільства тощо.

Далі варто проаналізувати норми Програми сприяння трудової зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 № 1008⁷⁷¹, яка не втратила чинності на сьогоднішній день. Метою цієї Програми визначено розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів. Зазначену мету заплановано досягнути шляхом: створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; збереження та розвитку трудового потенціалу та ін.

⁷⁷⁰ Про схвалення Стратегії подолання бідності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 № 161-р. *Офіційний вісник України*. 29.03.2016. № 23. Ст. 923.

⁷⁷¹ Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012. № 1008. URL: <https://go.gl.su/aHzKbc> (дата звернення: 17.10.2019).

Публічно-правове регулювання державою трудової зайнятості як складника гідної праці, попри його розвиненість, лаконічність та імперативність, не є достатньо досконалим. На сьогоднішній день наша держава, обравши візію на європейський вектор розвитку, ще не імплемтувала норми Директиви Ради Європи 2000/78/ЄС від 27.11.2000 про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності; Директиви Ради 97/81/ЄС від 15.12.1997 щодо Рамкової Угоди про неповну зайнятість, укладеної між UNICE, СЕЕР та ETUC та інші⁷⁷² в національне законодавство у сфері зайнятості.

На необхідність удосконалення, чіткого формулювання законодавства про працю й зайнятість, сфери його застосування при впровадженні концепції гідної праці звертає увагу й МОП. Зазначене законодавство та його інтерпретація повинні відповідати цілям гідної праці, а саме: сприяти кількісному зростанню і підвищенню якості зайнятості. Законодавчі акти мають бути досить гнучкими, сприяти такій зайнятості й економічному зростанню, не перешкоджати появі нових форм гідної зайнятості⁷⁷³.

Виходячи з цієї рекомендації або зауваження МОП, законодавцю слід звернути увагу на норми ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI, які досить завуальовано регламентують позикову працю, про що вже детально зауважувалося у підрозділі 2.3 цього дослідження. Також викликає занепокоєння, що передбачений в цій статті Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця від 20 травня 2013 р. № 359⁷⁷⁴ й досі не набрав чинності. Отже, вже сім років держава не отримує сплату за видачу таких дозволів, а наймані працівники не мають чіткого правового статусу в таких нестандартних соціально-трудових відносинах.

Варто також звернути увагу на ще одне питання, яке нечітко регульоване нормами цього Закону.

З метою вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників у ст. 48 «Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця» Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI необхідно передбачити обов'язок роботодавця (а не право, як наразі зазначено у цій статті)

⁷⁷² Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудовий вимір. *Книга перша*: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* / упор. З. Я. Козак. Львів: Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. 1144 с. URL: <https://cutt.ly/NuM2nYW> (дата звернення: 15.10.2019).

⁷⁷³ Труба В. І., Потопахіна О. М. Юридична природа трудового договору в умовах ринкової економіки. *Правова держава*. 2015. № 19. С. 124.

⁷⁷⁴ Про затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця: постановка Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 № 359. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/6p6BIDh> (дата звернення: 04.04.2020).

утворювати спеціальні комісії в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України від 22.04.2013 № 305 із залученням місцевих держадміністрацій⁷⁷⁵.

На наш погляд, такий обов'язок дозволить більш об'єктивно проводити надто непрості процедури звільнення й гідно ставитися до ділової репутації кожного працівника, що підпадає під масове вивільнення.

У контексті цього дослідження необхідно також проаналізувати норми, які здійснюють вплив на суспільно-трудові відносини у сфері нетрудової зайнятості як складника гідної праці за допомогою централізованого способу регулювання в умовах, коли Україна підтримала глобальну стратегію сталого розвитку, взяла на себе зобов'язання забезпечити стійке зростання економіки екологічно невиснаженим способом⁷⁷⁶, дотримуючись принципів «зеленої» економіки (ст. 293 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони)⁷⁷⁷ та Програми гідної праці МОП⁷⁷⁸.

Глобальний характер сталого розвитку економіки, незважаючи на позитивні сторони такого розвитку, часто призводить до того, що роботодавці під час організації нових робочих місць, в тому числі «зелених», стикаються з повною відсутністю у працівників радикально нових напрямів професійного досвіду і знань. До цих напрямів належать такі: спеціалізація з локальних систем енергопостачання (вітряної, сонячної та ін.), екоаналітика у видобувних галузях, архітектура «енергонульових» будинків, сіті-фермерство тощо. Також під час впровадження та застосування прогресивних технологій на виробництві нерідко відчувається недостатня сформованість, особливо в інженерно-технічного складу, таких сучасних і затребуваних компетенцій: екологічна обізнаність, системне мислення і творчий потенціал, спрямовані на вирішення проблем з потребою винаходів, нововведень у зазначеній сфері, враховуючи специфіку роботи конкретного підприємства⁷⁷⁹.

⁷⁷⁵ Амелічева Л. П. Деякі проблеми реалізації права на повну та продуктивну зайнятість при впровадженні концепції гідної праці. *Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (22 грудня 2015 р.). Львів: Український центр соціально-правових досліджень; Кафедра трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка, 2016. С. 21.

⁷⁷⁶ Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/8pUUFXV> (дата звернення: 06.09.2019).

⁷⁷⁷ Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 № 1678-ІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.

⁷⁷⁸ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

⁷⁷⁹ Анализ системы профессионального образования и обучения в Украине. «Туринский процесс» (2013–2014). *Сайт Европейского фонда образования*. URL: <https://goo-gl.su/mb6hz> (дата звернення: 27.07.2019).

Недостатня ефективність централізованого регулювання сучасної системи професійної освіти і навчання працівників в Україні є серйозною перешкодою для досягнення соціального та економічного прогресу нашої країни, зокрема для забезпечення гідної праці, розвитку трудового потенціалу та подолання невідповідності між попитом і кваліфікаціями на ринку праці^{780, 781}.

У науці трудового права проблематика професійної освіти і навчання працівників, не дивлячись на її міжгалузевий характер, завжди активно досліджується, враховуючи людиноцентристський характер цього питання, особливі риси професійної освіти, такі, як гнучкість і креативність. Бажано зауважити важливі останні дослідження і публікації за цією тематикою.

Так, у науковій праці М. В. Демченко на основі системного підходу здійснювалося комплексне розкриття особливостей правового регулювання підготовки та додаткової професійної освіти працівників на сучасному етапі⁷⁸². У дослідженні О. В. Гаврилюка виявлені проблеми правового регулювання стажування працівників та розроблені пропозиції щодо його подальшого удосконалення в умовах розбудови ринкової економіки⁷⁸³. В науковій праці М. В. Лушнікової й А. М. Лушнікова досконально вивчалася й характеризувалася система професійної освіти і навчання в країнах Західної Європи на базі трьох основних моделей соціального партнерства⁷⁸⁴. Ці вчені зауважували, що сьогодні до організації професійної освіти і навчання кадрів висуваються нові вимоги, продиктовані інтелектуалізацією суспільної праці в ХХІ столітті⁷⁸⁵. Робота С. Б. Серякової присвячена досвіду країн Західної Європи з питань правового регулювання додаткової професійної освіти⁷⁸⁶. У науковій праці В. С. Пересунька висвітлювалися гарантії основного галузевого права працівників – права на безкоштовне професійне навчання на виробництві, включно з безкоштовним підвищенням трудової кваліфікації, досліджувалися деякі причини неефективного забезпечення цих

⁷⁸⁰ Соціальні партнери розпочали підготовку до підписання Програми МОП гідної праці для України на 2020–2024 роки. 19.12.2019. *Сайт Федерації роботодавців України*. URL: <https://goo-gl.su/fYyU> (дата звернення: 26.12.2019).

⁷⁸¹ Обучение для зеленого будущего. INFORM. 2012. Вып. № 11. *Сайт Европейского фонда образования*. URL: <https://goo-gl.su/SOML> (дата звернення: 23.11.2019).

⁷⁸² Демченко М. В. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М., 2019. 199 с.

⁷⁸³ Гаврилюк О. В. Правове регулювання стажування працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2019. 191 с.

⁷⁸⁴ Лушнікова М. В., Лушников А. М. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях. *Вестник Яросл. гос. ун-та им. П. Г. Демидова*. Серия «Гум. науки». 2007. № 2. С. 46–52.

⁷⁸⁵ Лушнікова М. В., Лушников А. М. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях. *Вестник Яросл. гос. ун-та им. П. Г. Демидова*. Серия «Гум. науки». 2007. № 2. С. 46.

⁷⁸⁶ Серякова С. Б. Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы: сопоставительный анализ: монография. М.: Прометей, 2016. 164 с.

гарантій роботодавцями сьогодні⁷⁸⁷. Дослідження Н. В. Рибак присвячене проблемам правового регулювання професійного зростання окремих категорій працівників, зокрема, слідчих органів внутрішніх справ у сучасних умовах⁷⁸⁸.

Не применшуючи значення праць згадуваних вчених трудового права, необхідно зазначити, що комплексного дослідження централізованого правового регулювання системи професійної освіти та навчання кадрів у сучасних умовах її модернізації та реформування, з урахуванням впровадження в життя концепції гідної праці, сталого розвитку й активного «озеленення» економіки, ще не проводилося.

Професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, навчання в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах як нетрудова зайнятість і як компонента гідної праці є одним із найважливіших чинників забезпечення конкурентоспроможності нашої країни на ринку праці. Проте нечувана швидкість старіння методів управління, теоретичних знань, умінь і практичних навичок, здатність організації до постійного професійного розвитку персоналу призвела до кризи моральних цінностей трудового життя або до кризи гідної праці. Відповідно до індексу інноваційного розвитку, представленого агентством Bloomberg у 2019 році, Україна значно втратила (20 позицій за один рік) порівняно з 2018 роком і знаходиться на 48 місці за ефективністю вищої освіти серед 60 країн світу^{789, 790}.

Шлях вирішення цієї проблеми лише один – прискорення реформування сфери професійної освіти та навчання працівників та інших осіб за допомогою поетапного вдосконалення національного законодавства про працю, зайнятість та освіту на базі міжнародних та європейських стандартів у зазначеній сфері, під впливом партнерства України з Європейським фондом освіти (агентством ЄС, далі – ЄФО)⁷⁹¹ та МОП.

Отже, підтримавши стратегію сталого розвитку та концепцію гідної праці в умовах євроінтеграції, Україна як ніколи сьогодні потребує ефективного централізованого регулювання реформування та модернізації професійної освіти та навчання, яке можливе лише за умов удосконалення норм національного законодавства у сфері праці, зайнятості, професійної освіти і навчання.

⁷⁸⁷ Рибак Н. В. Правове регулювання форм організації праці та професійного зростання слідчих органів внутрішніх справ в сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка. К., 2019. 20 с.

⁷⁸⁸ Даниленко О. А. Професійний розвиток як процес адаптації до мінливих умов зайнятості. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / за заг. ред. А. М. Колода. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.

⁷⁸⁹ The annual Bloomberg Innovation Index – 2019. URL: <https://goo-gl.su/Oluk> (дата звернення: 13.03.2020).

⁷⁹⁰ The annual Bloomberg Innovation Index – 2018. URL: <https://goo-gl.su/kXcdP4> (дата звернення: 15.03.2020).

⁷⁹¹ Аналіз системи професійного формування і навчання в Україні. «Туриський процес» (2013–2014). *Сайт Європейського фонду освіти*. URL: <https://goo-gl.su/m6bhz> (дата звернення: 27.07.2019).

За нормами ст. 432 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони, наша держава як Сторона зобов'язується здійснювати заходи, спрямовані на активізацію обміну інформацією, практикою та досвідом, для заохочення більш плідної співпраці в галузі професійно-технічної освіти та навчання. Метою здійснення таких заходів є: а) розвиток систем професійно-технічної освіти та навчання, подальше підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності (життя), що відповідає реаліям у контексті змін на ринку праці; б) створення національних механізмів з метою покращення прозорості та визнання кваліфікацій та компетенцій, використовуючи, коли це можливо, досвід ЄС⁷⁹².

У Декларації Європейської Комісії та Міністрів професійної освіти європейських країн з розвитку співробітництва в галузі професійної освіти і навчання в Європі, прийнятої на засіданні 29–30 листопада 2002 року в Копенгагені⁷⁹³, вказується, що розширення Європейського Союзу відкриває нові перспективи і можливості, а також ставить низку нових завдань і вимог до системи освіти і професійного навчання. Особливе значення тут матиме залучення країн, що вступають до Європейського Союзу, до співпраці у сфері освіти та професійного навчання як рівноправних партнерів із самого початку реалізації майбутніх ініціатив на європейському рівні. У цій Декларації визначено три стратегічні цілі, що закладені в основу такої спільної діяльності: підвищення якості та ефективності систем освіти та професійного навчання в Європейському Союзі, полегшення доступу до освіти та професійного навчання для всіх громадян та відкриття систем освіти та професійного навчання для зовнішнього світу.

У контексті цього дослідження важливо підкреслити сильні сторони сучасної європейської системи професійної освіти та навчання, які може перейняти вітчизняна система професійної освіти та навчання під час її реформування. До них належать: 1) узгодженість ступенів освіти (плавний перехід від одного до іншого ступеня, спадкоємність змісту освіти, як у межах усього освітнього процесу, так і всередині окремих предметів); 2) приведення змісту підготовки кваліфікованих фахівців за певними напрямками в різних країнах до єдиних європейських освітніх стандартів і кваліфікацій, що розширює простір ринку праці, полег-

⁷⁹² Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 № 1678-18. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.

⁷⁹³ Олейникова О. Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения. Копенгагенский процесс. М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2004. С. 62–63.

шує процес працевлаштування та організацію практичного навчання; 3) вільний і усвідомлений вибір професії (спеціальності) і напрями спеціалізації учнів професійних шкіл, коли вони самі вибирають тривалість і рівень освіти; 4) можливість безперервної підготовки і перепідготовки за обраною професією (спеціальністю) протягом всієї професійної кар'єри; практична спрямованість професійної освіти, велика кількість годин практичного навчання, різноманітність видів практики, тісний зв'язок із теоретичним навчанням⁷⁹⁴.

У положеннях Розділу 1.3 «Професійна освіта» Дорожньої карти освітніх реформ (2015–2025), розробленої Стратегічною дорадчою групою при МОН України з урахуванням досвіду ЄС, передбачені першочергові заходи щодо реформування системи професійної освіти і навчання, передусім правового характеру, які на сьогоднішній день у своїй більшості вже реалізовані. Найперше це стосується розробки необхідних нормативно-правових актів та освітніх стандартів дуальної освіти. Наразі вже прийнятий Закон України «Про професійну (професійно-технічну освіту)» від 10.02.1998 № 103/98-ВР⁷⁹⁵, схвалена Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти від 19 вересня 2018 р. № 660-р.⁷⁹⁶ Триває підготовка Регіональних цільових програм розвитку професійної освіти за участю роботодавців, які базуються на реальному попиту у фахівцях (зважаючи на перспективи розвитку національного та регіонального ринків праці). На жаль, у цій дорожній карті освітніх реформ не передбачено внесення змін до чинного Кодексу законів про працю України, що є основним регулятором трудових відносин, і з професійного навчання також, перепідготовки працівників.

Отже, в Україні централізоване регулювання професійної освіти та навчання громадян здійснюється на основі норм Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII⁷⁹⁷, Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від 10.02.1998 № 103/98-ВР⁷⁹⁸, Закону України «Про вищу освіту» від 01.04.2014 № 1556-VII⁷⁹⁹, за якими передбачено, що безпосередньо освітні послуги громадянам надаються

⁷⁹⁴ Дорожня карта освітніх реформ (2015–2025) / БФ «Інститут розвитку освіти». Стратегічна дорадча група при Міністерстві освіти і науки України. URL: <http://mon.gov.ua/content> (дата звернення: 09.09.2019).

⁷⁹⁵ Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 32. Ст. 215.

⁷⁹⁶ Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/SaqBtvC> (дата звернення: 28.10.2019).

⁷⁹⁷ Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.

⁷⁹⁸ Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 32. Ст. 215.

⁷⁹⁹ Про вищу освіту: Закон України від 01.04.2014 № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37–38. Ст. 2004.

зкладами професійної (професійно-технічної) освіти та закладами вищої освіти.

Професійна освіта і навчання працівників регулюється нормами Розділу XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» КЗпП України⁸⁰⁰, в яких передбачається, що для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, роботодавець організовує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи, а також закріплюються обов'язки роботодавця щодо створення для працівників, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах, необхідних умов для поєднання роботи і навчання. На наш погляд, покладання обов'язку з організації виробничого навчання працівників лише на роботодавця в сучасних умовах глобалізації та «озеленення» економіки, є для нього непомірним тягарем, особливо якщо він належить до розряду малого і середнього бізнесу.

Положення про професійну освіту і навчання в КЗпП України, хоча і передбачають багато гарантій для працівників, проте вони не повністю відповідають задачам модернізації системи професійної освіти і навчання в Україні відповідно до Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти від 19.09.2018 № 660-р⁸⁰¹, Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями від 15.05.2013 № 340⁸⁰², а також не відповідають правовій позиції Міністерства соціальної політики України, викладеній у листі від 25.05.17 № 421/0/126-17 «Щодо організації професійного навчання на виробництві»⁸⁰³.

Також варто зазначити, що в КЗпП України відсутні норми, які розкривають зміст таких базових понять: «дуальне навчання», «неформальне професійне навчання», «формальне професійне навчання» тощо. У КЗпП України не передбачаються положення про порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання, а також норми, які закріплюють право роботодавця як соціального партнера на участь у розробці регіональних і цільових програм професійної освіти,

⁸⁰⁰ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁸⁰¹ Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: постанова Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/SaqBtvC> (дата звернення: 28.10.2019).

⁸⁰² Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: постанову Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/9pbVnjd> (дата звернення: 04.04.2020).

⁸⁰³ Щодо організації професійного навчання на виробництві: лист Міністерства соціальної політики України від 25.05.17 № 421/0/126-17. *Офіційний сайт Управління Держпраці в Івано-Франківській області*. URL: <https://cutt.ly/Su9GBVg> (дата звернення: 17.10.2019).

які мають орієнтуватися на реальну потребу у фахівцях на державно-му, галузевому та регіональному рівні.

Тому норми КЗпП України необхідно переглянути, узгодивши їх за змістом із положеннями як вищезазначених нормативно-правових актів, так і інших важливих законів, що регулюють відносини в цій сфері. До цих законів варто віднести:

1) Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI⁸⁰⁴, за нормами ст. 5 якого передбачається розширення кола учасників у сфері професійного розвитку працівників. До них законодавцем віднесено професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання. Спільно з органами державної влади ці суб'єкти повинні брати участь у моніторингу ринку праці та прогнозуванні його розвитку, формуванні державного замовлення на підготовку фахівців, і тих, які мають відношення до «зелених» технологій. Важливим результатом такого соціального діалогу повинна стати на постійній основі спільна розробка доповнень Національної рамки кваліфікацій новими компетентностями для різних кваліфікаційних рівнів фахівців і розробка програм з потенційного підвищення кваліфікації працівників, зайнятих на нових «зелених» робочих місцях;

2) Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів» від 20.11.2012 № 5499-VI⁸⁰⁵, норми якого регулюють відносини, які виникають у зв'язку із формуванням і розміщенням державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів з урахуванням потреб суспільства і держави, зокрема, коли створюються нові робочі місця у галузях, що активно піддаються «озелененню»;

3) Закон України «Про стимулювання інвестиційної діяльності в пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць» від 06.09.2012 № 5205-VI⁸⁰⁶, норми якого спрямовані на створення умов для активізації інвестиційної діяльності шляхом концентрації ресурсів держави на пріоритетних напрямках розвитку економіки з метою впровадження енергозберігаючих технологій, створення нових робочих місць;

⁸⁰⁴ Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.

⁸⁰⁵ Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів: Закон України від 20.11.2012 № 5499-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 1. Ст. 6.

⁸⁰⁶ Про стимулювання інвестиційної діяльності в пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць: Закон України від 06.09.2012 № 5205-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 410.

4) Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI⁸⁰⁷, положення якого регулюють питання професійного навчання осіб з робітничими професіями, професійного навчання, підготовки і перепідготовки працівників у порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами.

Як вже зазначалося, розробка цих законів проводилася в процесі партнерства України з ЄФО, який має великий досвід професійної освіти і навчання працівників в умовах «озеленення» економіки за участю сторін соціального діалогу в розвинених країнах⁸⁰⁸, вивчення якого бажано продовжити в подальших наукових дослідженнях з цієї тематики.

Враховуючи те, що зараз триває реформування трудового законодавства, проаналізуємо норми проектів кодифікованих актів у сфері праці, які регулюють питання професійної освіти і навчання працівників, що стосуються певною мірою нетрудової зайнятості як складника гідної праці.

У проектах Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.)⁸⁰⁹, Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. Ю. В. Тимошенко та ін.)⁸¹⁰ вказані питання регулюються «дзеркально» однаково і за структурою, і за змістом вказаних документів.

Зокрема, у нормах обох проектів до основних прав працівників віднесені як право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, так і право на підтвердження результатів неформального професійного навчання (ст. 20); засобом здійснення професійного зростання вважається не лише професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, але й неформальне професійне навчання (ст. 314). Окремі глави «Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації» зазначених проектів присвячені професійній підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації та практично дублюють норми Глави XIV чинного КЗпП про пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

У цих проектах, на відміну від проекту Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2019 (ініц. М. М. Папів та ін.)⁸¹¹, який прак-

⁸⁰⁷ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

⁸⁰⁸ Аналіз системи професійного образования и обучения в Украине. «Тури́нский процесс» (2013–2014). *Сайт Європейського фонду освіти*. URL: <https://goo-gl.su/mb6hz> (дата звернення: 27.07.2019).

⁸⁰⁹ Проект Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/tyBeYz2> (дата звернення: 07.01.2020).

⁸¹⁰ Проект Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. 2410-1 від 08.11.2019 Ю. В. Тимошенко та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/xyBeY11> (дата звернення: 08.01.2020).

⁸¹¹ Проект Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2019 (ініц. М. М. Папів та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/uyBeEwd> (дата звернення: 06.01.2020).

тично регулюванням вказаних питань не відрізняється від норм чинного КЗпП України, хоча б приділена увага неформальному професійному навчанню. Що ж до питання про «професійне навчання протягом життя» (безперервного) як одного із пріоритетних напрямів концепції гідної праці, пов'язаного із саморозвитком і самореалізацією працівника як професійної особистості зі своїм комплексом ділових якостей, то в нормах цих проєктів, які зазначають мету, загальні положення, основні права і обов'язки працівників, про нього, на жаль, нічого не зазначається.

Отже, сьогодні модернізацію і реформування професійної освіти і навчання громадян України необхідно здійснювати, переймаючи успішний досвід Європейського Союзу в цьому питанні, використовуючи єдині Європейські освітні стандарти і кваліфікації. Це дасть змогу розширити простір ринку праці, полегшить процес працевлаштування та організацію практичного навчання наших громадян.

Проведений аналіз чинного законодавства у сфері праці, зайнятості, професійної освіти та навчання дає змогу зробити такі висновки: по-перше, необхідно уніфікувати міжгалузеві базові поняття, які вже згадувалися в роботі, з метою більш ефективного їх використання різними суб'єктами нормотворчості при розробці нових законодавчих актів у сфері праці, зайнятості і професійної освіти та навчання, актів учасників соціального діалогу, локальних документів роботодавців у зазначеній сфері; по-друге, чинний Кодекс законів про працю України потребує детальних змін, зокрема його Глава XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» у зв'язку із проведенням реформування професійної освіти і навчання в умовах євроінтеграції та в процесі досягнення гідної праці та сталого розвитку. Його бажано доповнити положеннями про організацію дуальної освіти, формального і неформального професійного навчання тощо.

3.1.2. Забезпечення трудових прав на державному рівні

Державно-правове регулювання суспільно-трудових відносин у сфері забезпечення трудових прав і протидії дискримінації виражається, як вже вище зауважувалося в дослідженні, у прийнятті державою законодавчих положень, які регулюють вказані відносини. Ці законодавчі положення покликані захистити в умовах ринкової економіки найманого працівника від надмірних домагань з боку роботодавців, гарантувати гідні умови праці для нього.

У централізованому порядку фіксується певний рівень трудових прав і гарантій для працівників, що відповідає сучасному розвитку економіки

країни. В Україні на сьогодні державно-правове регулювання закріплює й гарантує, на жаль, лише мінімальний рівень трудових прав і гарантій для працівників, що є недостатнім при реалізації концепції гідної праці.

Трудові права найманого працівника, які безпосередньо пов'язані з його природними правами на життя, здоров'я, безпеку і гідність і які доцільно дослідити у контексті цього дослідження, – це права на: справедливую (гідну) оплату праці, безпеку праці, трудову честь, гідність працівника і його ділову репутацію.

По-перше, охарактеризуємо сучасні норми законодавства, за якими здійснюється публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин з оплати праці під впливом ідеї справедливої (гідної) заробітної плати⁸¹².

Стан публічно-правового регулювання оплати праці в Україні має свої позитивні і негативні аспекти, які можна виявити, проаналізувавши нормативно-правову базу й численні наукові праці щодо інституту оплати праці. Не менш важливою у цьому контексті є міжнародно-правові приписи, які встановлюють нові тенденції розвитку сфери оплати праці в Україні, впливають на формування соціальної політики урядів, зокрема з питань справедливої (гідної) оплати праці. Отже, «поєднанням в дослідженні актів чинного трудового законодавства та міжнародно-правових норм можна надати об'єктивну оцінку нинішньому стану правового регулювання та виявити перспективи подальшого розвитку інституту оплати праці»⁸¹³.

У світлі концепції гідної праці, яка є глобальною метою й пріоритетом в сучасній доктрині трудового права, справедлива оплата праці працівника є одним з основних компонентів гідної праці. На наш погляд, справедлива оплата праці, як компонента гідної праці, є дійсно тим самим наріжним каменем, що може забезпечувати, по-перше, максимальне дотримання прав та інтересів працівника, підвищувати його рівень соціального захисту, сприяти самовдосконаленню і розвитку його творчих здібностей, по-друге, прибутковість підприємств, по-третє, сталий розвиток суспільства, – що і є головною метою впровадження в життя концепції гідної праці та стратегії сталого розвитку.

Правильна організація оплати праці, дотримання справедливих пропорцій, співвідношень, розмірів заробітної плати з умовами та результатами праці є могутнім чинником стимулювання продуктивності праці,

⁸¹² Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємство, господарство і право*. 2015. № 8. С. 24.

⁸¹³ Ганечко О. М. Трудові правовідносини у сфері оплати праці в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2019. С. 80.

заінтересованості працівника у підвищенні результативності і якості роботи⁸¹⁴.

На сьогоднішній день оплата праці працівників в Україні здійснюється, на жаль, несвоєчасно, не в повному обсязі та й сама вона, на наш погляд, не достатньою мірою відповідає орієнтирам справедливої оплати праці, передбаченим у міжнародних і регіональних (європейських) стандартах з оплати праці, особливо коли здійснюється кореляція за різними критеріями зарплати в Україні і в розвинутих європейських країнах.

Як вбачається, однією з причин гальмування втілення у життя концепції гідної праці, зокрема, досягнення справедливого рівня оплати праці для працівників нашої країни, є недостатня ефективність публічно-правового регулювання соціально-трудових відносин з оплати праці.

Попри розмаїття на національному рівні норм законодавчих актів про працю, які містяться у ст. 43 Конституції України⁸¹⁵, у Главі VII «Оплата праці» Кодексу законів про працю України⁸¹⁶, у Законі України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР⁸¹⁷, у Конвенції МОП про захист заробітної плати № 95 від 1949 р.⁸¹⁸, Конвенції МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 від 1992 р.⁸¹⁹, в них, на жаль, держава закріплює лише мінімальний рівень гарантій у сфері оплати праці для працюючих громадян. Натепер це є вже недостатнім для України, яка прагне втілювати в життя ідею справедливої оплати праці у світлі концепції гідної праці.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР⁸²⁰ заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Така дефініція є звичною для законодавця, вченого-правознавця, юриста-фахівця, але вона не є стовідсотковим визначенням спра-

⁸¹⁴ Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 8. С. 22.

⁸¹⁵ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

⁸¹⁶ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁸¹⁷ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

⁸¹⁸ Конвенція МОП про захист заробітної плати № 95 від 1949 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/KpUewKc> (дата звернення: 16.02.2020).

⁸¹⁹ Конвенція МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 від 1992 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/EpUwAOj> (дата звернення: 15.02.2020).

⁸²⁰ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

ведливої заробітної плати, яка б відповідала всім орієнтирам концептуальних положень гідної праці.

Через недостатню ефективність сучасного публічно-правового регулювання соціально-трудових відносин з оплати праці така дефініція існує й наразі, та більше – навіть переходить незмінною у зміст проєктів кодифікованих актів у сфері праці.

Виходячи зі ст. 8 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР⁸²¹, держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом:

А. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати за правовими підстави (правовими нормами):

1) ст. 95 КЗпП України⁸²²,

2) статей 9–11 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР⁸²³.

Ознайомившись із цими нормами, можна дійти таких висновків:

1) наявна норма-визначення мінімальної заробітної плати та правила її обчислення, передбачені у ст. 95 КЗпП України⁸²⁴, закладають байдужість у працівників більш продуктивно і напружено працювати, адже у мінімальну заробітну плату входить оклад, премії, надбавки, суміщення професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та інші доплати⁸²⁵; 2) Україна не ратифікувала Конвенцію МОП про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26 від 1928 р.⁸²⁶, тобто на сьогодні не існує офіційної Методики визначення мінімальної заробітної плати.

Б. Встановлення розміру інших державних норм і гарантій за правовими підстави (правовими нормами):

1) статтями 104–108, 113 та ін. КЗпП України⁸²⁷,

2) ст. 12 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР⁸²⁸.

⁸²¹ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

⁸²² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁸²³ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

⁸²⁴ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁸²⁵ Що входить до мінімальної зарплати: приклади від Держпраці. *Український фінансово-бухгалтерський портал «Дебет-Кредит»*. URL: <https://cutt.ly/RpUBLZg> (дата звернення: 17.04.2020).

⁸²⁶ Конвенція МОП про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26 від 1928 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/IpY5Amz> (дата звернення: 12.03.2020).

⁸²⁷ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

В Україні за зазначеною формою державного регулювання передбачається високий рівень гарантій, проте на практиці роботодавці постійно порушують ці норми, про що свідчить численна судова практика, особливо стосовно незаконної невивлати доплат за надурочні роботи, за роботу у вихідні, святкові дні та ін.^{829, 830}

В. Встановлення умов розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, та частиною першою ст. 10 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР⁸³¹, за правовими підставами (правовими нормами):

1) ст. 98 КЗпП України⁸³²,

2) статтями 13, 13¹ Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР⁸³³;

3) постанова Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності» від 19.05.1999 № 859⁸³⁴;

4) постанова Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу» від 27 липня 2016 р. № 49» від 20.04.2016 № 304⁸³⁵;

5) постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці керівних працівників державних органів» від 30.06.2005 № 510⁸³⁶;

6) постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати

⁸²⁸ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

⁸²⁹ Рішення Херсонського окружного адміністративного суду від 05.03.2020 у справі № 540/51/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://cutt.ly/IpUYxK> (дата звернення: 05.04.2020).

⁸³⁰ Рішення Святошинського районного суду м. Києва від 18.06.2018 у справі № 759/9104/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://cutt.ly/zpUHIsr> (дата звернення: 18.08.2019).

⁸³¹ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

⁸³² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁸³³ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

⁸³⁴ Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності: постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/HPUUGc> (дата звернення: 09.04.2020).

⁸³⁵ Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу» від 27 липня 2016 р. № 49: постанова Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 304. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Op6Vcva> (дата звернення: 11.04.2020).

⁸³⁶ Про оплату праці керівних працівників державних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 30.06.2005 № 510. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/RaqVrsm> (дата звернення: 07.04.2020).

праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298⁸³⁷.

Проаналізувавши ці норми, можна зробити такі висновки: 1) більшість працівників отримують основну заробітну плату за Єдиною тарифною сіткою (постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298⁸³⁸), проте з 1-го по 11-й тарифний розряд диференціації розміру зарплати залежно від тарифікації фактично не відбувається, оскільки зарплата лише за 12-м тарифним розрядом практично дорівнює розміру мінімальної зарплати; 2) відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 304⁸³⁹ посадові оклади Президента України, керівників Адміністрації Президента України, Прем'єр-міністра, міністрів та інших високопосадовців не мають методика визначення, не прив'язані до жодного державного соціального стандарту; 3) постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859⁸⁴⁰ передбачає максимальну кратність 200 між максимально допустимим розміром посадового окладу керівника державного підприємства (вартість активів підприємства становить понад 30 млрд гривень або середньооблікова чисельність працівників – понад 20 тис. осіб та ін.) до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії, в європейських країнах таких великих розривів не існує⁸⁴¹.

Г. Встановлення умов розміру оплати праці суддів та членів Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, працівників її центрального апарату і територіальних органів визначаються законом за правовими підстави (правовими нормами):

1) ст. 135 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII⁸⁴²,

⁸³⁷ Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Va3KdWK> (дата звернення: 07.04.2020).

⁸³⁸ Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Va3KdWK> (дата звернення: 07.04.2020).

⁸³⁹ Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу» від 27 липня 2016 р. № 49: постанова Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 304. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Op6Vcva> (дата звернення: 11.04.2020).

⁸⁴⁰ Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності: постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/HpUUyc> (дата звернення: 09.04.2020).

⁸⁴¹ Зарубіжний досвід нарахування заробітних плат в основних секторах економіки (деякі країни Західної та східної Європи). Офіс з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України, 2018. 21 с. URL: <https://cutt.ly/UpYFVb2> (дата звернення: 04.04.2020).

⁸⁴² Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.

2) ст. 51 Закону України «Про державну службу» від 27 липня 2016 р. № 49⁸⁴³,

3) ст. 12 Закону України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг» від 22.09.2016 № 1540-VIII⁸⁴⁴,

4) постанова Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг «Про оплату праці в НКРЕКП» № 618 від 28.04.2017⁸⁴⁵).

Вивчення цих норм, дає змогу сформулювати наступні висновки про: 1) існування високих заробітків суддів і державних службовців у сфері енергетики та комунальних послуг порівняно із середньою зарплатою всіх працівників по Україні, що на сучасному історичному етапі розвитку нашої держави видається виправданим у світлі запобігання та протидії корупції; 2) наявність колізії у законодавстві – чинними є норми двох законодавчих актів, які передбачають різні формули розрахунку основної зарплати для державних службовців, які працюють у галузі державного регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг. (Так, у ст. 12 Закону України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг»⁸⁴⁶ передбачається формула розрахунку основної зарплати, в якій за основу береться прожитковий мінімум для працездатної особи. Водночас не втратили свою чинність і норми постанови Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг від 28.04.2017 № 618⁸⁴⁷, за якими передбачається більш вигідна формула розрахунку основної зарплати для зазначеної категорії державних службовців, адже в ній базовою складовою зазначена мінімальна зарплата, що майже вдвічі більша за розміром прожиткового мінімуму для працездатної особи).

Варто зауважити ще дві важливі форми державного регулювання оплати праці в нашій державі, хоча у ст. 8 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР⁸⁴⁸ вони не вказуються.

⁸⁴³ Про державну службу: Закон України від 27 липня 2016 р. № 49. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

⁸⁴⁴ Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг: Закон України від 22.09.2016 № 1540-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 51. Ст. 833.

⁸⁴⁵ Про оплату праці в НКРЕКП: постанова Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг № 618 від 28.04.2017. *Офіційний сайт НКРЕКП*. URL: <https://cutt.ly/Ур6BiVo> (дата звернення: 08.04.2020).

⁸⁴⁶ Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг: Закон України від 22.09.2016 № 1540-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 51. Ст. 833.

⁸⁴⁷ Про оплату праці в НКРЕКП: постанова Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг № 618 від 28.04.2017. *Офіційний сайт НКРЕКП*. URL: <https://cutt.ly/Ур6BiVo> (дата звернення: 08.04.2020).

⁸⁴⁸ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

Отже, першою з цих форм є регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів. Як вбачається, така форма державного регулювання завжди необхідна у цивілізованій державі. В нашій країні вона реалізується завдяки нормам постанови Кабінету Міністрів України «Про регулювання фондів оплати праці підприємств-монополістів» від 05.05.1997 № 428⁸⁴⁹.

Другою з цих форм є оподаткування доходів працівників. Звісно, вона безпосередньо не стосується законодавства про оплату праці, однак для концепції гідної праці відіграє важливу роль. Адже в розвинутих країнах під час формування податкової політики щодо заробітних плат працівників обов'язково враховується біологічний цикл розвитку людини, особливо той період, коли народжуються й утримуються діти.

Наприклад, у Німеччині при визначенні величини оподатковуваного доходу із сукупного доходу вираховуються так звані особливі та непередбачені витрати. До особливих витрат віднесені затрати, що мають характер матеріального забезпечення платника та його сім'ї в майбутньому: страхові внески, цільові внески на житлове будівництво, витрати на професійне навчання та підвищення кваліфікації, аліменти. У групі особливих витрат – також витрати на підтримку благодійних, церковних, наукових установ (загальний обсяг таких пожертвувань не може перевищувати 5–10 % загальної суми доходів платника). До непередбачуваних витрат належать вимушені витрати у випадку лікування, інвалідності, догляду за хворими членами сім'ї (в межах установленого рівня). Крім того, при визначенні оподатковуваного доходу з нього вираховуються знижки за віком (для платників, старших 64 років), неоподатковуваний мінімум, знижки на дітей⁸⁵⁰.

У цій країні традиційно існує так звана класова система оподаткування, де в основу класифікації платників на класи покладений їх соціально-громадянський статус: I) неодружені працюючі без дітей; II) неодружені, розлучені, овдовілі; III) одружені, за умови, що в сім'ї працює один із подружжя; а якщо працюють обоє, то один із них може за спільною згодою перейти до V класу; IV) працюють обоє з подружжя, але оподатковуються нарізно; V) одружені працюючі, один із них оподатковується за умовами III класу; VI) працюючі, які одержують заробітну плату в кількох місцях⁸⁵¹.

⁸⁴⁹ Про регулювання фондів оплати праці підприємств-монополістів: постанови Кабінету Міністрів України від 05.05.1997 № 428. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/UaqVJKS> (дата звернення: 08.04.2020).

⁸⁵⁰ Світовий досвід оподаткування: Німеччина. *Офіційний сайт Державної фіскальної служби України*. URL: <https://cutt.ly/lu4EgC3> (дата звернення: 17.04.2020).

⁸⁵¹ Андрущенко В. Л. та ін. Податкові системи зарубіжних держав: навч. посіб. К.: Кондор-Видавництво, 2012. 222 с.

Наявність класів податків за соціальною ознакою створює додаткові можливості користування пільгами шляхом переходу із класу в клас. Наприклад, працююче подружжя може саме собі створити пільгу у такий спосіб: один із них переходить із третього в п'ятий клас, в такому разі їхній сукупний дохід ділиться на дві рівні частини, податок справляється з кожної половини доходу окремо за зниженою податковою ставкою (що обчислюється за прогресивною шкалою), а потім подвоюється. У результаті сума двох податкових зобов'язань, взятих окремо, буде меншою, ніж оподаткування сукупного доходу⁸⁵².

Цей німецький досвід видається для України корисним, однак варто пам'ятати, що ці країни перебувають у різних категоріях щодо розвитку економіки, а від цього також завжди залежить ефективність податкової системи.

Враховуючи все вищезазначене, можна зробити такі висновки: в Україні можна констатувати законодавче закріплення лише такої змістовної ознаки права на справедливую заробітну плату, як: встановлення її розміру не нижче за мінімальну заробітну плату. Як вказувалося вище, ні в чинному законодавстві, ні в зазначених вище проєктах кодифікованих актів у сфері праці не передбачаються критерії справедливої заробітної плати, встановлені міжнародно-правовими актами такі, як: 1) здатність заробітної плати забезпечити гідний рівень життя не лише працівникові, але й членам його сім'ї; 2) рівна плата за рівну працю тощо. Відсутність легітимного закріплення таких ознак права на справедливую оплату праці в Україні не сприяє покращенню рівня життя пересічних громадян, знижує купівельну спроможність кожної сім'ї, підвищує рівень соціальної напруги в суспільстві.

За допомогою МОП в Україні в межах Програми гідної праці для країни плануються державно-правові заходи щодо проведення реформування національного законодавства про оплату праці з питань встановлення нових критеріїв справедливої оплати праці на законодавчому рівні та дієвих механізмів їх запровадження безпосередньо на виробництві.

У світлі концепції гідної праці необхідно закріпити на законодавчому рівні (в КЗпП України⁸⁵³, в Законі України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР⁸⁵⁴) разом із критеріями (ознаками) справедливої заробітної плати, передбаченими міжнародними та європейськими

⁸⁵² Світовий досвід оподаткування: Німеччина. *Офіційний сайт Державної фіскальної служби України*. URL: <https://cutt.ly/Iu4EgC3> (дата звернення: 17.04.2020).

⁸⁵³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁸⁵⁴ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

стандартами праці, і новий критерій (ознаку): розмір справедливої заробітної плати має враховувати персональну цінність працівника (ділову репутацію).

Верховній Раді України потрібно також негайно ратифікувати Конвенцію МОП про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26 від 1928 р.⁸⁵⁵ і не залишатися у цьому питанні осторонь, як нецивілізованій країні.

По-друге, розвиненість та ефективність публічно-правового регулювання права на безпеку праці є показником цивілізованості суспільної держави. В Україні безпека праці працюючих завжди була і залишається пріоритетом соціальної політики України, однак стан безпеки праці завжди був і є, на жаль, не на рівні розвинутих країн. Адже в нашій недостатньо заможній країні фінансування на заходи з безпеки і гігієни праці виділяються роботодавцями, як правило, за остаточним принципом.

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ⁸⁵⁶ з 2014 року законодавчою владою було дозволено на підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлювати у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації.

Як наслідок, у країні стан безпеки праці за останні роки значно погіршився. Так, за 2019 рік, порівняно з 2018 роком, кількість смертельно травмованих осіб збільшилася на 17,1 %. Аналіз стану професійних захворювань свідчить, що ситуація щодо професійних захворювань залишається нестабільною. За 2019 рік, порівняно з 2018 роком, кількість професійних захворювань збільшилася на 28,3 %⁸⁵⁷.

Звісно, більшою мірою вина за ці нещасні випадки на виробництві покладається на роботодавця, однак несумлінне ставлення працівників до своїх обов'язків, так званий «людський фактор», призводить до трагедій не менше. Враховуючи позицію О. Білоскурської, що саме конституційним обов'язкам громадян притаманне особливе соціальне призначення (вони займають домінуюче становище у всій системі юридичних обов'язків і здійснюють на неї певний вплив)⁸⁵⁸, слушно було б передбачити окрему конституційну норму, де б закріплювався обов'язок працюючої людини дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про без-

⁸⁵⁵ Конвенція МОП про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26 від 1928 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/IpY5Amz> (дата звернення: 12.03.2020).

⁸⁵⁶ Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

⁸⁵⁷ Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 2019 рік. *Офіційний сайт Фонду соціального страхування України*. URL: <https://cutt.ly/7pUOgE9> (дата звернення: 19.12.2019).

⁸⁵⁸ Білоскурська О. Щодо поняття конституційних обов'язків. *Право України*. 2004. № 10. С. 87.

пеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт або під час перебування на території підприємства, установи й організації. Ця ідея в науці трудового права не нова⁸⁵⁹, але законодавець так і не дослухався до неї.

Самотужки підняти рівень охорони праці в Україні роботодавцям, профспілкам і працівникам не до снаги.

Нові напрями публічно-правового регулювання права на безпеку праці як складника гідної праці, які кардинально можуть змінити ситуацію у сфері охорони праці, випливають з державницької позиції уряду України реформувати систему управління безпекою і гігієною праці в країні, побудувавши її на основі ризикоорієнтованого підходу (далі – РОП), передбаченого Директивою Ради 89/391/ЄС від 1989 р. щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі⁸⁶⁰.

Держава зобов'язана йти на такий крок з огляду на візію подальшої стратегії євроінтеграції України. Україна як Сторона Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014⁸⁶¹ відповідно до статей 419, 420 Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» цієї Угоди зобов'язалася посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.

Усі Програми гідної праці для України, запроваджені урядом за підтримкою МОП у 2006–2019 рр., одним із пріоритетів завжди передбачали побудову системи управління безпекою і гігієною праці, стрижнем якої повинна стати профілактика охорони праці на робочому місці. В останній Програмі гідної праці для України на період 2016–2019 рр. експерти МОП особливо критично ставилися до збору на національному рівні статистичної інформації щодо виробничого травматизму і професійної захворюваності, до зволікання зі створенням електронного реєстру потерпілих від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Адже Тимчасове положення про реєстр потерпілих

⁸⁵⁹ Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2010. С. 72–73.

⁸⁶⁰ Щодо проведення заходів з метою поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників під час роботи: Директива ЄС 89/391/ЄС від 12.06.1989 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/IpUNcTp> (дата звернення: 26.03.2020).

⁸⁶¹ Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 № 1678-18. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.

від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань є чинним ще з 31.01.2002 року⁸⁶².

Тісна співпраця уряду з МОП в межах останньої Програми гідної праці для України на період 2016–2019 рр. сприяла прийняттю розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 р. № 989-р, в якому була схвалена Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні і затверджений план заходів щодо її реалізації. Вказана Концепція визначає принципи, основні напрями та завдання побудови системи організації безпеки та гігієни праці в Україні на основі РОП для забезпечення впровадження стандартів Європейського Союзу⁸⁶³.

Реалізація Концепції забезпечить створення механізму формування та функціонування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення до створення безпечних і здорових умов праці, яка ґрунтується на принципах усунення небезпек, оцінювання, контролю та управління ризиками, а також імплементацію в національне законодавство норм Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи.

Зазначена Концепція нульового ризику, прийнята на заміну ще радянської концепції стовідсоткової безпеки, і тепер побудована на РОП, що базується на вивченні чинників і джерел небезпеки, передбаченні розвитку небажаних подій та оцінюванні їх наслідків. Адже знання ймовірності подій (нешасних випадків, аварій, катастроф) та очікуваної величини втрат сприятиме запобіганню чи, щонайменше, послабленню тяжкості цих подій завдяки вчасному прийняттю необхідного рішення. Крім того, аналіз ризиків надає можливість визначати пріоритетність превентивних (профілактичних) заходів, а, отже, і розміри витрат на їх проведення⁸⁶⁴.

Отже, необхідно провести велику роботу щодо перегляду всієї нормативно-правової бази з охорони праці з метою імплементації Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки й охорони здоров'я працівників під час роботи, здійснити термінологічну уніфікацію у сфері права на

⁸⁶² Про затвердження Тимчасового положення про реєстр потерпілих від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань: постанова Правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 31.01.2002 № 14. URL: <https://cutt.ly/Op66V3a> (дата звернення: 08.12.2019).

⁸⁶³ Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 р. № 989-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/qr6VDL1> (дата звернення: 23.09.2019).

⁸⁶⁴ Здановський В. Г., Цибульська О. В. Про деякі аспекти удосконалення системи охорони праці в Україні. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2017. Вип. 33. С. 3–14.

безпеку праці із вказаним основоположним регіональним стандартом у сфері безпеки праці. Необхідно зазначити, що поширений у національному законодавстві усталений ще за радянських часів термін «охорона праці» в міжнародних і європейських стандартах праці не використовується (здебільшого в них застосовується терміни «безпека і гігієна праці», «безпека і захист здоров'я працівників» тощо).

Необхідно зауважити основні способи імплементації національного законодавства з міжнародними і регіональними стандартами у сфері права на безпеку праці. Серед них виокремлюють, зокрема, такі:

1) рецепція – повторення норм міжнародних і регіональних стандартів у сфері безпеки і гігієни праці у національному законодавстві у зазначеній сфері без будь-яких змін їх змісту;

2) трансформація – перетворення норм міжнародних і регіональних стандартів у сфері безпеки і гігієни праці шляхом переробки їх тексту із прийняттям на цій основі національного нормативно-правового акта у зазначеній сфері (вважається, що перетворення міжнародного права у національне шляхом прийняття відповідного національного акта підкреслює суверенний характер держави)⁸⁶⁵;

3) паралелізація – створення національних норм у сфері безпеки і гігієни праці, що відповідають міжнародним і регіональним стандартам у сфері безпеки і гігієни праці або не суперечать їм;

4) відсилання – надання права на застосування норм міжнародних і регіональних стандартів у сфері безпеки і гігієни праці, що дає можливість у національному законодавстві у вказаній сфері не запроваджувати нові норми⁸⁶⁶.

Багато європейських постсоціалістичних держав вже успішно здолали шлях імплементації й гармонізації національного законодавства у сфері безпеки і гігієни праці із основоположною Директивою Ради 89/391/ЄЕС від 1989 р.

Польща досить успішно трансформувала радянську систему управління охороною праці у європейську модель. У 1994 році прийнято Національну Стратегічну Програму «Безпека та захист працівників у виробничому середовищі» Радою Міністрів Республіки Польща. Наступний важливий етап відбувся у 1997 році. Було переглянуто та доповнено Трудовий Кодекс, до якого увійшли основні принципи Директив Ради

⁸⁶⁵ Цибульська О. В., Побережна В. С., Петера В. Л. Дослідження шляхів впровадження ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці на основі досвіду країн ЄС. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2016. Вип. 32. С. 45.

⁸⁶⁶ Цибульська О. В., Побережна В. С., Петера В. Л. Дослідження шляхів впровадження ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці на основі досвіду країн ЄС. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2016. Вип. 32. С. 47.

89/391/ЄС від 1989 р., зокрема, положення щодо обов'язку роботодавця здійснювати оцінку професійних ризиків, пов'язаних із виконанням робіт, вживати необхідні профілактичні заходи для запобігання настанню цих ризиків, а також інформування працівників про професійні ризики, пов'язані із виконанням робіт, та принципи захисту від небезпек⁸⁶⁷.

Розпорядженням Міністра праці та соціальної політики Республіки Польща на виконання вимог Трудового Кодексу затверджено «Загальні правила безпеки та гігієни праці»⁸⁶⁸, у яких деталізовано основні вимоги до роботодавців, їх обов'язки щодо забезпечення безпеки на робочих місцях з урахуванням оцінки професійних ризиків.

Наступною програмою у Республіці Польща (2002–2004 рр.) стала «Адаптація умов праці у Польщі до стандартів Європейського Союзу», що складалася з етапів розроблення та впровадження правових і організаційно-технічних рішень, які б дали можливість досягти рівня безпеки та гігієни праці, що відповідають положенням директив ЄС. За цей період було прийнято низку підзаконних актів, зокрема щодо безпеки та захисту здоров'я працівників від ризиків, спричинених фізичними факторами, щодо безпеки та захисту здоров'я працівників при використанні засобів індивідуального захисту, щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час застосування робочого обладнання тощо. Для імплементації законодавства ЄС у національне законодавство застосовувався спосіб рецепції⁸⁶⁹.

Однією з умов вступу Румунії до ЄС було приведення національного законодавства до законодавства ЄС в усіх пріоритетних сферах. 14 липня 2006 року було прийнято Закон «Про безпеку та гігієну праці» № 319, до якого способом трансформації (інкорпорації) імplementовано положення Директиви Ради 89/391/ЄС від 1989 р. Закон «Про безпеку та гігієну праці» встановлює загальні принципи попередження професійних ризиків, захисту здоров'я та безпеки працівників, усунення факторів ризику і нещасних випадків, навчання працівників та їх представників, а також загальні вимоги щодо реалізації цих принципів⁸⁷⁰. На цей час у законодавство Румунії імplementовано положення усіх євро-

⁸⁶⁷ Цибульська О. В., Побережна В. С., Петера В. Л. Дослідження шляхів впровадження ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці на основі досвіду країн ЄС. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2016. Вип. 32. С. 47.

⁸⁶⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (J. t.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650).

⁸⁶⁹ Цибульська О. В., Побережна В. С., Петера В. Л. Дослідження шляхів впровадження ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці на основі досвіду країн ЄС. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2016. Вип. 32. С. 47.

⁸⁷⁰ Демчук Г. В. Система управління охороною праці в новоприйнятих країнах-членах Європейського Союзу (на прикладі Румунії). *Вісник НТУУ «КПІ»*. Серія «Гірництво». 2015. Вип. 29. С. 103–112.

пейських директив у сфері здоров'я та безпеки праці працівників шляхом прийняття постанов Уряду⁸⁷¹.

Відносини Болгарії та ЄС побудовані на основі Європейської угоди про заснування асоціації між Республікою Болгарією з однієї сторони, Європейськими співтовариствами та їх державами-членами, з іншої сторони, укладеної 08 березня 1993 року в Брюсселі⁸⁷².

Статтею 70 цієї Угоди визначено, що процес наближення законодавства Республіки Болгарії до законодавства ЄС здійснюється у відповідних пріоритетних сферах, до яких віднесено й охорону праці. Основними законодавчими актами у Республіці Болгарія, що регулюють питання забезпечення здоров'я та безпеки праці працівників, є Трудовий Кодекс, а також Закон «Про забезпечення здорових і безпечних умов праці», який повністю узгоджується з Директивою Ради 89/391/ЄЕС від 1989 р. Крім цього, у національне законодавство було перенесено положення низки 49 європейських директив у значенні частини 1 статті 16 Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 1989 р. У Республіці Болгарія оцінка ризику здійснюється за рахунок роботодавця та відповідно до положень постанови «Про кошти, процедури і періодичність оцінки ризиків» від 11.05.1999 р. № 5, затвердженої Міністерством праці та соціальної політики спільно з Міністерством охорони здоров'я Республіки Болгарія. В оцінюванні ризику беруть участь служби безпеки та гігієни праці, медичні працівники, а, за необхідності, можуть залучатися також сторонні компетентні особи або організації⁸⁷³.

На наш погляд, для активізації процесу імплементації законодавства про безпеку і гігієну праці в Україні із регіональним стандартом Директивою Ради 89/391/ЄЕС від 1989 р. у сфері безпеки і гігієни праці необхідно ратифікувати один базовий міжнародний стандарт – Конвенцію МОП про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці № 187 від 2006 р.⁸⁷⁴ та відповідну їй Рекомендацію № 197 від 2006 р.⁸⁷⁵. Зазначена Конвенція передбачає, що кожна держава-член МОП зобов'язана постійно удосконалювати безпеку і гігієну праці з метою попередження

⁸⁷¹ Дослідження проблем впровадження ризикоорієнтованого підходу в систему управління охороною праці. Звіт про НДР (промійний); № держреєстрації 0115U004639. К.: ДУ «ННДПБООП», 2015. 92 с.

⁸⁷² Европейское соглашение, учреждающее ассоциацию между Республикой Болгария, с одной стороны, и Европейскими Сообществами и их государствами-членами, с другой стороны (Брюссель, 8 марта 1993 года). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Er60900> (дата звернення: 14.08.2019).

⁸⁷³ Цибульська О. В., Побережна В. С., Петера В. Л. Дослідження шляхів впровадження ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці на основі досвіду країн ЄС. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2016. Вип. 32. С. 48.

⁸⁷⁴ Конвенція МОП про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці № 187 від 2006 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/ar6110j> (дата звернення: 24.09.2019).

⁸⁷⁵ Рекомендація МОТ об основах, содействующих безопасности и гигиене труда № 197 от 31.05.2006. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/vpUAj01> (дата звернення: 11.09.2019).

випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і смерті людей на виробництві шляхом розроблення національних політики, системи і програми безпеки та гігієни праці, що приймаються на базі проведених консультацій з найбільшими представницькими організаціями роботодавців і працівників та повинні враховувати принципи, закладені в актах МОП і стосуються основ, які сприяють безпеці та гігієні праці. У Додатку до Рекомендації № 197 наводиться перелік актів МОП, що стосуються основ, які сприяють безпеці та гігієні праці. Багато Конвенцій МОП, зазначених у цьому переліку, та відповідних їм Рекомендацій Україна ще не ратифікувала (а саме: Конвенцію МОП про допомоги у випадках виробничого травматизму № 121 від 1964 р.⁸⁷⁶, Конвенцію МОП про боротьбу з небезпекою, спричиненою канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики № 139 від 1974 р.⁸⁷⁷, Конвенцію про безпеку та гігієну праці у будівництві № 167 від 1988 р.⁸⁷⁸, Конвенцію про безпеку у використанні хімічних речовин на виробництві № 170 від 1990 р.⁸⁷⁹).

В умовах розробки кодифікованих актів у сфері праці варто зауважити, що проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2018 (ініц. М. М. Папієв та ін.)⁸⁸⁰ в частині норм про охорону праці розроблений без урахування Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні від 12.12.2019⁸⁸¹, яка передбачає запровадження РОП у зазначену сферу трудових відносин. Норми про охорону праці зазначеного проєкту практично дублюють положення чинного КЗпП України Глави XI «Охорона праці», норми якого так само не відповідають новій політиці нашого уряду, спрямованій на посилення профілактичних (превентивних) заходів у сфері безпеки і гігієни праці. У «дзеркальних» за змістом документах – проєкті Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.)⁸⁸² і проєкті Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц.

⁸⁷⁶ Конвенція МОП про допомоги у випадках виробничого травматизму № 121 від 1964 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Pr60xHo> (дата звернення: 12.03.2020).

⁸⁷⁷ Конвенція МОП про боротьбу з небезпекою, спричиненою канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики № 139 від 1974 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/zpUwaT0> (дата звернення: 06.09.2019).

⁸⁷⁸ Конвенція МОП про безпеку та гігієну праці у будівництві № 167 від 1988 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/waqckBN> (дата звернення: 17.02.2020).

⁸⁷⁹ Конвенція МОП про безпеку у використанні хімічних речовин на виробництві № 170 від 1990 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/ep61J9v> (дата звернення: 16.09.2019).

⁸⁸⁰ Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2019 (ініц. М. М. Папієв та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/UyBeEwd> (дата звернення: 06.01.2020).

⁸⁸¹ Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 р. № 989-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/qrbVDL1> (дата звернення: 23.09.2019).

⁸⁸² Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/tyVeYz2> (дата звернення: 07.01.2020).

Ю. В. Тимошенко та ін.)⁸⁸³ у ст. 277 Глави 10 «Охорона праці» передбачені нові обов'язки роботодавця щодо охорони праці: виявлення та усунення всіх можливих ризиків для життя і здоров'я працівників; оцінки ризиків, які неможливо усунути; інформування працівника та проведення з ним консультацій про всі ризики для його життя та здоров'я, джерела цих ризиків, а також проведення навчання щодо їх уникнення; визначення порядку усунення чи зменшення ризиків та моніторингу ефективності вжитих заходів; виявлення та усунення джерел ризиків; вжиття невідкладних заходів для евакуації працівників, гасіння пожеж, надання домедичної допомоги потерпілим, організації зв'язку із зовнішніми службами екстреної медичної допомоги та пожежогасіння, залучення аварійно-рятувальної служби у разі виникнення аварій та настання нещасних випадків.

Як бачається, законотворці розроблювали норми про обов'язки роботодавців у сфері охорони праці, виходячи із ризикоорієнтованого підходу до охорони праці. Проте термінологія, яку застосовував законотворець, розроблюючи відповідні обов'язки, так і не була уніфікована із понятійною базою Директиви Ради 89/391/ЄЕС, що буде надалі створювати певні проблеми у застосуванні понять при розробці нових документів, які також будуть стосуватися розвитку ризикоорієнтованого підходу у сфері безпеки і гігієни праці в Україні.

По-третє, публічно-правове регулювання гідної праці повинно відігравати значну роль у регламентації прав працівника на трудову честь, гідність і ділову репутацію в умовах глобалізації, коли гонка за прибутком і наступ на трудові права у вигляді надмірної гнучкості норм трудового права призвели до кризи гідної праці, а якщо бути ще точнішим, – до кризи моральних цінностей трудового життя, таких, як честь, гідність людини праці, її ділова репутація. Це також стосується держав, де реалізуються Програми гідної праці МОП для країни⁸⁸⁴, зокрема й України.

Враховуючи близькість понять «трудова честь» і «гідність працівника», їх усталеність у трудовому праві порівняно з більш сучасним поняттям «ділова репутація працівника», необхідно спочатку дослідити публічно-правове регулювання права на честь і права на гідність працівника.

Припинення честі і гідності працівника через соціальну ізоляцію, цькування, загрози, переслідування, сексуальні домагання на робочому

⁸⁸³ Проект Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ніц. 2410-1 від 08.11.2019 Ю. В. Тимошенко та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/хуВеУ11> (дата звернення: 08.01.2020).

⁸⁸⁴ Достойный труд. Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева: Международная организация труда, 1999.

місці є на сьогодні поширеними негативними стресогенними факторами, які відчують на собі мільйони працівників у світі (і працівники в Україні також). Зазначені фактори й посприяли створенню кризи моральних цінностей трудового життя. Так, за Профілем гідної праці в Україні, за яким МОП здійснює моніторинг та оцінку прогресу змін щодо гідної праці на державному рівні, на жаль, серед правових показників відсутні показники щодо забезпечення реалізації права працівника на повагу і захист його честі та гідності у відповідному вимірі гідної праці (а саме: повага до трудових прав та заборона дискримінації працівника)⁸⁸⁵. Для виправлення ситуації в наступній Програмі гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки планується досягти таких важливих результатів: проведення масштабної інформаційно-пропагандистської роботи задля ратифікації нашої державою Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019 р.), досягнення балансу між роботою та особистим життям, забезпечення виробничого середовища, орієнтованого на людину⁸⁸⁶. Однак, не можна не помітити, що серед пріоритетів нової Програми гідної праці, таких як: 1) повна та продуктивна зайнятість; 2) соціальний захист; 3) покращення умов праці; 4) інклюзивне, прозоре, підзвітне та основане на широкій участі управління задля соціально-економічного прогресу, – знову не зроблений акцент на підвищенні рівня моральних цінностей трудового життя, таких, як честь і гідність людини праці.

Ще однією причиною кризи гідної праці в Україні є перманентне реформування трудового законодавства і недосконалість чинного законодавства про працю у сфері забезпечення реалізації права працівника на поважне ставлення до його честі та гідності. Як наслідок, це продукує те, що в судовій практиці кількість вирішених трудових спорів, предметом яких було саме неповажне ставлення роботодавця до честі й гідності працівника, мізерна. Отже, вказані проблемні питання забезпечення реалізації права працівника на повагу його честі та гідності дійсно потребують сучасних досліджень в умовах кризи гідної праці.

Дослідженню ролі моральних цінностей трудового життя, зокрема, трудової честі та гідності працівника, у науці трудового права присвячено чимало робіт таких сучасних вчених-правознавців: О. В. Байло⁸⁸⁷,

⁸⁸⁵ Decent Work Country Programmes. International Labour Organization. URL: <https://goo-gl.su/3NWehn> (дата звернення: 13.09.2019).

⁸⁸⁶ Звіт щодо вироблення основних параметрів Програми гідної праці для України на 2020–2024 роки. МБП. Управління за результатами та моніторинг і оцінка: семінар з планування Програми гідної праці, Філіп Н. Дарден, 17–19 грудня 2019 року. К. URL: <https://goo-gl.su/06UADJ> (дата звернення: 02.02.2020).

⁸⁸⁷ Байло О. В. Гідність працівника як категорія трудового права. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. Правознавство. 2013. Т. 18. Вип. 1. С. 76–82.

А. Б. Жерукова⁸⁸⁸, О. О. Осадько⁸⁸⁹, І. В. Лагутіна⁸⁹⁰, А. М. Лушнікова⁸⁹¹, І. І. Припхан⁸⁹², О. Г. Середя⁸⁹³ та ін. Висвітлення ж питань забезпечення реалізації права працівника на повагу його честі та гідності як особистих немайнових трудових прав як компоненти гідної праці проводилося у спеціальній юридичній літературі лише фрагментарно, що й обґрунтовує необхідність на сьогодні комплексного дослідження зазначеного права⁸⁹⁴.

Враховуючи близькість понять честь і гідність працівника, видається органічним досліджувати проблеми публічно-правового регулювання права працівника на поважне ставлення до його честі і гідності разом. Зазначене право має свої витoki зі статей 3, 43 Конституції України, де зазначається, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю», а також проголошується право кожного на належні безпечні і здорові умови праці⁸⁹⁵. Вказане право впливає також зі статті 2 Кодексу законів про працю України, статті 4 Закону України «Про охорону праці», в яких закріплено право працюючих громадян на здорові і безпечні умови праці. У трудовому праві вже давно є усталеною наукова позиція, що право на поважне ставлення до честі, гідності і ділової репутації працівника є складовою права на безпечні і здорові умови праці^{896, 897}. Адже здоров'я працівника є станом повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, в якому він усвідомлює свої власні здібності, може справлятися зі звичайними життєвими стресами, продуктивно і плідно працювати. Варто також зауважити, що безпосередньо

⁸⁸⁸ Жерукова А. Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2011. 22 с.

⁸⁸⁹ Осадько О. О. Ділова репутація, честь та гідність працівника як об'єкти захисту в трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2017. 19 с.

⁸⁹⁰ Лагутіна І. В. Право працівника на трудову честь і гідність як особисте немайнове трудове право. *Ученые записки Таврического нац. ун-та им. В. И. Вернадского*. Сер. «Юрид. науки». Том 25, 2012. № 1. С. 80–86.

⁸⁹¹ Лушнікова А. М. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства, и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ). *Трудовое право*. 2009. № 2 (108). С. 107–112.

⁸⁹² Припхан І. І. Право працівника на повагу його честі і гідності. *Вісник академії адвокатури України*. 2012. № 3 (25). С. 175–176.

⁸⁹³ Середя О. Г. та ін. Актуальні питання захисту честі і гідності в трудових правовідносинах в умовах інтеграції України до Європейського Союзу. *Право та державне управління*. 2019. № 3. С. 109–115.

⁸⁹⁴ Сахарук І. С. Виміри гідної праці як складова Цілей сталого розвитку 2016–2030. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 102–110; Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф.* 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 95–99; Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. 108 с.

⁸⁹⁵ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

⁸⁹⁶ Шамшина І. І. Правове регулювання отношений в сфере охраны труда в современных условиях: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Харків, 2002. С. 38.

⁸⁹⁷ Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2010. С. 168.

терміни понять «право працівника на поважне ставлення до його честі та гідності на роботі», «право працівника на захист його честі та гідності на роботі» у трудовому законодавстві України чітко не закріплені, що є значним недоліком, який перешкоджає в практичній діяльності ефективно здійснювати захист цих моральних цінностей трудового життя трудівника.

Необхідно зазначити, що право працівника на захист його честі та гідності на роботі, яке є однією з правоможностей суб'єктивного права на поважне ставлення до честі і гідності працівника, з року в рік відіграє все більшу роль у нашій країні. Це обумовлено тим, що в Україні одночасно здійснюються процеси євроінтеграції та впровадження в життя концепції гідної праці, коли стрімко зростає значення і популяризація такого виміру гідної праці, як повага до трудових прав та заборона дискримінації працівника за «захищеними ознаками», що має безпосередній зв'язок, синергію з правом працівника на захист його честі та гідності на роботі. Згідно зі ст. 26 ч. II Європейської соціальної хартії (переглянутої) Україна взяла на себе зобов'язання забезпечити ефективне здійснення права всіх працівників на захист їх гідності на роботі, заручившись підтримкою з боку організацій роботодавців і працівників. Це зобов'язання містить в собі: 1) поширення інформації про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії, включно із сексуальними домаганнями, щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку із виконанням роботи; 2) сприяння запобіганню таким діям; 3) вживання всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки⁸⁹⁸.

Однак, ратифікація Україною Європейської соціальної хартії (переглянутої), як не прикро, не підштовхнула законодавця доповнити ст. 1 КЗпП України, що встановлює всемірну охорону трудових прав працівників, нормою, яка б закріплювала право працівників на захист їх честі та гідності від свавілля роботодавця. Також він не доповнив цією важливою нормою ані Главу X «Трудова дисципліна», ані Главу XI «Охорона праці» у КЗпП України.

В умовах розробки кодифікованих актів у сфері праці варто зауважити, що проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2018 (ініц. М. М. Папієв та ін.)⁸⁹⁹, у ст. 2 серед основних принципів правового регулювання трудових відносин передбачає принципи «повага до

⁸⁹⁸ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

⁸⁹⁹ Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2019 (ініц. М. М. Папієв та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/УуВеEwd> (дата звернення: 06.01.2020).

людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей», а у ст. 378 закріплює обов'язок роботодавця відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника. У подібних за змістом документах – проєкті Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.)⁹⁰⁰ й у проєкті Трудового кодексу України про працю № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. Ю. В. Тимошенко та ін.)⁹⁰¹ у ст. 20 передбачається право на повагу до честі, гідності працівника, а у ст. 366 також закріплена відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди працівнику в разі невиконання свого обов'язку шанувати його честь, гідність та інші особисті немайнові права.

На жаль, у цих проєктах не передбачається обов'язків роботодавця і працівника щодо протидії булінгу на робочому місці.

У науці трудового права є вже ustalеним положенням, що «право на захист» включає в себе наступні способи захисту трудових прав: (а) державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; (б) захист трудових прав працівників профспілками; (в) захист трудових прав шляхом вирішення трудових спорів у комісіях по трудових спорах; (г) судовий захист трудових прав працюючих; (д) самозахист прав працівників⁹⁰².

Отже, виявимо деякі проблеми саме централізованого регулювання захисту права працівників на поважне ставлення до їх честі і гідності на роботі та запропонуємо деякі шляхи їх вирішення.

По-перше, необхідно зауважити, що численні реорганізації спеціалізованої наглядової інституції – Державної служби України з питань праці – призводять до зниження рівня професійності кадрового складу й ефективності діяльності цього органу, в тому числі, нормотворчої. На сьогодні Держпраці на собі замкнула всі напрями контролю й нагляду у сфері праці (працевлаштування і зайнятість громадян, охорона праці, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, правові питання встановлення умов праці тощо). До того ж важко знайти або навчити інспектора праці з універсальними знаннями. В самій службі немає достатнього штату, щоб охопити достатньою мірою перевірками всіх проблемних роботодавців. Однак, попри все це, питання із сучасним навчанням інспекторів, зі зміною іміджу Держпраці поступово вирішуються

⁹⁰⁰ Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/tyBeYz2> (дата звернення: 07.01.2020).

⁹⁰¹ Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. 2410-1 від 08.11.2019 Ю. В. Тимошенко та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/xuBeY11> (дата звернення: 08.01.2020).

⁹⁰² Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2008. С. 13.

завдяки підтримці ЄС та МОП в рамках Угоди про асоціацію з ЄС та Програми гідної праці МОП для України. Реалізація проєкту ЄС та МОП в Україні «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» (2017–2019 роки)⁹⁰³ надала можливість долучитися інспекторам праці до поширених європейських практик боротьби з нелегальною зайнятістю. Стратегія проєкту опиралася на багатокомпонентний підхід: 1) наближення законодавства України до Рамкової директиви ЄС з безпеки та гігієни праці і низки спеціальних директив, прокладаючи у такий спосіб шлях до ратифікації Конвенції МОП № 187; 2) підтримка Міністерства соціальної політики у приведенні національного законодавства у відповідність до низки директив ЄС стосовно умов праці; 3) забезпечення Держпраці інформацією і знаннями, навчанням інспекторів праці задля ефективного подолання незадекларованої праці тощо. Така співпраця є цінною, тому бажано й надалі підтримувати її, але вже в межах наступної Програми гідної праці МОП для України на період 2020–2024 рр.

По-друге, з прийняттям у 1996 році Конституції України захист трудових прав у загальному порядку шляхом вирішення трудових спорів у комісіях з трудових спорів втратив свою значимість і став формальним. Адже у ст. 55 Основного Закону⁹⁰⁴ було закріплено право кожного безпосередньо звертатися за захистом своїх прав до суду. Потрібно переходити до процедур медіації у сфері вирішення трудових спорів, насамперед тих, предметом яких є неповага до честі та гідності працівника. Для цього необхідна відповідна нова законодавча база.

По-третє, ефективність судового захисту права працівників на поважне ставлення до їх честі та гідності на роботі сьогодні на низькому рівні через те, що сучасне публічно-правове регулювання трудових відносин в Україні не можна визначати задовільним в умовах, коли вітчизняний законодавець ігнорує наявність негативних явищ мобінгу як різновиду насилля⁹⁰⁵. Також законодавцем не зазначається й механізм попередження порушень особистих немайнових трудових прав, таких, як повагу до честі і гідності працівника. До того ж подібних трудових практик мало в Україні, вони не поширені в інформаційному виробничому просторі. Здебільшого, предмет спору – порушення особистих немайнових трудових прав працівника, а саме: приниження його честі і гідно-

⁹⁰³ «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» (01.07.2017–30.06.2019): проєкт ЄС та МОП в Україні. *Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України*. URL: <https://cutt.ly/vaqs6br> (дата звернення: 11.11.2019).

⁹⁰⁴ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

⁹⁰⁵ Коляда Т. А. Мобінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: проблеми сьогодення. *Вісник Харківського нац. ун-ту внутр. справ*. 2010. № 2 (49). URL: <http://www.nbu.gov.ua/portal/> (дата звернення: 06.09.2019).

сті через мобінг, булінг, харасмент – часто вуалюється у позовах незаконним звільненням працівника або накладенням дисциплінарного стягнення. Поширеними також у цьому контексті є позови щодо неправомірної невивлати роботодавцем премії, доплати за виконану працівником надурочну роботу, роботу у нічний час тощо. Інакше кажучи, роботодавець у відкриту або краде, або усвідомлено занижує розмір цих вивлат, що є однаково принизливим для трудівника.

Отже, виявлено деякі проблеми публічно-правового регулювання права працівника на поважне ставлення до його честі й гідності у вимірі гідної праці. Зокрема, законодавець не використовує у чинному законодавстві про працю термін поняття «право на поважне ставлення працівника до честі і гідності працівника». Він також не закріплює чіткого механізму протидії порушенню цього права у законодавстві про працю тощо. Виявлене дає нагоду обґрунтувати такі пропозиції щодо удосконалення забезпечення реалізації вказаного права під час запровадження в життя концепції гідної праці. Необхідно серед пріоритетів нової Програми гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки зробити акцент на підвищенні рівня моральних цінностей трудового життя, таких, як честь і гідність людини праці. З метою підвищення рівня захисту прав працівника щодо поважного ставлення до його честі та гідності варто змінити концептуальні підходи у розвитку профспілкового руху на законодавчому рівні, щоб зробити профспілки більш дієвими, а також прийняти закон про медіацію для вирішення трудових спорів, зокрема, з питань порушень моральних прав працівника.

У контексті цього дослідження необхідно приділити увагу також централізованому регулюванню в Україні ще одного особистого немайнового трудового права працівника – права на його ділову репутацію.

У теорії трудового права вже є усталеним, що особисті немайнові трудові права забезпечують індивідуалізацію особистості, її моральну цінність (захист честі, гідності, ділової репутації, право на професійне навчання та підвищення кваліфікації, на просування по службі)⁹⁰⁶. Особливе місце серед вказаних моральних цінностей займає ділова репутація працівника, адже працівник завжди прагне до трудового самовираження й хоче набути її як немайнове благо. Ділова репутація допомагає працівнику бути конкурентноздатним на ринку праці серед таких, як і він (відповідних йому фахівців), і мати адекватну (гідну) оплату праці. Вже давно відмічено, що ділова репутація працівника, насамперед керівного працівника – це частка капіталу роботодавця. Прослід-

⁹⁰⁶ Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М., 2009. С. 19.

ковується практично завжди така послідовність в реальній дійсності: якщо працевлаштовується на підприємство висококваліфікований і досвідчений працівник на керівну посаду з високим рівнем ділової репутації, то миттєво зростають в ціні акції цього роботодавця-суб'єкта господарської діяльності (інакше кажучи, значно підвищується їх попит). Ділова репутація працівника формується у безпосередньо трудових відносинах з роботодавцем, а також у відносинах, тісно з ними пов'язаними (де суб'єктом може виступати чи то трудовий колектив, чи то професійна громадська організація та ін.).

В умовах кризи гідної праці, на наш погляд, дослідження проблемних питань забезпечення реалізації особистих немайнових трудових прав, особливо права на ділову репутацію, є актуальним на сьогодні і затребуваним.

Окремі аспекти забезпечення права працівника на ділову репутацію як одного із особистих немайнових трудових прав працівника висвітлювалися в наукових працях А. Б. Жерукової⁹⁰⁷, С. В. Вишневецької⁹⁰⁸, І. В. Лагутіної⁹⁰⁹, М. В. Лушнікової⁹¹⁰, О. О. Осадька^{911, 912} та інших. Не применшуючи значення названих наукових доробків, варто зауважити, що, на нашу думку, в умовах кризи моральних цінностей трудового життя проблематика забезпечення реалізації права на ділову репутацію у трудовоправовій науці ще комплексно не досліджувалася.

У світлі концепції гідної праці, на думку Т. О. Зикиної, ділова репутація працівника, набута під час трудової діяльності у конкретного роботодавця, є критерієм для визначення гідності цього працівника⁹¹³. Водночас, зауважує вчена, покладатися лише на неї не можна, адже оцінка ділової репутації як самим працівником, так і роботодавцем має суб'єктивний характер⁹¹⁴.

Далі необхідно дослідити закріплення законодавцем терміна «ділова репутація працівника» на національному законодавчому рівні та ви-

⁹⁰⁷ Жерукова А. Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2011. 22 с.

⁹⁰⁸ Вишневецька С. В. та ін. Особисті немайнові трудові права працівників: поняття та види. *Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. Т. 4. № 37. С. 88–93.

⁹⁰⁹ Лагутіна І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 39 с.

⁹¹⁰ Лушнікова М. В. Сущность и природа прав работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации. *Вестник Пермского университета*. 2010. Вып. 1 (7). С. 32–38.

⁹¹¹ Осадько О. О. та ін. Дотримання ділової репутації, честі та гідності працівника як запорука розвитку інноваційної особистості. *Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні: монографія*. Х., 2015. С. 283–302.

⁹¹² Осадько О. О. Ділова репутація, честь та гідність працівника як об'єкти захисту в трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2017. 19 с.

⁹¹³ Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Св. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 23.

⁹¹⁴ Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Св. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 23.

явити деякі проблеми публічно-правового регулювання права на ділову репутацію.

Зокрема, у ст. 34 Конституції України законодавець вживає загальний термін «репутація людини», який, безумовно, включає й репутацію працюючої людини, якщо конкретніше, – працюючої на умовах трудового договору. Крім як у конституційному приписі, категорія «репутація людини» вживається нормотворцем у положеннях міжнародних та регіональних стандартів із прав людини, які є частиною національного законодавства України. Зокрема, це поняття вживається у положеннях ст. 17 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (1966 р.)⁹¹⁵, ст. 10 Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р.⁹¹⁶. Термін «ділова репутація фізичної особи», зокрема, що працює на умовах трудового договору, застосовується законодавцем і у ст. 299 ЦКУ⁹¹⁷. Визначення вказаного поняття, на жаль, у цих документах не передбачається. Варто вказати, що й і у Кодексі законів про працю України законодавець не вживає термін «ділова репутація працівника». Попри це, змістовні ознаки цього поняття випливають з положень ст. 21 КЗпП України, в якій передбачається, що право працівників реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці можливе шляхом укладення трудового договору, з положень ст. 139 КЗпП України, що закріплює обов'язки працівників працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір⁹¹⁸.

Легітимна дефініція ділової репутації передбачена у ст. 2 Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 № 2121-III⁹¹⁹. Під діловою репутацією розуміються відомості, зібрані Національним банком України, про відповідність діяльності юридичної або фізичної особи, у тому числі керівників юридичної особи та власників істотної участі у такій юридичній особі, вимогам закону, діловій прак-

⁹¹⁵ Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: указ Президії Верховної Ради УРСР від 19.10.1973 № 2148-VIII. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/baqVERW> (дата звернення: 06.09.2019).

⁹¹⁶ Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.), Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 № 475/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 40. Ст. 263.

⁹¹⁷ Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.

⁹¹⁸ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁹¹⁹ Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 № 2121-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 5–6. Ст. 30.

тиці та професійній етиці, а також відомості про порядність, професійні та управлінські здібності фізичної особи. На нашу думку, зазначене визначення є лапідарним, не дозволяє більш чітко визначити ознаки ділової репутації працівника, що знаходиться під підпорядкуванням роботодавця.

У контексті цього дослідження також бажано вивчити поняття ділової репутації у значенні суб'єктивного права працівника на ділову репутацію і визначити, якими ж правоможностями характеризується його зміст.

Як вбачає О. О. Осадько, право працівника на ділову репутацію є можливістю здійснювати ним моральну оцінку своєї трудової діяльності, усвідомлювати всю її цінність, вимагати від колег, оточуючих не принижувати його ділову репутацію, а також захищати її у разі приниження усіма законними способами й засобами⁹²⁰.

Надаючи характеристику змістовного наповнення суб'єктивного права працівника на ділову репутацію, варто вказати, насамперед, правоможність працівника чинити активні дії, що передбачені у положеннях статей 21, 139 та інших КЗпП України. Зазначена правоможність розкривається через різні можливості володіння, формування та користування таким особистим немайновим благом, як ділова (трудова) репутація працівника заради задоволення своїх особистих потреб, а іноді й амбітних цілей. А, отже: 1) враховуючи сформовану позитивну ділову репутацію, працівник під час працевлаштування може претендувати на зайняття гідної відповідної посади; 2) перебуваючи у трудових відносинах і поступово формуючи таку репутацію, може просуватися по роботі; 3) при скороченні штату може відносити себе до працівників, які мають переваги у залишенні на роботі порівняно з працівниками, що неналежним чином виконують свої обов'язки, порушують режим праці⁹²¹. Розкриваючи сутність першої правоможності права на ділову репутацію, слід зауважити думку О. В. Синегубова, з якою цілком погоджується й автор, що закріплена законодавцем юридична можливість мати таке особисте немайнове благо, як ділова репутація, у часі не співпадає з фактичною можливістю⁹²². Виникненню фактичної ділової репутації повинна передувати будь-яка трудова (професійна) діяльність, яка за загальним правилом можлива з досягненням особою шістнадця-

⁹²⁰ Осадько О. О. Ділова репутація, честь та гідність працівника як об'єкти захисту в трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2017. С. 9.

⁹²¹ Амелічева Л. П. Деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 54–55.

⁹²² Синегубов О. В. Особливості цивільно-правового захисту прав на гідність, честь та ділову репутацію працівників міліції: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Х., 2008. С. 11.

ти років, в окремих випадках, встановлених законодавством із досягнення особою повноліття⁹²³.

Другою є правоможність вимагати певної поведінки, дії зобов'язаної особи (перш за все, роботодавця). Зміст другої правоможності полягає у можливості домагатися від роботодавця утримуватися від порушення права працівника на ділову репутацію (інакше кажучи, жадати його недоторканності), створювати і забезпечувати сприятливі (гідні) умови праці щодо більш ефективного забезпечення його реалізації працівниками відповідно до статей 141, 143 та інших КЗпП України⁹²⁴.

Під третьою правоможністю суб'єктивного права працівника на ділову репутацію необхідно розуміти можливість захисту працівником у судовому порядку свого порушеного права на ділову репутацію відповідно до чинного законодавства України та відшкодування моральної шкоди за приниження ділової репутації згідно зі статтями 232, 237-1 КЗпП України. Таким чином, лише у єдності всі вказані правомочності складають зміст суб'єктивного права працівника на ділову репутацію.

Публічно-правове регулювання права працівників на ділову репутацію також здійснюється завдяки нормам статей 3, 34 Конституції України, ст. 17 Міжнародного пакта про громадянські і політичні права від 1966 р., ст. 10 Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р., статей 21, 139, 237-1 та іншими Кодексу законів про працю України, ст. 299 Цивільного кодексу України, про що вже вище детально зауважувалося. Проте, варто вказати, що зазначені положення у цих документах у своїй більшості носять суто декларативний характер, вони не передбачають чіткий правовий механізм забезпечення реалізації права на ділову репутацію працівника на локальному рівні (на рівні підприємства, установи чи організації), який би базувався на сучасних стандартах комплаєнс-контролю у сфері трудових правовідносин⁹²⁵.

В умовах перманентного реформування трудового законодавства в КЗпП України й донині не вносилися зміни та доповнення заради підвищення рівня забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію. Зокрема, законодавець не доповнив цей документ нормою-визначенням «ділова репутація працівника», нормами-критеріями її оцінки, які б допомагали додатково стимулювати працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Немає зазначених норм і у

⁹²³ Амелічева Л. П. Деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 55.

⁹²⁴ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁹²⁵ Амелічева Л. П. Деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 55.

zareєстрованих у Верховній Раді України проєктах Трудового кодексу України № реєстр. 1658 від 27.12.2014 (ініц. М. М. Папієв), № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.), № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. Ю. В. Тимошенко та ін.)⁹²⁶. Як вбачається, ефективне вирішення проблем правового регулювання ділової репутації працівника за таких умов знову залишається під питанням.

Враховуючи активне впровадження в Україні концепції гідної праці, слід проаналізувати в контексті сприяння утвердженню моральних цінностей трудового життя українців пріоритети Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр.⁹²⁷, строк якої вже добіг кінця. У положеннях цієї Програми більше приділялася увага забороні дискримінації за «захищеними» ознаками, забезпеченню права на професійне навчання та підвищення кваліфікації. На жаль, у цій Програмі не проголошувалося пріоритетом для національної політики та правовим показником для реформування вітчизняного законодавства про працю підвищення престижності особистості працівника, його трудової честі, гідності та ділової репутації. Варто вказати, що за чинною методикою МОП щодо вимірювання гідної праці як в Україні⁹²⁸, так і у світі⁹²⁹ також не встановлений такий правовий показник. Усе це досить суттєво впливає на розвиток кризи гідної праці як у світі, так і в Україні в умовах неолібералізму та глобалізації економіки⁹³⁰.

Усе вищевикладене дає змогу дійти таких висновків: право на ділову репутацію працівника – це його особисте немайнове трудове право, що є компонентом гідної праці. До цього права працівника потрібно нині більш поважно ставитися, в першу чергу, роботодавцю.

Значним є поважне ставлення до зазначеного права і самого працівника, а також його трудового колективу, професійної громадської організації, членом якої він є. Визначаючи пріоритети Програми гідної праці МОП для України на період 2020–2024 рр. бажано було б звернути увагу на підсилення вказаного складника гідної праці з боку як державних органів влади, так і учасників соціального діалогу, враховуючи нові виклики трудовим відносинам, пов'язані із кризою моральних цінностей трудового життя⁹³¹.

⁹²⁶ Амелічева Л. П. Деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 55.

⁹²⁷ Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016. URL: <https://goo-gl.su/6sXCtOqP> (дата звернення: 03.09.2019).

⁹²⁸ Decent work country profile: Ukraine. International Labour Office, ILO/EC Project «Monitoring and Assessing Progress on Decent Work» (MAP). Geneva: ILO, 2013. URL: <https://goo-gl.su/HFiyuCKb> (дата звернення: 08.02.2020).

⁹²⁹ Ghai D. Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*. Volume 142. 2003. № 2. P. 113–145.

⁹³⁰ Амелічева Л. П. Деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 55.

⁹³¹ Амелічева Л. П. Деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 55.

3.1.3. Фундаментальні засади протидії дискримінації у галузі праці

Однією з умов подолання кризи моральних цінностей трудового життя є підвищення ефективності публічно-правового регулювання протидії дискримінації у сфері праці.

Заборона дискримінації в галузі праці, повага до трудових прав працівника вважається однією з основних засад гідної праці. Однак, питання виникнення і поширення дискримінації у галузі праці, її негативний вплив на втілення в життя людиноцентристської теорії гідної праці у світі і в нашій країні ще не були предметом комплексного дослідження вчених-правознавців трудової науки. У спеціальній юридичній літературі це багатогранне явище – заборона дискримінації – здебільшого досліджується фрагментарно, в якомусь аспекті: 1) основоположна засада конституційного права⁹³², 2) принцип трудового права⁹³³, 3) окремий вид дискримінації (гендерна професійна сегрегація, ейджизм, стигматизація, андро- та етноцентризм у трудових відносинах та ін.)⁹³⁴.

Виходячи з того, що відсутність будь-яких форм дискримінації працівника в галузі праці, повага його трудових прав є одним з основних критеріїв гідної праці, варто зауважити, як цей критерій можна реалізувати на практиці. На нашу думку, зазначеного в межах публічно-правового регулювання гідної праці можна досягти через різні форми реалізації права на працю, зокрема шляхом дотримання роботодавцем, членами трудового колективу правових норм-заборон щодо дискримінації в галузі праці (сутність цієї форми реалізації полягає в тому, що дотримання передбачає пасивну поведінку цих суб'єктів і завжди пов'язане зі здійсненням ними норм-заборон⁹³⁵). Однак, варто зауважити, що абсолютну відсутність будь-яких форм дискримінації досягти не можливо апіорі, проте завжди треба виявляти найбільш поширені форми дискримінації й удосконалювати правове регулювання заборони дискримінації саме щодо них. Так, на сьогодні в Україні найбільш поширеною

⁹³² Журавльова Г. С. Принципи рівності та заборони дискримінації у конституційному праві: автореф. ... д-ра юрид. наук: 12.00.02 / ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2018. 36 с.

⁹³³ Занфірова Т. А., Прилипо С. М., Ярошенко О. М., Твердовський І. М. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці: монографія / за наук. ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2013. 360 с.; Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2006. 205 с.; Лагутіна І. В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 46–52.

⁹³⁴ Коваленко О., Шабанов Р. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємство, господарство і право*. 2018. № 6. С. 128–135; Сахарук І. С. Дискримінація за ознакою віку у сфері праці. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 3. С. 63–70; Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі: деякі загальнотеоретичні аспекти. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 3. С. 219–226; Купрій В. Що таке стигма і дискримінація працівників із ВІЛ-позитивним статусом? Пресслужба. *Офіційний сайт Управління Держпраці у Черкаській області*. 25.05.2017. URL: <https://goo-gl.su/mPQRQThU> (дата звернення: 06.09.2019).

⁹³⁵ Абдулаев М. І. Теорія держави і права: підручник. М.: Фінансовий контроль. 2004. С. 259.

формою дискримінації у сфері праці залишається гендерна нерівність у сфері зайнятості й оплати праці⁹³⁶.

Перш ніж досліджувати проблематику забезпечення державою заборони дискримінації у сфері праці, важливо провести дослідження змістовного наповнення самої юридичної категорії «дискримінація» як на теоретико-правовому, так і на законодавчому рівні.

Спочатку, варто проаналізувати конституційні приписи на предмет закріплення дефініції цієї категорії. Так, у статтях 21, 24 Основного Закону⁹³⁷ закріплюються принципи рівності прав і можливостей у сфері праці та заборони дискримінації, зазначаються основні ознаки, за якими потрібно протидіяти всім проявам дискримінаційних дій. Проте, офіційного визначення категорії «дискримінація» у вказаних конституційних принципах законодавцем не передбачається.

У ще одному важливому міжнародно-правовому приписі-стандарті – Загальній декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. (ООН)⁹³⁸ – дефініція дискримінації також не закріплюється. Відповідно до статей 1, 2 вказаної Загальної декларації передбачено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі й інших ознак. Крім того, не повинно проводитися ніякого розрізнення на основі політичного, правового або міжнародного статусу країни або території, до якої людина належить, незалежно від того, чи є ця територія незалежною, підопічною, несамоврядованою чи будь-як інакше обмеженою у своєму суверенітеті⁹³⁹. На наш погляд, зазначені норми є актуальними нині для України як ніколи, адже частина її території є окупованою, а громадяни, які залишилися на території, де панує так зване «право вулиці» чи «право зброї», потерпають від незахищеності своїх прав, зокрема, й у сфері праці.

У преамбулі іншого важливого міжнародного трудового стандарту – Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці і занять № 111 від 1958 р. – зазначається, що «дискримінація є порушенням прав, проголошених у Загальній декларації прав людини»⁹⁴⁰.

⁹³⁶ Лагутіна І. В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 47–50.

⁹³⁷ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

⁹³⁸ Загальна декларація прав людини: декларація ООН від 10.12.1948. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 05.03.2020).

⁹³⁹ Амелічева Л. П., Каретнікова В. В. Заборона дискримінації у галузі праці як компонента гідної праці у трудовому праві. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2016. № 1. С. 249.

⁹⁴⁰ Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці і зайнятості № 111 від 1958 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Fp60ovu> (дата звернення: 14.02.2020).

Вивчаючи зміст статей 2-1, 22 КЗпП України, необхідно зазначити, що в них законотворцем не закріплюється визначення поняття «дискримінація у сфері праці»⁹⁴¹.

Слід зауважити, що на законодавчому рівні дефініція категорії «дискримінація» передбачена лише у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI⁹⁴² (згідно зі ст. 4 сфера дії цього Закону поширюється й на трудові відносини, зокрема і на застосування роботодавцем принципу розумного пристосування). Законодавець розуміє під дискримінацією ситуацію, за якої особа та / або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. У вказаній статті цього Закону даються дефініції п'яти форм дискримінації, а саме: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск.

Не можна не помітити, що зі ст. 4 зазначеного документу впливає ще одна форма дискримінації – відмова роботодавця від принципу розумного пристосування (або необґрунтована відмова вносити необхідні корективи та модифікації в тих випадках, коли вони потрібні, щоб надати можливість усім працівникам, наприклад, інвалідам, користуватися трудовими правами на рівні з іншими). Як вбачається, цей принцип (з якого і впливає шоста форма дискримінації) був покладений в основу рішення Європейського суду з прав людини у справі «Тлімменос проти Греції» (*Thlimmenos v. Greece*) від 06.04.2000⁹⁴³.

Порівнюючи за кількістю, назвами і змістом вищезазначені форми дискримінації з формами дискримінації у сфері праці, що закріплені у статтях 2¹, 22 чинного КЗпП України, варто зробити висновок про неузгодженість і в їх кількості, і в назвах, і у змісті.

⁹⁴¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁹⁴² Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.

⁹⁴³ Рішення Європейського суду з прав людини у справі. «Тлімменос проти Греції» (*Thlimmenos v. Greece*) від 06.04.2000 / Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, 2010 р. Рада Європи. С. 37.

У наукових працях вчених-юристів дискримінація (лат. *discriminate* – відмінність), зокрема у сфері праці, визначається як: 1) порушення принципу рівності, як його протилежність, заборонена диференціація⁹⁴⁴; 2) не засноване на ділових якостях і змісті праці розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до ліквідації або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праць і занять⁹⁴⁵ та ін.

У спеціальній юридичній літературі розглядаються різноманітні класифікації форм і видів дискримінації: 1) за певними ознаками людини⁹⁴⁶; 2) офіційна, неофіційна⁹⁴⁷ та ін., які мають неабиякий інтерес для вчених-правознавців та юристів-практиків. Однак, такі абстрактні класифікації не можуть бути повною мірою корисними юристам-практикам, позивачам у справах про захист проти дискримінації у сфері праці. Адже у предмет доказування за цими справами обов'язково вноситься факт володіння певною ознакою (характеристикою), яка стала підставою для дискримінації (приналежність до певної релігійної конфесії чи членство в політичній партії тощо⁹⁴⁸).

Як вбачається, проблематика дискримінації за «захищеними» ознаками людини (інакше кажучи, заборона дискримінації за якими визначена у законі) тривалий час не отримувала правової відповіді. Адже українська влада, законодавець не помічали дискримінації, посилаючись на традиційну толерантність українців⁹⁴⁹. На сьогодні вченими трудового права ще не проводилося комплексного трудовправового дослідження з цієї проблематики у світлі концепції гідної праці.

Отже, важливість і необхідність продовження вивчення за методологією трудового права змісту поняття «дискримінація», зокрема у сфері праці, та її форм і нових ознак нині не викликає ніяких сумнівів. Також, на наш погляд, є необхідним закріплення визначення поняття «дискримінація у сфері праці» в окремій статті у чинному КЗпП України й у проєктах кодифікованих актів у сфері праці. Не менш важливо в цій статті передбачити всі форми дискримінації у сфері праці, з обов'язковим зазначенням їх істотно-суттєвих ознак, враховуючи специфіку соціально-трудова відносин.

⁹⁴⁴ Лагуніна І. В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 50.

⁹⁴⁵ Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці: міжнародно-правовий аспект. *Держава і право*. 2011. Вип. 51. С. 376.

⁹⁴⁶ Болотіна Н. Б. Соціальне законодавство України. *Тендерна експертиза*. К.: Логос, 2001. С. 21–22.

⁹⁴⁷ Кресіна І. О. та ін. Запобігання дискримінації в Україні в контексті європейської інтеграції: монографія. К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. С. 6.

⁹⁴⁸ Амелічева Л. П., Каретнікова В. В. Заборона дискримінації у галузі праці як компонента гідної праці у трудовому праві. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2016. № 1. С. 250.

⁹⁴⁹ Кресіна І. О. та ін. Запобігання дискримінації в Україні в контексті європейської інтеграції: монографія. К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. С. 6–7.

Дискримінаційні дії з боку роботодавця стосовно працівника як негативне масове явище сьогодення стає вагомим перешкодою на будь-якому етапі розвитку безпосередньо трудових правовідносин та тісно з ними пов'язаних, зокрема: 1) під час прийняття на роботу, зокрема, у вигляді професійної сегрегації; 2) при встановленні умов трудового договору (оплати праці, охорони праці, робочого часу та часу відпочинку тощо), чутливих до гендерної рівності й не тільки; 3) при просуванні у професійній кар'єрі, коли працівники обмежуються у вертикальній мобільності у посадовій ієрархії; 4) при отриманні професійної освіти протягом трудового життя; 5) при вибірковому притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності; 6) при звільненні працівника з упередженим ставленням до нього з боку роботодавця; 7) при виконанні дій працівником у статусі викривача корупції, при виконанні або невиконанні громадського навантаження як члена профспілки⁹⁵⁰.

Враховуючи те, що абсолютна відсутність будь-яких форм дискримінації у сфері праці не можлива априорі (про це вже зауважувалося в роботі), виходячи із постійної трансформації цих форм, на нашу думку, завжди будуть актуальними дослідження найбільш поширених та нових форм і видів дискримінації у сфері соціально-трудових відносин, тим паче під час впровадження в життя ідеї гідної праці, складником якої є протидія дискримінації.

У спеціальній юридичній літературі у світлі концепції гідної праці питанням щодо протидії дискримінації у сфері праці присвячено не так багато наукових доробків, в яких здійснювалися найперші ґрунтовні розвідки за вказаним напрямом дослідження⁹⁵¹. У контексті зазначеного важливими також є публікації фахівців-юристів, представників профспілкового руху, вчених та експертів Міжнародної організації праці, в яких висвітлюються результати співпраці впроваджених сумісних проєктів в межах Програми гідної праці МОП в Україні, зокрема, у сфері заборони дискримінації як компоненти гідної праці^{952, 953}. Врахову-

⁹⁵⁰ Амелічева Л. П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 185.

⁹⁵¹ Сахарук І. С. Забезпечення гендерної рівності як напрям реалізації концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: мат-ли VII Всеукр. наук.-практ. кон-ції* (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 203–206; Сахарук І. С. Принцип недискримінації як складова концепції гідної праці в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2018. № 1. С. 50–58; Амелічева Л. П., Каретнікова В. В. Заборона дискримінації у галузі праці як компонента гідної праці у трудовому праві. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2016. № 1. С. 248–251; Амелічева Л. П. Дискримінація в трудових відносинах як чинник, що гальмує впровадження в життя концепції гідної праці. *Актуальні проблеми соціального права: мат-ли всеукр. «круглого столу», присв. 40-річчю кафедри соціального права* (1 квітня 2016 р.). Львів: кафедра соціального права Львів. нац-го ун-ту імені Івана Франка, 2016. С. 35–39.

⁹⁵² Бушченко В. В., Кобиста О. О., Ткаченко Я. В. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні»). *Вісник АПСВТ*. 2016. № 1–2. С. 9–24.

ючи динамічність сучасних змін у глобальній економіці, виникає потреба у продовженні дослідження публічно-правового регулювання протидії дискримінації у сфері праці під час впровадження в життя концепції гідної праці.

Далі необхідно зауважити, що заборона дискримінації, як основна засада правового регулювання гідної праці, впливає із важливих документів стратегічного та концептуального характеру щодо подальшого розвитку України, враховуючи, що наша держава є членом ООН і МОП на міжнародній арені.

Наша держава, як і багато інших країн міжнародної спільноти, що розбудовує інноваційну соціально-орієнтовану ринкову економіку та є членом ООН, продовжує підтримувати стратегію сталого розвитку (резолюцію ГА ООН від 25 вересня 2015 року № 70/1 про глобальні Цілі Сталого Розвитку (ЦСР) до 2030 року)⁹⁵⁴. Відповідно до указу Президента України «Про Цілі Сталого Розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019⁹⁵⁵ однією із 17-ти глобальних ЦСР нашої держави проголошено сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх. Зазначена ціль, як зауважується в цьому стратегічному акті, є орієнтиром для розроблення проєктів прогнозних і програмних документів, нормативно-правових актів з метою забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку України. Також варто зазначити й інші ЦСР України, враховуючи основну компоненту гідної праці – заборону дискримінації працівників. Отже, в указі зауважується Ціль 5-та – «гендерна рівність», яка конкретизується у досягненні збалансованого співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, збільшенні частки представництва жінок у радах всіх рівнів, серед посад вищого корпусу державної служби⁹⁵⁶. Інша Ціль – 10-та – «скорочення нерівності» деталізується у завданнях: проводити політику оплати праці на засадах рівності і справедливості, реформувати пенсійне страхування на засадах справедливості і прозорості.

Наша держава як активний член МОП і як країна, що активно впроваджує Програму гідної праці МОП для України, а також як сторона

⁹⁵³ Кессіді К. Гендерна рівність у серці гідної праці: довідкова брошура МОП. Спільний Проєкт ЄС–МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». Підрозділ з питань рівності, працівників-мігрантів, корінного населення та плеємінних народів. Департамент міжнародних трудових стандартів. МБП. Женева, 2009. 12 с.

⁹⁵⁴ Доклад од Целях в области устойчивого развития, 2017 год, ООН, Нью-Йорк. 60 с.

⁹⁵⁵ Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/8pUUFXV> (дата звернення: 06.09.2019).

⁹⁵⁶ Амелічева Л. П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 186.

Угоди про асоціацію з ЄС від 27.06.2014 зобов'язалася посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, гендерної рівності та недискримінації (ст. 419 цієї Угоди)⁹⁵⁷.

Варто розглянути, як функціонує інститут заборони дискримінації у сфері праці в країнах ЄС за відповідними регіональними стандартами (Директивами ЄС), до речі, з якими вже поступово гармонізується й наше національне трудове законодавство. За трудовими стандартами ЄС інститут ставлення до працівників вільного від будь-якої дискримінації являє собою динамічну сукупність норм, які реалізуються трьома блоками⁹⁵⁸: перший – стосується недискримінації за ознаками расового та етнічного походження (Директива Ради 2000/43/ЄС); другий – за ознаками релігії або переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації (Директива Ради 2000/78/ЄС), третій – забезпечення рівноправ'я чоловіків і жінок у професійній сфері (різні джерела первинного та вторинного права ЄС)⁹⁵⁹.

Завдяки активній участі нашої держави в міжнародних відносинах у галузі імплементації національного законодавства з міжнародними та регіональними стандартами праці, у тому числі, щодо заборони дискримінації, в нашій країні прийнята значна кількість антидискримінаційних законодавчих актів у сфері праці.

Базовими нормами в антидискримінаційному законодавстві у сфері праці є положення ст. 2-1 КЗпП України. Хоча сьогодні КЗпП України часто піддається критиці щодо несучасності його норм, на наш погляд, саме антидискримінаційні норми у сфері праці у ньому є найбільш прогресивними порівняно з іншими сферами антидискримінаційного законодавства⁹⁶⁰. У зазначеній статті зауважується, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній

⁹⁵⁷ Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 № 1678-18. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.

⁹⁵⁸ Кашкин Ю. С. Развитие идей о трудовом и социальном праве в Европейском Союзе. *Право в современном мире*. 2009. № 4. С. 71–82.

⁹⁵⁹ Гуменюк І. О. Інститут заборони дискримінації в соціальному законодавстві ЄС: досвід для України. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 3. С. 62.

⁹⁶⁰ Амелічева Л. П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 186.

спільці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання⁹⁶¹.

Антидискримінаційне законодавство у сфері праці розвивається успішно, однак ефективність його застосування на практиці не достатньо висока.

Отже, формально в законодавстві про працю присутні норми, які забороняють дискримінацію у сфері праці за численними «захищеними» ознаками – у статтях 21, 24 Конституції України⁹⁶², статтях 1, 2 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948⁹⁶³, ст. 1 Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці і зайнятості № 111 від 1958 р.⁹⁶⁴, статтях 2¹, 22 КЗпП України⁹⁶⁵, ст. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI⁹⁶⁶, ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 09.09.2005 № 2866-IV⁹⁶⁷ та ін. Однак, на базі цих ключових норм судові рішення щодо захисту позивача від дискримінації у сфері праці практично не приймаються. Адже в цих засадничих нормах, на нашу думку, недостатньо чітко закріплено легітимне визначення дискримінації, залишаються неузгодженими основні форми цієї категорії, неупорядковані за змістом її ознаки⁹⁶⁸. Як слушно зазначає І. В. Лагутіна, розробка поняття дискримінації є важливою для практиків, тому що саме воно безпосередньо надає можливість визначитися з предметом доказування у спорах про дискримінацію. Сьогодні юристам-фахівцям простіше у справах позовного провадження висувати вимоги про стяг-

⁹⁶¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁹⁶² Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

⁹⁶³ Загальна декларація прав людини: декларація ООН від 10.12.1948. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 05.03.2020).

⁹⁶⁴ Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці і зайнятості № 111 від 1958 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Fp60ovci> (дата звернення: 14.02.2020).

⁹⁶⁵ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁹⁶⁶ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.

⁹⁶⁷ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 09.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

⁹⁶⁸ Амелічева Л. П., Каретнікова В. В. Заборона дискримінації у галузі праці як компонента гідної праці у трудовому праві. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2016. № 1. С. 249.

нення матеріальної шкоди та / чи компенсації моральної шкоди у зв'язку не із захистом від дискримінації у сфері праці, а у зв'язку з порушенням роботодавцем права на рівне ставлення (вимоги про відновлення порушених трудових прав чи визнання дій роботодавця незаконними у позовах про поновлення на роботі чи позовах про визнання звільнення незаконним)⁹⁶⁹. Нині проблема гальмування формування антидискримінаційного законодавства, зокрема, у сфері праці, залишається викликом для України, є суттєвою перешкодою на шляху її європейської інтеграції⁹⁷⁰.

Проблемних питань у зв'язку із цим чимало, тому варто розглянути деякі із них більш детально.

По-перше, недостатня ефективність застосування антидискримінаційного законодавства у сфері праці обумовлена повільним поширенням відповідних міжнародних та європейських трудових практик у сфері вирішення трудових спорів щодо дискримінаційних дій роботодавця, пов'язаних із гендерною ідентичністю, сексуальною орієнтацією, знаходженням у статусі викривача корупції працівника тощо, зокрема, судами у позовному провадженні^{971, 972}. Наразі ще не напрацьовані більш досконалі механізми судового захисту трудових прав і свобод працівників за окремими ознаками дискримінації (найперше, це стосується таких нових ознак: гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, знаходження у статусі викривача корупції та ін.). До того ж і позитивної судової практики, коли застосовується антидискримінаційне законодавство у сфері праці й предметом спору виступає порушення трудових прав працівника, спричинене дискримінаційними діями роботодавця, поки ще не так багато. Попри це важливою є динаміка зростання із року в рік розгляду і вирішення судами таких трудових спорів⁹⁷³.

В. Дудін дає лапідарний аналіз як позитивної, так і негативної судової практики, де застосувалося антидискримінаційне законодавство у сфері праці⁹⁷⁴. Ним аналізується судова справа з важливим рішенням з

⁹⁶⁹ Лагутіна І. В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 49.

⁹⁷⁰ Кресіна І. О. та ін. Запобігання дискримінації в Україні в контексті європейської інтеграції: монографія. К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. С. 8.

⁹⁷¹ Денисенко Л. та ін. Гендерна дискримінація: ідентифікація та механізм надання правової допомоги: Методичні рекомендації. Проект «Доступна та якісна правова допомога Україні». Канадське бюро міжнародної освіти. Координаційний центр з надання правової допомоги. 2019. 95 с.

⁹⁷² Посібник з європейського антидискримінаційного права / Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав; Європейський суд з прав людини. Стразбург. 2010. 191 с.

⁹⁷³ Амелічева Л. П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 187.

⁹⁷⁴ Дудін В. 14 справ про трудову дискримінацію (кращі цитати). Яким чином українці доводять факт дискримінації у трудових відносинах і як цьому заважають суди? 7 гарних і 7 поганих прикладів. *ГО «Соціальний рух»*. 24.05.2017. URL: <https://rev.org.ua/discrimination-cases/> (дата звернення: 17.12.2019).

погляду інклюзивної праці, коли роботодавцем був порушений «принцип пристосування» при звільненні працівника з інвалідністю за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Суд за цією справою встановив, що зазначений працівник, отримавши інвалідність був спроможним виконувати свої посадові обов'язки без істотних обмежень. Роботодавець, не пристосовавши робоче місце до потреб особи з обмеженими можливостями, яке не вимагало значних витрат, просто звільнив його на підставі невідповідності за станом здоров'я виконуваній роботі⁹⁷⁵. В ще одній судовій справі, яку наводить цей фахівець-юрист, причиною фактичної відмови в прийнятті позивача на роботу послужили непрямі переваги, надані іншій особі, які були зумовлені певними родинними стосунками із сільським головою, який мав вплив на роботодавця⁹⁷⁶. За іншою судовою справою позивач оскаржив непроходження конкурсу на зайняття посади директора бюджетної установи у зв'язку із його похилим віком. Згадування його віку під час проходження конкурсу суд визнав дискримінаційним, адже для відповідної посади не має вікового цензу⁹⁷⁷.

Як слушно зазначив В. Дудін, суди часто не встановлюють порушення антидискримінаційних норм у сфері праці у справах, де мають факти побутового сексизму, харасменту, коли керівником жартома пропонується підлеглій «випити кави з коньяком» тощо. Також суди встановлюють факти «позитивної дискримінації», коли у прийнятті на роботу відмовляється чоловікам через те, що персонал цілком жіночий і у роботодавця немає нібито коштів на облаштування чоловічого санвузла на території організації⁹⁷⁸.

У продовження зазначеного, на нашу думку, слушно зауважити, що до 2020 року в судовій практиці щодо звільнень працівників за ініціативою роботодавця за різноманітними підставами ст. 40 КЗпП України, ст. 38 КЗпП України, які фактично відбувалися під тиском з боку роботодавця у зв'язку із діями працівників, які викривали факти корупції на своєму підприємстві, суд не кваліфікував такі дії роботодавців як

⁹⁷⁵ Дудін В. 14 справ про трудову дискримінацію (кращі цитати). Яким чином українці доводять факт дискримінації у трудових відносинах і як цьому заважають суди? 7 гарних і 7 поганих прикладів. ГО «Соціальний рух». 24.05.2017. URL: <https://rev.org.ua/discrimination-cases/> (дата звернення: 17.12.2019).

⁹⁷⁶ Дудін В. 14 справ про трудову дискримінацію (кращі цитати). Яким чином українці доводять факт дискримінації у трудових відносинах і як цьому заважають суди? 7 гарних і 7 поганих прикладів. ГО «Соціальний рух». 24.05.2017. URL: <https://rev.org.ua/discrimination-cases/> (дата звернення: 17.12.2019).

⁹⁷⁷ Дудін В. 14 справ про трудову дискримінацію (кращі цитати). Яким чином українці доводять факт дискримінації у трудових відносинах і як цьому заважають суди? 7 гарних і 7 поганих прикладів. ГО «Соціальний рух». 24.05.2017. URL: <https://rev.org.ua/discrimination-cases/> (дата звернення: 17.12.2019).

⁹⁷⁸ Дудін В. 14 справ про трудову дискримінацію (кращі цитати). Яким чином українці доводять факт дискримінації у трудових відносинах і як цьому заважають суди? 7 гарних і 7 поганих прикладів. ГО «Соціальний рух». 24.05.2017. URL: <https://rev.org.ua/discrimination-cases/> (дата звернення: 17.12.2019).

дискримінаційні^{979, 980}. Проте з 01.01.2020 вступив в силу Закон України «Про внесення змін до Закону України „Про запобігання корупції” щодо викривачів корупції» від 17.10.2019 198-ІХ, за яким у ст. 21¹ КЗпП України доповнюється перелік ознак непрямого обмеження прав працівників новою ознакою – повідомлення про можливі факти корупційних або пов’язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення. На наш погляд, такі нові зміни збільшать кількість позитивних рішень судів щодо захисту працівників від дискримінації у сфері праці за викривання фактів корупції⁹⁸¹.

По-друге, залишається складним питання доказування у судових справах дискримінаційного характеру дій роботодавця. У частині 2 ст. 81 ЦПК України зауважується, що «у справах про дискримінацію позивач зобов’язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце⁹⁸². У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача». Враховуючи відносини підлеглості між працівником і роботодавцем та той факт, що саме у роботодавця акумулюється більша частина документів, які доводять дискримінаційний характер його дій за «захищеними» ознаками, на наш погляд, саме на нього і має покладатися обов’язок щодо подання доказів до суду⁹⁸³. Проте законодавець передбачив такий виняток з 01.01.2020 лише для позивачів-працівників, що викривали корупцію на виробництві. Так, у частині 3 ст. 81 ЦПК України встановлено, що «у справах щодо застосування керівником або роботодавцем чи створення ним загрози застосування негативних заходів впливу до позивача (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, зменшення розміру заробітної плати тощо) у зв’язку з повідомленням ним або його близькими особами про можливі факти корупційних або пов’язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою обов’язок доказування, що прийняті рішення, вчинені дії є правомірними і не бу-

⁹⁷⁹ Постанова Київського апеляційного суду від 28.02.2019 у справі № 760/5212/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://cutt.ly/4aqXMRu> (дата звернення: 11.11.2019).

⁹⁸⁰ Постанова Київського апеляційного суду від 20.03.2019 у справі № 369/11592/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://cutt.ly/3aqXGGz> (дата звернення: 02.02.2020).

⁹⁸¹ Амелічева Л. П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 187.

⁹⁸² Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-ІV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40–41, 42. Ст. 561.

⁹⁸³ Амелічева Л. П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 187.

ли мотивовані діями позивача чи його близьких осіб щодо здійснення цього повідомлення, покладається на відповідача»⁹⁸⁴.

На наш погляд, правило частини 3 ст. 81 ЦПК України необхідно застосовувати у всіх судових справах, в яких слід доказувати дискримінаційний характер дій роботодавця за всіма «захищеними» ознаками дискримінації, передбаченими ст. 2¹ КЗпП України⁹⁸⁵.

По-третє, недостатня ефективність застосування антидискримінаційного законодавства у сфері праці обумовлена відсутністю його чіткої систематизації. Адже його положення розпорошені в нормативно-правових актах інших галузей або в законодавчих актах комплексного характеру. До того ж, у сучасних положеннях антидискримінаційного законодавства у сфері праці законодавцем не надається дефініція дискримінації у сфері праці, не конкретизуються ознаки її форм та видів з урахуванням специфіки трудових відносин, не розроблений порядок доказування факту дискримінації у сфері праці за всіма «захищеними ознаками». Сучасні фахівці-юристи, надаючи правову допомогу жертвам дискримінації з боку роботодавця, вимушені користуватися не тільки законодавством, але й спеціальною літературою, щоб збагнути сутність поняття «гендерна ідентичність», «сексуальна орієнтація» та ін.

Необхідно зупинитися детальніше на деяких проблемах, пов'язаних із заборонаю дискримінації за цими ознаками.

Значним кроком уперед в удосконаленні публічно-правового регулювання протидії дискримінації у сфері праці, посиленні імплементації національного антидискримінаційного законодавства до європейських стандартів було прийняття Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.11.2015 № 785-VIII⁹⁸⁶. Саме цим законом і був доповнений перелік ознак, за якими у сфері праці забороняється дискримінація, ще двома новими ознаками – гендерною ідентичністю та сексуальною орієнтацією.

Застосування цього безсумнівно важливого закону на практиці, на нашу думку, виявилось надто складним для фахівців юриспруденції у зв'язку із малодослідженістю ідеї такого удосконалення цього закону

⁹⁸⁴ Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40–41, 42. Ст. 561.

⁹⁸⁵ Амелічева Л. П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 187.

⁹⁸⁶ Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу: Закон України від 12.11.2015 № 785-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

законодавцем та упередженим ставленням до цієї ідеї українського суспільства. На жаль, в Україні, так і не сформувалася судова практика щодо його застосування. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, лише починаючи з 2017 року, розпочав здійснювати по декілька проваджень на рік за відомостями про порушення прав людини, принципу недискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності щодо рівного доступу до послуг та реалізації права на працю без дискримінації⁹⁸⁷. За даними Щорічних доповідей Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (2017 р., 2018 р., 2019 р.) динаміка на зростання таких звернень не відбувалася.

На думку правозахисника Р. Панухник, дискримінація ЛГБТ-спільноти в Україні достатньо поширена, і у сфері гідної праці також. За статистикою ЛГБТ-організацій до третини представників цієї спільноти зізнавалися, що зазнавали утисків і дискримінації на роботі. Це виявлялося у цькуванні, у відмові вільно спілкуватись у трудовому колективі, до примушування написання заяви на звільнення за особистим бажанням, коли керівництво дізнавалося про нетипову сексуальну орієнтацію людини⁹⁸⁸. Часто зазначені особи вимушені працювати неофіційно, щоб не подавати документи для оформлення трудового договору. Отже, стан забезпечення гідних умов праці в Україні для цієї категорії громадян є незадовільним, тому необхідність і актуальність дослідження проблематики щодо протидії дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності у сфері гідної праці не викликає сумнівів.

Розробці понять «гендерна ідентичність» і «сексуальна орієнтація» у світлі теорії прав людини присвячено декілька ґрунтовних досліджень вчених-правознавців різних галузей права. Серед них: С. М. Бреус⁹⁸⁹, В. С. Гербут⁹⁹⁰, А. Л. Свящук⁹⁹¹, Я. К. Товпеко⁹⁹², М. Д. Ходаківський⁹⁹³

⁹⁸⁷ Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2017 р. С. 113–118. *Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини*. URL: <https://goo-gl.su/WdTxoS> (дата звернення: 11.12.2019); Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2018 р. С. 526. *Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини*. URL: <https://goo-gl.su/TUC89D7> (дата звернення: 11.12.2019); Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2019 р. С. 109–111. *Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини*. URL: <https://goo-gl.su/WdTxoS> (дата звернення: 02.02.2020).

⁹⁸⁸ Панухник Р. В Україні третина представників ЛГБТ спільноти зазнає утисків і дискримінації на робочих місцях. *Громадське радіо*. 14.09.2015. URL: <https://goo-gl.su/CwbN> (дата звернення: 24.12.2019).

⁹⁸⁹ Бреус С. М. Міжнародно-правові стандарти і зарубіжний досвід у сфері гендерної ідентичності. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 3. С. 83–87.

⁹⁹⁰ Гербут В. С. Право на сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність: сутнісний зміст та гарантії захисту: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2018. 268 с.

⁹⁹¹ Правовий захист ЛГБТ-спільноти: посіб. / за ред. А. Л. Свящук. Київ, 2018. 212 с.

⁹⁹² Товпеко Я. К. Реалізація конституційно-правових норм про права людини щодо сексуальних меншин: порівняльно-правове дослідження: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2017. 20 с.

та ін. В умовах впровадження в життя ідеї гідної праці цим питанням присвячено не так багато наукових доробків, в яких проводилися одні з перших розвідок за вказаним напрямом дослідження вченими трудового права⁹⁹⁴. У контексті зазначеного важливими є також публікації вчених, експертів, фахівців міжнародних правозахисних інституцій Ради Європи, Європейського Союзу та Міжнародної організації праці при ООН⁹⁹⁵. У цих публікаціях надається детальний огляд положення у галузі прав людини осіб із спільноти ЛГБТ в світі, Європі та Україні, а також рекомендації з розробки ефективних заходів протидії дискримінації за ознаками гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації, зокрема, у сфері гідної праці.

Окремо варто зауважити розроблений і затверджений групою міжнародних авторитетних експертів з прав людини під егідою Міжнародної комісії юристів і Міжнародної служби прав людини Звід юридичних принципів застосування міжнародно-правових норм з прав людини стосовно сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності – «Джозьякартські принципи»⁹⁹⁶, а також доповнення до них «Джозьякартські принципи плюс 10» (Женева, 10 листопада 2017 р.)⁹⁹⁷. Натепер зазначені документи успішно використовуються у правозахисній діяльності Комітетами ООН з прав людини, з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, з прав дитини, Спеціальними доповідачами (ООН), міжнародними і регіональними судами у справах із захисту людей від дискримінації за вказаними ознаками. В Україні застосування цих принципів здійснюється Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, але в

⁹⁹³ Ходаківський М. Д. Протидія дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності в Україні. *Держава і право*. Юридичні і політичні науки. 2014. Вип. 66. С. 297–307.

⁹⁹⁴ Амелічева Л. П., Каретнікова В. В. Заборона дискримінації у галузі праці як компонента гідної праці у трудовому праві. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2016. № 1. С. 248–251; Амелічева Л. П. Дискримінація в трудових відносинах як чинник, що гальмує впровадження в життя концепції гідної праці. *Актуальні проблеми соціального права*: мат-ли всеукр. «круглого столу», присв. 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016 р.). Львів: кафедра соціального права Львів. нац-го ун-ту імені Івана Франка, 2016. С. 35–39; Сахарук І. С. Принцип недискримінації як складова концепції гідної праці в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Юридичні науки. 2018. № 1. С. 50–58.

⁹⁹⁵ Права человека и гендерная идентичность: Тем. доклад Комиссара по правам человека Совета Европы. Страсбург, 2009. 29 с. URL: <https://goo-gl.su/R03orZAZ> (дата звернення: 17.10.2019); Скорик М. М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. *Аналітичне дослідження*. Київ: Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. 78 с. URL: <https://goo-gl.su/d97ocQnh> (дата звернення: 13.11.2019); Дискримінація по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности в Европе: доклад о правах человека / Т. Хаммарберг и др. Издательство Совета Европы, 2012. URL: <https://tm.coe.int/-/16807b8ae5> (дата звернення: 06.09.2019); Кессіди К. Гендерна рівність у серці гідної праці: довідкова брошура МОП. Спільний Проєкт ЄС–МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». Підрозділ з питань рівності, працівників-мігрантів, корінного населення та племінних народів. *Департамент міжнародних трудових стандартів*. МБП. Женева, 2009. 12 с.

⁹⁹⁶ Джозьякартские принципы. Принципы по применению международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности / Университет Гадажа Мада. Джозьякарта, 6–9 ноября 2006 года. 2007. 40 с. URL: <https://goo-gl.su/t0PIJw1> (дата звернення: 29.01.2020).

⁹⁹⁷ The Yogyakarta principles plus 10. 10 November 2017, Geneva. URL: <https://goo-gl.su/7tpKBW> (дата звернення: 13.08.2019).

судовій системі, на жаль, така практика не розповсюджена. Тому на сьогодні виникає потреба у сучасних наукових розробках цієї проблематики дослідження й ознайомленні всього суспільства із його результатами в інформаційному просторі з метою підвищення рівня правової культури й посилення протидії дискримінації за зазначеними ознаками.

У «Джокьякартських принципах» проголошується, що кожна людина має право на гідну та продуктивну працю, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття без дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності (12-й принцип)⁹⁹⁸. Загальновідомо, що гідна праця – поняття складне. Її компонентами виступають: справедлива, повна і продуктивна зайнятість; заборона дискримінації й повага до трудових прав (у сфері оплати праці, безпеки праці, ділової трудової репутації та ін.); посилення соціального захисту; підвищення ефективності соціального діалогу при встановленні умов праці й захисті колективних трудових інтересів. Як вбачається, заборона дискримінації, зокрема за ознаками гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації, є одним із основних вимірів гідної праці. Тому необхідно зазначити два важливих приписи до держав із Джокьякартських принципів, що безпосередньо стосуються вказаного 12-го принципу, а саме, Держави:

а) приймають усі необхідні заходи законодавчого, адміністративного та іншого характеру з метою викоринення та заборони дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності в галузі зайнятості в державному і приватному секторі, включно з професійною підготовкою, наймом працівників, посадовим зростанням, звільненням, умовами трудового договору та оплатою праці;

б) усувають будь-яку дискримінацію за ознаками сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності, забезпечуючи рівні можливості для вступу на державну службу і просування по службі, зокрема у всіх органах державної влади й управління, органах охорони правопорядку та збройних силах, та здійснюють відповідні навчально-просвітницькі програми, спрямовані на подолання дискримінаційного ставлення⁹⁹⁹.

Через складність запровадження в життя цих приписів, особливо в нашій країні, впливає важливе завдання сучасної юридичної науки – виконувати єднальну роль між ідеєю та її реальним втіленням в життя

⁹⁹⁸ Джокьякартские принципы. Принципы по применению международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности / Университет Гаджа Мада. Джокьякарта, 6–9 ноября 2006 года. 2007. С. 19. URL: <https://goo-gl.su/t0P1Jv1> (дата звернення: 29.01.2020).

⁹⁹⁹ Джокьякартские принципы. Принципы по применению международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности / Университет Гаджа Мада. Джокьякарта, 6–9 ноября 2006 года. 2007. С. 19. URL: <https://goo-gl.su/t0P1Jv1> (дата звернення: 29.01.2020).

через удосконалення правового регулювання відповідних суспільних відносин.

Варто зауважити, що заборона дискримінації людини, зокрема за гендерною ідентичністю та сексуальною орієнтацією, як і принцип рівності у визнанні гідності і прав людини базуються на положеннях Загальної декларації прав людини, статтях 2, 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права, ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ст. Е ч. V Європейської соціальної хартії. Не дивлячись на те, що сексуальна орієнтація і гендерна ідентичність прямо не згадуються як заборонені підстави дискримінації в цих документах, Комітет ООН з прав людини, коли тлумачить пакти у своїх рішеннях за окремими справами або в загальних коментарях, розглядає сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність серед відкритого переліку підстав для дискримінації¹⁰⁰⁰. У 1999 році Європейський суд з прав людини підтвердив, що сексуальна орієнтація є підставою для дискримінації відповідно до ст. 14 Конвенції у справі Салгеро Да Сілва Мота (Salgueiro Da Silva Mouta) проти Португалії № 33290/96. У 2010 році цей суд прямо згадав транссексуальність – хоча і не гендерну ідентичність – серед заборонених підстав дискримінації відповідно до статті 14 Конвенції у справі П. В. проти Іспанії № 35159/09)¹⁰⁰¹.

Отже, в контексті цього дослідження потрібно з'ясувати істотно-суттєві ознаки понять «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація» на доктринальному рівні, їх легітимне закріплення у міжнародних стандартах і в національному антидискримінаційному законодавстві у сфері гідної праці.

Якщо ці поняття розглядати як права, то, як слушно зауважує В. С. Гербут, право на сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність є універсальним правом і стосовно носія, і стосовно адресата, і правом абсолютним, тобто ним володіють всі люди стосовно всіх людей¹⁰⁰².

У «Джокьякартських принципах» сексуальна орієнтація і гендерна ідентичність визначаються невід'ємними елементами гідності й особистості кожної людини і не повинні служити підставою для дискриміна-

¹⁰⁰⁰ Дискримінація по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности в Европе: доклад о правах человека / Т. Хаммарберг и др. Издательство Совета Европы, 2012. С. 44. URL: <https://rm.coe.int/-/16807b8ae5> (дата звернення: 06.09.2019).

¹⁰⁰¹ Дискримінація по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности в Европе: доклад о правах человека / Т. Хаммарберг и др. Издательство Совета Европы, 2012. С. 46. URL: <https://rm.coe.int/-/16807b8ae5> (дата звернення: 06.09.2019).

¹⁰⁰² Гербут В. С. Право на сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність: сутнісний зміст та гарантії захисту: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2018. С. 61.

ції або порушень¹⁰⁰³. Більш детально дефініції цих визначень за вказаним документом розглядалися у підрозділі 2.2.2 цієї роботи.

Легальні визначення цих понять у міжнародних стандартах і в національному антидискримінаційному законодавстві у сфері праці не надаються.

Також необхідно звернути увагу, що на сайті Міністерства соціальної політики України розміщений для громадського обговорення проєкт наказу Міністерства соціальної політики України від 05.07.2019¹⁰⁰⁴ «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах»¹⁰⁰⁵.

В цьому проєкті Методичних рекомендацій, слід відмітити як позитивний крок у розвитку антидискримінаційного законодавства у сфері гідної праці, закріплення лапідарного визначення гідної праці, під якою слід розуміти забезпечення продуктивної праці для жінок і чоловіків, здійснюваної за умови свободи, справедливості, безпеки та людської гідності.

У зазначеному проєкті Методичних рекомендацій є опис типових ситуацій дискримінації за ознакою статі у трудових відносинах, які можуть відбуватися по аналогії і за ознаками гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації. Особливо слід звернути увагу на типові ситуації, зазначені у підпункті 3.2. «Дискримінація за кількома ознаками (множинна дискримінація) – за статтю, віком, іншими ознаками», 3.3. «Дискримінація за зовнішністю та сексуальні домагання на робочому місці» і 3.4. «Сексизм». Такі типові ситуації дозволять більш правильно застосовувати антидискримінаційне законодавство у сфері гідної праці під час робочого процесу.

Важливим новим інститутом протидії дискримінації за «захищеними ознаками» на підприємстві, в установі і організації в допомогу роботодавцеві і найманим працівникам – жертвам дискримінації у цьому документі передбачена посада уповноваженого з гендерних питань, рад-

¹⁰⁰³ Дискримінація по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности в Европе: доклад о правах человека / Т. Хаммарберг и др. Издательство Совета Европы, 2012. С. 6. URL: <https://rm.coe.int/-/16807b8ae5> (дата звернення: 06.09.2019).

¹⁰⁰⁴ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах: проєкт наказу Міністерства соціальної політики України від 05.07.2019. *Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України*. URL: <https://goo-gl.su/lgfXX7v4> (дата звернення: 12.03.2020).

¹⁰⁰⁵ Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/zp6B79w> (дата звернення: 27.11.2019).

ника керівника підприємства, установи та організації. Примірне положення про його функції, права та обов'язки також додається до проекту Методичних рекомендацій.

Наостанок, бажано зауважити, ще один позитивний аспект щодо удосконалення національного антидискримінаційного законодавства у сфері гідної праці на сьогоднішній день. Це динамічний розвиток законодавства про зміну (корекцію) статевої належності особи в Україні. Право особи на зміну (корекцію) статевої належності врегульовано ст. 51 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я»¹⁰⁰⁶. У частині 2 цієї статті зазначено, що особі, якій було здійснено зміну статевої належності, видається медичне свідоцтво, на підставі якого надалі вирішується питання про відповідні зміни в її правовому статусі. Більш детально цей механізм врегульований наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про встановлення медико-біологічних та соціально-психологічних показань для зміни (корекції) статевої належності та затвердження форми первинної облікової документації й інструкції щодо її заповнення» від 05.10.2016 № 1041¹⁰⁰⁷. Отже, під час протидії дискримінації за ознаками гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації у сфері гідної праці, працівник-жертва може зібрати зі свого боку докази (офіційні документи, які підтверджують, що дискримінація відбулася за цією ознакою, тобто надати медичне свідоцтво про зміну (корекцію) статевої належності, паспорт тощо) вже без занадто складної бюрократичної і принизливої процедури. Так в Україні поступово створюються позитивні правові передумови ефективної протидії дискримінації за ознаками гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації. Нині необхідно активніше поширювати знання про це у пізнавальному й правозахисному аспекті в інформаційному просторі серед громадян, насамперед, працюючих.

3.1.4. Конвергенція правового регулювання соціального захисту

Належне публічно-правове регулювання права працівників на соціальний захист як одного з основоположних прав людини, що здійснюється за допомогою різноманітних правових засобів, також і завдяки численним державно-правовим гарантіям, закріпленим у трудовому і соці-

¹⁰⁰⁶ Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 № 2801-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.

¹⁰⁰⁷ Про встановлення медико-біологічних та соціально-психологічних показань для зміни (корекції) статевої належності та затвердження форми первинної облікової документації й інструкції щодо її заповнення: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2016 № 1041. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/eqqCR6A> (дата звернення: 15.01.2020).

ально-забезпечувальному законодавстві, є необхідною умовою у процесі досягнення гідної праці у світі і в Україні. Адже право на соціальний захист працівників, які є авангардом економічно активного населення, є складовою більш ширшого за змістом права на гідну працю¹⁰⁰⁸, що «містить в собі усі права працівників, з акцентом на зайнятість, соціальний захист та соціальний діалог»¹⁰⁰⁹. Зазначене впливає також із концептуально-методологічних засад Програми гідної праці МОП¹⁰¹⁰.

Україна як держава-член МОП, яка активно впроваджує в життя концепцію гідної праці й обрала євроінтеграційний вектор розвитку, поступово вибудовує свою соціальну політику у завданому стратегічному напрямі. Вчені юридичних та економічних наук, фахівці-практики присвятили багато наукових праць питанням розробки сучасного комплексу заходів щодо удосконалення системи соціального захисту працівників, з урахуванням досвіду формування та розвитку однієї з найбільш ефективних у світі системи соціального захисту (соціального забезпечення) в ЄС¹⁰¹¹. Що ж до зазначених правових досліджень, то не применшуючи їх цінності, варто зауважити, що проблематика публічно-правового регулювання права на соціальний захист працівників як необхідної умови забезпечення гідної праці в цих наукових доробках проводилася за традиційною методологією права соціального забезпечення. Теоретичне осмислення цієї проблематики вимагає сьогодні міждисциплінарного підходу, зокрема за методологією трудового права.

У спеціальній юридичній літературі нерідко зауважується, що правове регулювання соціального захисту людини на належному рівні гарантується громадянам лише у соціальній, правовій державі¹⁰¹². Проте на земній кулі не так вже й багато таких держав. Адже 80 % світової

¹⁰⁰⁸ Амелічева Л. П. Сутнісно-змістова характеристика права на гідну працю. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 3. С. 15–22.

¹⁰⁰⁹ Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 49.

¹⁰¹⁰ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

¹⁰¹¹ Синчук С. М. Модель національної системи соціального забезпечення в контексті європейського напрямку розвитку України. *Право України*. 2016. № 8. С. 17–23; Лопушняк Г. С. Перспективи розвитку системи соціального захисту економічно активного населення на засадах гідної праці. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія* / наук. ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. С. 304–311; Социальное государство в странах ЕС: прошлое и настоящее: монография / отв. ред. Ю. Д. Квашнин. М.: ИМЭМО РАН, 2016. 189 с.; Бориченко К. В. Поняття права на соціальний захист. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 301–309; Чорна М. Сутність права громадян на соціальний захист. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 4. С. 151–156; Мнацаканян Э. Г. Совершенствования социальной защиты работника в процессе достижения достойного труда. *Научно-практический журнал «Государство и право в XXI веке»*. 2016. № 1. С. 46–51.

¹⁰¹² Костюк В. Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Публічне право*. 2015. № 2. С. 252; Бориченко К. В. Поняття права на соціальний захист. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 304; Чорна М. Сутність права громадян на соціальний захист. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 4. С. 156.

спільноти працездатного віку (та їхні сім'ї) не мають доступу до комплексної системи соціального захисту, мінімальні норми якої визначені Конвенцією про мінімальні норми соціального забезпечення МОП № 102 від 1952 р.¹⁰¹³ та Рекомендацією про мінімальні рівні соціального захисту МОП № 202 від 2012 р.¹⁰¹⁴. Майже третина населення світу, й економічно активного також, не мають можливості скористатися базовим рівнем медичної допомоги¹⁰¹⁵, що продукує значне збільшення кількості людських смертей, особливо під час пандемій, оголошених ВООЗ.

Як слушно зауважує Н. Д. Гетьманцева, право є мертвим, якщо воно не реалізується в житті, тому необхідні гарантії з боку держави для його реалізації¹⁰¹⁶. Тільки тоді держава може здійснити своє соціальне призначення, яке тісно пов'язане з його трьома основними функціями. Перша з них, яку в науковій літературі часто називають «функцією Робіна Гуда» – це перерозподіл доходів і національного багатства на користь найменш забезпеченого населення. Друга («функція скарбнички») – створення ефективних механізмів для накопичення зароблених коштів та страхування від безробіття, захворювань та інших ризиків, з якими людина може зіткнутися протягом життя. Нарешті, третя, не настільки очевидна, але не менш важлива функція – це соціальне інвестування, тобто вкладення державою та недержавними акторами коштів у трудовий потенціал, розвиток якого є одним із головних факторів економічного зростання. Співвідношення між цими трьома функціями значною мірою визначає специфіку національних і регіональних моделей соціальної держави, зокрема, в Європейському Союзі¹⁰¹⁷.

Відповідно до ст. 1 Конституції України наша держава проголошена соціальною державою, однак у світовому рейтингу за індексом людського розвитку (2019 р.) Україна посіла лише 88 місце серед 189 країн світу¹⁰¹⁸, що означає суттєве відставання від розвинутих країн, зокрема, у сфері забезпечення права на соціальний захист працівників, що є, у свою чергу, чинником гальмування запровадження ідеї гідної праці МОП та євроінтеграції нашої держави.

¹⁰¹³ Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102: Закон України від 16.03.2016 № 1024-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 16. Ст. 161.

¹⁰¹⁴ Рекомендація МОТ о минимальных уровнях социальной защиты № 202 от 2012 г. URL: <https://cutt.ly/2yVKOuR> (дата звернення: 10.09.2019).

¹⁰¹⁵ Realising Decent Work and Social Protection for All: How civil society organisations are creating change. SOLIDAR. 2011. URL: <https://goo-gl.su/EJUoH> (дата звернення: 13.08.2019).

¹⁰¹⁶ Гетьманцева Н. Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. *Підприємство, господарство і право*. 2016. № 6. С. 85.

¹⁰¹⁷ Социальное государство в странах ЕС: прошлое и настоящее: монография / отв. ред. Ю. Д. Квашнин. М.: ИМЭМО РАН, 2016. С. 6.

¹⁰¹⁸ Доклад о человеческом развитии-2019. За рамками уровня доходов и средних показателей сегодняшнего дня: неравенство в человеческом развитии в XXI веке. UNDP. URL: <https://cutt.ly/VuBoXU6> (дата звернення: 12.12.2019).

Далі необхідно з'ясувати зміст наявних гарантій реалізації права на соціальний захист працівників та удосконалити класифікацію цих гарантій, базуючись на методології трудового права. Такий підхід є неординарним, але можливим, у цьому дослідженні навіть необхідним. Тим паче, що в спеціальній літературі сформувався наукова позиція вчених трудового права та права соціального забезпечення, що право на соціальний захист, на відміну від права на соціальне забезпечення, реалізується через гарантії щодо охорони праці, здоров'я, навколишнього природного середовища, оплати праці та інші, які необхідні для нормальної життєдіяльності людини й функціонування держави¹⁰¹⁹. Також висловлюється думка, що галузями права, які здійснюють правове забезпечення суспільних відносин у сфері права на соціальний захист, можна вважати адміністративне, трудове, екологічне право, право соціального забезпечення та ін.¹⁰²⁰.

Як вже зазначалося, користуючись методологією трудового права, необхідно з'ясувати зміст державно-правових гарантій реалізації права на соціальний захист працівників. «Реалізація права працівників на соціальний захист здійснюється переважно через відносини, тісно пов'язані з трудовими, що: а) передують, б) супроводжують, в) впливають з трудових»¹⁰²¹ через значну кількість законодавчих гарантій, які можна класифікувати за видами зазначених відносин згідно з усталеними трудово-правовими теоретико-методологічними засадами¹⁰²².

Державно-правові гарантії реалізації права майбутніх працівників на соціальний захист у відносинах, що передують трудовим, передбачені статтями 2 та 5¹ КЗпП України, ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI, а саме: 1) вільний вибір виду діяльності; 2) безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; 3) безплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; 4) компенсація відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; 5) захист від дискримінації у сфері зайнятості та від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та ін.

¹⁰¹⁹ Чорна М. Сутність права громадян на соціальний захист. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 152.

¹⁰²⁰ Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Синчук С. М. та ін. *Право соціального забезпечення України: підруч. / за ред. П. Д. Пилипенка*. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2010. С. 13.

¹⁰²¹ Прилишко С. М., Ярошенко О. М. *Трудове право України: підруч.* Харків, 2008. С. 13–14.

¹⁰²² Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. *Трудове право України (загальна частина): навч. посібник*. Чернівці: Чернівецький національний університет, 2013. С. 13–20.

Державно-правові гарантії реалізації права працівників на соціальний захист у відносинах, що супроводжують безпосередньо трудові відносини, закріплені у статтях 253–256 КЗпП України, ст. 16 Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 23.09.99 р. № 1105-XIV¹⁰²³, статтях 5–12 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII, статтях 11–16 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV¹⁰²⁴ та ін. Ці гарантії пов’язані з: а) профілактикою, зниженням рівня проявів соціальних страхових ризиків (трудове каліцтво, професійне захворювання, хвороба, інвалідність, втрата годувальника та ін.), б) реагуванням на прояви цих ризиків, в) відновленням здоров’я та якості трудового життя працівників вже після нараження на ці ризики. Також варто зауважити гарантії, пов’язані з охороною материнства, соціальним залученням осіб з обмеженими можливостями, які передбачені у зазначених вище законодавчих актах і також забезпечують реалізацію права працівників на соціальний захист, наближуючи їх умови праці до гідного рівня.

Державно-правові гарантії реалізації права працівників на соціальний захист у відносинах, що впливають з безпосередньо трудових відносин, передбачені у статтях 6, 21–29 Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III¹⁰²⁵, ст. 51–55 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-XII¹⁰²⁶ та пов’язані із втратою роботи та втратою професійної працездатності, за якою слідує вихід на пенсію за вислугою років за умови обов’язкового звільнення та ін. Як вбачається, ці гарантії численні, однак, на жаль, вони не можуть на сьогоднішній день забезпечити навіть мінімальний рівень соціального захисту для всіх.

Враховуючи безпосередню причетність України на міжнародній арені до діяльності ООН і МОП, необхідно вивчити важливі стратегічні документи цих міжнародних правозахисних організацій з питань розвитку соціального захисту у глобальному масштабі, які підтримав весь світ.

У Програмі сталого розвитку до 2030 року (ООН)¹⁰²⁷ і Програмі гідної праці (МОП) міжнародна спільнота взяла на себе зобов’язання ство-

¹⁰²³ Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування: Закону України від 23.09.99 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46–47. Ст. 403.

¹⁰²⁴ Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49–51. Ст. 376.

¹⁰²⁵ Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 22. Ст. 171.

¹⁰²⁶ Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 3. Ст. 10.

¹⁰²⁷ Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 United Nations, 2015. URL: <https://cutt.ly/RilWacU> (дата звернення: 23.06.2019).

рити мінімальні рівні соціального захисту і загальні системи соціального забезпечення. Розробку стратегічного документа щодо виконання таких зобов'язань взяла на себе Міжнародна організація праці.

Стратегія МОП «Соціальне забезпечення для всіх: створення мінімальних рівнів соціального захисту і загальних систем соціального забезпечення» (далі – Стратегія МОП) розроблялася протягом 10 років у процесі наукових досліджень, економічного, податково-бюджетного, актуарного, правового аналізу, тристоронніх консультацій на світовому, регіональному та національному рівнях, консультацій і співпраці з партнерськими агенціями ООН, діалогу з міжнародними фінансовими інститутами і безліччю громадських організацій. Вирішальними для її створення були активні дебати на трьох сесіях Міжнародної конференції праці (в 2001, 2011 і 2012 році)¹⁰²⁸.

Ця Стратегія МОП двомірна і включає в себе наступні елементи:

– горизонтальний вимір – створення і підтримка мінімального рівня соціального захисту як основного елемента національних систем соціального забезпечення (гарантований загальний доступ до найважливіших медичних послуг і базових гарантій отримання доходу відповідно до Рекомендації про мінімальні рівні соціального захисту № 202 від 2012 р.¹⁰²⁹ (Далі – Рекомендація № 202));

– вертикальний вимір – реалізація стратегій розширення охоплення систем соціального забезпечення, що забезпечують їх поступове поширення на якомога більшу кількість людей відповідно до норм МОП (поступове підвищення рівня захисту відповідно до Конвенції про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 від 1952 р. і більш високими нормами).

Кінцевою метою Стратегії МОП визначено створення загальних систем соціального забезпечення з урахуванням національних пріоритетів, ресурсів і умов¹⁰³⁰.

З урахуванням важливості для благополуччя населення зазначеного, необхідно лапідарно й змістовно охарактеризувати двомірність цієї Стратегії.

¹⁰²⁸ Социальное обеспечение для всех: создание минимальных уровней социальной защиты и всеобщих систем социального обеспечения: Стратегия Международной организации труда. Краткое описание; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МБТ, 2013. URL: <https://cutt.ly/NaqN8C1> (дата звернення: 11.12.2019).

¹⁰²⁹ Рекомендация МОТ о минимальных уровнях социальной защиты № 202 от 2012 г. URL: <https://cutt.ly/2yVKOuR> (дата звернення: 10.09.2019).

¹⁰³⁰ Социальное обеспечение для всех: создание минимальных уровней социальной защиты и всеобщих систем социального обеспечения: Стратегия Международной организации труда. Краткое описание; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МБТ, 2013. С. 1, 2. URL: <https://cutt.ly/NaqN8C1> (дата звернення: 11.12.2019).

1. Горизонтальний вимір Стратегії МОП (національні мінімальні рівні соціального захисту) полягає у «прискореній реалізації національних мінімальних рівнів соціального захисту, що передбачають базові гарантії соціального забезпечення для того, щоб забезпечити всім нужденним доступність і наявність найважливіших медичних послуг і гарантій доходу на рівні, не менше законодавчо встановленого мінімуму»¹⁰³¹.

Відповідно до п. 5 Рекомендації № 202 національні мінімальні рівні соціального захисту повинні, як мінімум, містити в собі чотири такі гарантії, які встановлюються на державному рівні: а) гарантії доступу до найважливіших медичних послуг, серед яких і охорона материнства; б) гарантії базового доходу на дітей, що забезпечують доступ до харчування, освіти, догляду та інших необхідних товарів і послуг; в) гарантії базового доходу для осіб економічно активного віку, які не здатні отримувати достатній дохід, також і внаслідок хвороби, безробіття, вагітності та пологів і втрати працездатності; г) гарантії базового доходу для осіб похилого віку.

Такі гарантії повинно мати все населення відповідно до положень законів і правил та з урахуванням міжнародних зобов'язань держави¹⁰³².

Згідно з п. 7 Рекомендацій № 202 основні соціальні гарантії повинні встановлюватися у законодавчому порядку. У національних законодавчих і нормативно-правових актах мають обумовлюватися діапазон, умови, що дають право на допомогу і пільги, їх розміри, які спричиняють реалізацію цих гарантій. Також повинні встановлюватися об'єктивні, прозорі, ефективні, прості у застосуванні, швидкі, доступні і недорогі процедури подання та розгляду скарг і апеляцій. Доступ до процедур розгляду скарг і апеляцій повинен бути безкоштовним для заявника. Мають діяти системи, що забезпечують дотримання національних законодавчих основ.

2. Вертикальний вимір Стратегії МОП (національні стратегії розширення сфери охоплення соціального забезпечення) направлений на «забезпечення більш високого рівня гарантій доходу і доступу до медичних послуг. Початковим орієнтиром цього виміру є досягнення ступеня охоплення і забезпечення розміру допомог, передбачених Конвенцією № 102 для якомога більшої кількості людей і в максимально стислі терміни, за попередньої умови реалізації заходів, спрямованих на заохочен-

¹⁰³¹ Резолюция и заключение о периодически обсуждаемых проблемах социальной защиты (социального обеспечения): МБТ, 2011. *Международная конференция труда*, 100-я сессия, Женева, 2011, опубликовано в Provisional Record (Женева, 2011), № 24. П. 9. URL: <https://cutt.ly/sp78cNU> ист. (дата звернення: 19.12.2019).

¹⁰³² Резолюция и заключение о периодически обсуждаемых проблемах социальной защиты (социального обеспечения): МБТ, 2011. *Международная конференция труда*, 100-я сессия, Женева, 2011, опубликовано в Provisional Record (Женева, 2011), № 24. П. 9. URL: <https://cutt.ly/sp78cNU> ист. (дата звернення: 19.12.2019).

ня участі працівників неформального сектора при їх поступовому переході на офіційні відносини працевлаштування»¹⁰³³.

Під час створення загальних систем соціального захисту країни повинні прагнути того, щоб домогтися діапазону і розміру виплат, які вказані в Конвенції 1952 року про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102) або в інших конвенціях і рекомендаціях МОП у сфері соціального забезпечення, якщо в них передбачаються вищі норми¹⁰³⁴.

Варто зазначити, в яких міжнародних стандартах закріплені вищі норми соціального забезпечення. До них належать: Конвенція МОП щодо рівноправності у галузі соціального забезпечення № 118 від 1962 р., Конвенція МОП про допомоги у випадках виробничого травматизму № 121 від 1964 р., Конвенція МОП щодо допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника № 128 від 1967 р., Конвенція МОП про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби № 130 від 1969 р., Конвенція МОП про збереження прав у галузі соціального забезпечення № 157 від 1982 р., Конвенція МОП про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 від 1988 р., Конвенція МОП про охорону материнства № 191 від 2000 р., Рекомендація МОП про допомоги у випадках виробничого травматизму № 121 від 1964 р., Рекомендація МОП щодо допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку із втратою годувальника № 131 від 1967 р., Рекомендація МОП про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби № 134 від 1969 р., Рекомендація МОП про збереження прав у галузі соціального забезпечення № 167 від 1983 року, Рекомендація МОП про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 176 від 1988 р.¹⁰³⁵.

Відповідно до п. 13 Рекомендації № 202 держави-члени повинні формувати і здійснювати національні стратегії розширення сфери охоплення соціального забезпечення, ґрунтуючись на національних консультаціях і дієвому соціальному діалозі та тристоронній участі.

Національні стратегії повинні: а) в пріоритетному порядку передбачати реалізацію національних мінімальних рівнів соціального захисту як відправну точку для країн, що не забезпечують мінімального рівня соціальних гарантій, і як кардинальний елемент своїх національних си-

¹⁰³³ Резолюция и заключение о периодически обсуждаемых проблемах социальной защиты (социального обеспечения): МБТ, 2011. *Международная конференция труда*, 100-я сессия, Женева, 2011, опубликовано в Provisional Record (Женева, 2011), № 24. П. 11. URL: <https://cutt.ly/sp78cNU> ист. (дата звернення: 19.12.2019).

¹⁰³⁴ Социальное обеспечение для всех: создание минимальных уровней социальной защиты и всеобщих систем социального обеспечения: Стратегия Международной организации труда. Краткое описание; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МБТ, 2013. С. 9. URL: <https://cutt.ly/NaqN8Cl> (дата звернення: 11.12.2019).

¹⁰³⁵ Нормы МОТ по социальному обеспечению. МОТ. Продвигать социальную справедливость и содействовать достойному труду. URL: <https://cutt.ly/trUgG0G> (дата звернення: 06.09.2019).

стем соціального забезпечення; б) бути орієнтованими на забезпечення більш високих рівнів захисту для максимально широких верств населення з урахуванням економічних і фінансових можливостей держав-членів і в максимально стислі терміни.

У Національній стратегії у сфері прав людини, затвердженої указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015¹⁰³⁶, зауважується, що держава неповною мірою забезпечує реалізацію прав громадян на працю та соціальний захист. Існуюча система соціального захисту є мало-ефективною, а її фінансування – обтяжливим для державного бюджету.

За одним із пріоритетних напрямів цієї Національної стратегії «Забезпечення права на працю та соціальний захист» зазначені такі очікувані результати: 1) створено ефективну систему соціального захисту, яка відповідає можливостям держави; 2) запроваджено альтернативні державним джерела фінансування системи соціального захисту; 3) створено здорові та безпечні умови праці; 4) забезпечено захист трудових прав громадян, серед яких і право громадян на об'єднання у професійні спілки; 5) посилено соціальну відповідальність бізнесу, створено умови для запровадження соціально-корпоративної відповідальності суб'єктів господарювання; 6) забезпечено розумне пристосування робочих місць для потреб людей з інвалідністю, їх супровід на робочому місці; 7) створено ефективну систему надання соціальних послуг¹⁰³⁷.

Зазначений вище важливий стратегічний документ національного рівня, на жаль, не містить чітких очікуваних результатів за напрямом «Забезпечення права на працю та соціальний захист», які б узгоджувалися із зобов'язаннями України як Сторони Угоди про асоціацію з Європейським Союзом і як члена МОП, що підтримує Програму гідної праці цієї відомої правозахисної організації. В цьому документі не відображені очікувані результати, які можна було б досягнути, якщо б Україна брала за основу позитивний досвід європейських країн щодо формування та розвитку моделі гідної праці та соціального захисту, і працівників також.

Як вбачається, у вказаній Національній стратегії бажано було б вказати такий стратегічний напрям, як «Забезпечення права на гідну працю і соціальний захист для всіх», а деякі очікувані результати більше конкретизувати, а саме: 1) створено ефективну систему соціального захисту, в якій кардинальним елементом виступає національний мінімаль-

¹⁰³⁶ Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: указ Президента України від 25.08.2015 № 501/2015. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/8igh5tX> (дата звернення: 06.02.2020).

¹⁰³⁷ Амелічева Л. П. Гарантії реалізації права на соціальний захист працівників* в контексті євроінтеграції та ідеї гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2020. № 2. С. 55.

ний рівень соціального захисту для всіх і яка орієнтована на забезпечення більш високих рівнів захисту для максимально широких верств населення з урахуванням економічних і фінансових можливостей держави та Конвенцій МОП, Директив ЄС з більш високими стандартами соціального забезпечення (згідно із Рекомендацією МОП № 202 від 2012 р.¹⁰³⁸); 2) запроваджено програми з індивідуальною (персональною) відповідальністю особи за майбутній рівень соціального забезпечення з одночасним забезпеченням справедливої оплати праці, яка забезпечує гідний рівень життя як самої працюючої особи, так і членів її сім'ї, та програми соціальної адаптації економічно активного населення (на підставі соціальних контрактів), враховуючи позитивний досвід європейських країн; 3) створено здорові та безпечні умови праці, які базуються на сучасній системі управління професійною безпекою і здоров'ям, в основу якої закладений ризикорієнтований підхід з метою профілактики і зменшення проявів професійних небезпек (на базі міжнародного стандарту ISO 45001 «Системи управління професійною безпекою та здоров'ям. Вимоги та настанови до застосування»); 4) створено можливості для справедливої, повної та продуктивної зайнятості та професійної освіти протягом життя для працівників (на основі Декларації МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації від 2008 р.)¹⁰³⁹.

Україна, як держава з перехідною економікою, зробила великий крок уперед у своєму розвитку як соціальна держава, ратифікувавши Конвенцію 1952 року про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102). Вона має розвинену систему законодавства щодо пенсійного забезпечення, загальнообов'язкового державного соціального страхування, з надання державної соціальної допомоги, соціальних послуг. Однак багато з цих актів не відповідають новим тенденціям правового регулювання всесвітнього соціального захисту в процесі досягнення гідної праці та сталого розвитку. Хоча в Україні прийнято низку сучасних стратегічних і концептуальних документів щодо подолання бідності¹⁰⁴⁰, про реформування системи надання соціальних послуг¹⁰⁴¹, з питань активно-

¹⁰³⁸ Рекомендація МОП о мінімальных уровнях социальной защиты № 202 от 2012 г. URL: <https://cutt.ly/2yVKOuR> (дата звернення: 10.09.2019).

¹⁰³⁹ Амелічева Л. П. Гарантії реалізації права на соціальний захист працівників* в контексті євроінтеграції та ідеї гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2020. № 2. С. 55.

¹⁰⁴⁰ Про затвердження Стратегії подолання бідності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 № 161-р. *Офіційний сайт Верховної ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-%D1%80%h10> (дата звернення: 17.10.2019).

¹⁰⁴¹ Про затвердження стратегії реформування системи надання соціальних послуг: розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.01.2012 № 556-р. *Офіційний сайт Верховної ради України*. URL: <https://cutt.ly/6aqqevF> (дата звернення: 02.03.2020).

го і здорового довголіття населення¹⁰⁴², та єдиної Національної стратегії щодо соціального захисту для всіх ще не прийнято¹⁰⁴³.

На сьогодні, як вже неодноразово зауважувалося у цьому дослідженні, Україна і МОП розроблюють п'яту Програму гідної праці МОП для України на період 2020–2024 рр. та вже визначені її пріоритети. Одним із чотирьох пріоритетів цієї Програми є посилення соціального захисту. Заплановано до 2024 року досягти кілька важливих підсумкових результатів. По-перше, поширити соціальний захист на неохоплену частину населення з акцентом на неформальній економіці та економіці короткострокових контрактів. По-друге, забезпечити стабільні та достатні ресурси для фінансування системи соціального захисту. По-третє, досягти того, щоб рівень допомоги відповідав реальному прожитковому мінімуму¹⁰⁴⁴.

У проєктах кодифікованих актів у сфері праці, як і в чинному КЗпП України, передбачається окрема Глава, яка називається «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування», але вона не містить змістовні норми щодо права працівників на соціальний захист і носить суто формальний характер.

Отже, можна зауважити, що право на соціальний захист працівників є складовою більш ширшого за змістом права на гідну працю. З'ясування змісту державно-правових гарантій реалізації права на соціальний захист працівників за трудо-правовою методологією та з урахуванням концепції гідної праці є дискусійним, але дає змогу побачити взаємозв'язок та взаємозалежність цього права з іншими основоположними правами працівників (на справедливую оплату праці, належні безпечні і здорові умови праці, справедливую, повну і продуктивну зайнятість та ін.). Удосконалення класифікації державно-правових гарантій реалізації права працівників на соціальний захист, в основу якої закладені види відносин, тісно пов'язаних з трудовими, сприяє виявленню проблемних питань встановлення нових законодавчих гарантій у сфері соціального захисту працівників (недостатність фінансування масштабних соціально-захисних заходів щодо забезпечення гідної праці, недосконалість документів стратегічного характеру на національному рівні у зазначеній сфері та ін.).

¹⁰⁴² Про затвердження Стратегії державної політики з питань здорового і активного довголіття населення на період до 2022 року від 11.01.2018 № 10-р. *Офіційний сайт Верховної ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/10-2018-%D1%80> (дата звернення: 17.07.2019).

¹⁰⁴³ Vyshnovetska S., Amelicheva L., Olefir V., Ierko G., Petrenko G. Trends in legal regulation of social protection as a pillar of decent work and a moving force of sustainable development. *Humanities & Social Sciences Reviews* Vol. 8, No 3, 2020, P. 550–551. DOI: <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8359>

¹⁰⁴⁴ Звіт щодо вироблення основних параметрів Програми гідної праці для України на 2020–2024 роки. МБП. Управління за результатами та моніторинг і оцінка: семінар з планування Програми гідної праці, Філіп Н. Дарден, 17–19 грудня 2019 року. К. URL: <https://goo-gl.su/06UADJ> (дата звернення: 02.02.2020).

Розробка пропозицій щодо удосконалення одного із напрямів Національної стратегії у сфері прав людини «Забезпечення права на працю та соціальний захист» на базі міжнародних та європейських (регіональних) стандартів соціального забезпечення, теоретико-методологічних засад у сфері гідної праці та соціального захисту для всіх, на наш погляд, суттєво покращить у майбутньому рівень гідної праці.

Проведене дослідження не вичерпує всього комплексу проблемних питань, пов'язаних із гарантіями реалізації права на соціальний захист працівників в Україні, з урахуванням чого ці питання мають стати предметом подальшого наукового опрацювання.

3.1.5. Сучасні стандарти та розвиток соціального діалогу

Соціально-трудові відносини у сфері соціального діалогу (соціально-го партнерства), які за предметом трудового права належать до категорії тісно пов'язаних з власне трудовими, завжди потребували і потребують ефективного публічно-правового регулювання, адже такі суб'єкти цих відносин, як державні органи влади, роботодавці та їх союзи й об'єднання, профспілки та їх союзи мають, зазвичай, суперечливі інтереси у сфері праці, різний рівень правової культури і відповідальності.

На думку О. М. Ярошенка, вітчизняні роботодавці не відчувають відповідальності перед суспільством, метою яких є швидке збагачення, суб'єкти підприємницької діяльності, які виступають роботодавцями, не мають бажання і потреби формувати власні вимоги до держави в царині соціального партнерства¹⁰⁴⁵. Ю. М. Щотова зазначає, що сучасні профспілки і їх об'єднання як суб'єкти соціального діалогу не є впливовою силою, зважати на яку мали б і роботодавці, адже в законодавстві, що закріплює правовий статус цих суб'єктів, не передбачено серед основних обов'язків такого: виконання колективних договорів та угод, які вони уклали, та взятих на себе зобов'язань¹⁰⁴⁶. Вона пропонує закріпити цей обов'язок у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». На думку М. П. Стадник, в Україні жоден державний орган не вживає заходів, щоб колективні договори й угоди укладалися без порушень чинного законодавства, оскільки жоден із них не наділений відповідними повноваженнями¹⁰⁴⁷.

¹⁰⁴⁵ Ярошенко О. М. Сторони Генеральної угоди: проблемні питання та шляхи їх вирішення. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків, 2011. С. 101.

¹⁰⁴⁶ Щотова Ю. М. Обов'язки професійних спілок в Україні: сучасний стан та перспектива правового регулювання. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків, 2012. С. 209–210.

¹⁰⁴⁷ Кодифікація трудового законодавства України: монографія / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків: Вид-во «ФІНН». 2009. 432 с.

Отже, ці вчені окреслили велику кількість проблем у сфері соціального діалогу, які потребують подальших досліджень з урахуванням зобов'язань перед МОП, взятих на себе Україною з питань посилення соціального діалогу й трипартизму.

Хоч як би важко не було, однак всі сторони соціального діалогу будуть намагатися вирішити проблемні питання між собою цивілізованим шляхом під час реалізації форм соціального діалогу, зрозумілих і прийнятних для всіх цих сторін а також, що важливо, передбачених у чинному законодавстві.

Нині соціальний діалог як складник гідної праці є потужним засобом для досягнення соціальної справедливості, має вирішальне значення у здобутті чоловіками та жінками гідної і продуктивної праці в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. Завдяки соціальному діалогу стали можливими такі корисні трудові практики: восьмигодинний робочий день, охорона материнства, низка стратегій, що сприяють безпеці на робочому місці та врегулюванню трудових відносин¹⁰⁴⁸.

Перш ніж виявляти проблеми публічно-правового регулювання соціального діалогу як компоненти гідної праці, необхідно з'ясувати його зміст, істотно-суттєві ознаки та сучасні форми реалізації.

У статті 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI¹⁰⁴⁹ закріплено, що під соціальним діалогом необхідно розуміти процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади, а також органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання соціально-трудова відносин.

У Преамбулі вказаного акта зазначено, що цим Законом визначаються правові основи організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Відповідно до ст. 4 вказаного Закону законодавцем визначено, що соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

¹⁰⁴⁸ Амелічева Л. П. До питання про посилення соціального діалогу в умовах дефіциту гідної праці: правовий та інформаційний аспекти. *Юриспруденція в сучасному інформаційному просторі*: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 1 березня 2019 р. Т. 2. Київ, 2019. С. 51–52.

¹⁰⁴⁹ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

На доктринальному рівні, зокрема, в науці трудового права С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, М. М. Клименчук соціальний діалог (соціальне партнерство) характеризують як: а) правовий інститут, який являє собою сукупність норм права, що регулюють групу взаємопов'язаних відносин між працівниками, роботодавцями і державою; б) правовий принцип, який відображає керівну ідею, що характеризує закономірності узгодження інтересів суб'єктів соціального діалогу (соціального партнерства); в) суспільні відносини між працівниками, роботодавцями і державою, де кожен з учасників виступає носієм суб'єктивних прав і обов'язків; г) правовий механізм у регламентації соціально-трудоких відносин¹⁰⁵⁰. Візія на соціальний діалог (соціальне партнерство) зазначених вчених є актуальною й сьогодні. Однак, з'являються і нові погляди на це правове явище. Зокрема, соціальний діалог є основним складником гідної праці за Програмою гідної праці МОП. МОП активно й дієво просуває свої нові ідеї у сфері соціального діалогу, зокрема в Україні. За допомогою цієї міжнародної інституції в межах Програми гідної праці в Україні на період 2016–2019 рр. у нашій країні втілюється проєкт «Інклюзивний ринок праці і соціальний діалог», розрахований на період 2017–2022 рр., метою якого є впровадження ефективних механізмів щодо розвитку інституцій ринку праці, зокрема й правових, усунення невідповідності попиту та пропозицій фахової підготовки і професійних навичок працівників на ринку праці України, запровадження нових підходів до ведення соціального діалогу, як на національному, так і регіональному рівнях¹⁰⁵¹.

Соціальний діалог дає змогу «без крові» вирішувати іноді надскладні питання у сфері праці, особливо коли роботодавці-шахти знаходяться на депресивній території, зокрема, на лінії зіткнення в особливий період в Україні, накопичили заборгованість із заробітної плати. І ліквідувати такого роботодавця, з одного боку, не можна, адже підприємство є містоутворюючим, і, з іншого боку, воно себе забезпечити не може, є дотаційним з бюджету та ін. Трудові колективи таких підприємств чекають підтримки, переважно від держави, але вона також не всемогутня. Тому іноді доводиться приймати непопулярні рішення, і через форми соціального діалогу також.

Зауважимо ще одну проблему, яка буде вирішуватися шляхом соціального діалогу. Натепер в Україні процес переходу до «зеленого»

¹⁰⁵⁰ Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. С. 11.

¹⁰⁵¹ Амелічева Л. П. До питання про посилення соціального діалогу в умовах дефіциту гідної праці: правовий та інформаційний аспекти. *Юриспруденція в сучасному інформаційному просторі*: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Національний авіаційний університет, 1 березня 2019 р. Т. 2. Київ, 2019. С. 52.

зростання призведе до створення робочих місць у нових інноваційних «зелених» напрямках економіки. Існує потреба у сприянні перерозподілу працівників із секторів, що скорочуються, до тих, що мають зростати¹⁰⁵². Такий перехід, який може бути і складним, і важким, можливо здійснити більш пом'якшено завдяки соціальному діалогу і строгому тристороннього підходу¹⁰⁵³. В Україні допоки є дуже мало інформації про ризики і можливості переходу до «зеленої економіки», і пріоритетом у цьому питанні повинні стати як дослідницька робота, так і постійні консультації, в яких візьмуть участь держава, роботодавці та профспілки. Першим кроком може стати складання карти вимог до кваліфікації працівників, яка допоможе під час прогнозування майбутніх потреб для переходу до «зеленої економіки» та розробці програм щодо потенційного підвищення кваліфікації¹⁰⁵⁴. Це дозволить безпосередньо поєднати підвищення кваліфікації працівників зі стратегіями та інвестиціями в Україні щодо створення нових «зелених» робочих місць й «озеленення» існуючих.

Задіяні в «коричневій економіці» працівники стоять перед ризиками втрати роботи та вороже налаштовані до перекваліфікації. Тому саме залучення профспілок як учасників соціального діалогу стане важливим чинником у визначенні напрямку майбутньої «зеленої» економіки і можливостей для здійснення справедливої трансформації¹⁰⁵⁵. Профспілки мають взяти активну участь у проведенні просвітницької роботи та формуванні нових цінностей серед своїх членів.

Як показують оцінки широкого кола «зелених» робочих місць в Сполучених Штатах Америки, вони вигідно відрізняються від «незелених» робочих місць в аналогічних галузях з погляду підвищених рівнів кваліфікації працівників або вищої заробітної плати. У дослідженнях, проведених в Китаї, Німеччині та Іспанії, також відмічається висока якість нових робочих місць у галузях, що пов'язані з поновлюваними джерелами енергії. Дані з Німеччини та Іспанії доводять те, що в переважній більшості випадків робота в галузях, пов'язаних із відновлюваними джерелами енергії, носить постійний характер і триває повний робочий

¹⁰⁵² Потапенко В. Г. та ін. Від практики реалізації природоохоронних заходів до екологічної політики в Україні: шляхи і проблеми. Аналітична доповідь / за ред. Ю. М. Скальського, В. Г. Потапенко. К.: Національний інститут стратегічних досліджень, 2011. С. 36.

¹⁰⁵³ Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее: Доклад генерального директора на 97-й сессии Международной конференции труда. Международное бюро труда, Женева, Швейцария. 2008. С. 33–34.

¹⁰⁵⁴ ФОНД ім. Фрідріха Еберта в Україні Спілка професіоналів інформаційних комунікаційних та бізнес технологій. «„Зелена економіка” та профспілки». К.: Спілка професіоналів інформаційних, комунікаційних та бізнес технологій. 2011. С. 6. URL: <https://cutt.ly/va8BUhZ> (дата звернення: 23.02.2020).

¹⁰⁵⁵ ФОНД ім. Фрідріха Еберта в Україні Спілка професіоналів інформаційних комунікаційних та бізнес технологій. «„Зелена економіка” та профспілки». К.: Спілка професіоналів інформаційних, комунікаційних та бізнес технологій. 2011. С. 6. URL: <https://cutt.ly/va8BUhZ> (дата звернення: 23.02.2020).

день і що лише мала частина працівників наймається на умовах тимчасової зайнятості. В обох країнах показники зайнятості в секторі відновлюваних джерел енергії перевершують показники економіки загалом. Працівники на підприємствах вітроенергетики в Китаї також у середньому заробляють більше за рік, працюють у кращих умовах і краще захищені на виробництві, ніж їхні колеги, які працюють на традиційних електростанціях. Близько 77 % усіх опитаних працівників китайської вітроенергетики розцінили свої умови праці як «дуже хороші» порівняно лише з 18 % зайнятих на великих теплових електростанціях і 13 % – на малих електростанціях¹⁰⁵⁶.

Необхідно зауважити про успішну практику соціального діалогу щодо реструктуризації внаслідок перепрофілювання заводу у Скандічі (італійська провінція Флоренція) шведської Групи компаній Electrolux з виробництва побутової техніки на виробництво альтернативних «зелених» технологій, яка відбулася у 2008 році. Шведська Група компаній Electrolux оголосила, що через зниження обсягу продаж електропобутової техніки, зокрема холодильників, вони повинні будуть закрити свій завод, через що буде звільнено 450 працівників. 20 вересня 2008 року було підписано угоду між управлінням Electrolux Italia, представництвом унітарної профспілки групи заводів, трьома національними федераціями профспілок металообробки та відповідними владними структурами на рівні провінцій. Угода передбачала продаж заводу в Скандічі компанії Energia Futura. До 2010 року завод мав був перейти від виробництва невеликих холодильників до виробництва сонячних батарей і вітряних лопатей. Внаслідок такої практики соціального діалогу після продажу заводу було найнято принаймні 370 із 450 звільнених співробітників¹⁰⁵⁷.

Як вбачається, яка б не була проблема соціально-економічного характеру, важливо, щоб на національному законодавчому рівні основні процедурні питання за різними формами соціального діалогу були чітко конкретизовані й проводилися на засадах законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обо-

¹⁰⁵⁶ Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места: Доклад V на Международной конференции труда, 102-я сессия, 2013 г. / Международным бюро труда, Женева. Швейцария, 2013. С. 37.

¹⁰⁵⁷ ФОНД ім. Фрідріха Еберта в Україні Спілка професіоналів інформаційних комунікаційних та бізнес технологій. «„Зелена економіка” та профспілки». К.: Спілка професіоналів інформаційних, комунікаційних та бізнес технологій. 2011. С. 7. URL: <https://cutt.ly/va8BUhZ> (дата звернення: 23.02.2020).

в'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI здійснюється соціальний діалог у таких формах: 1) обмін інформацією, 2) консультації, 3) узгоджувальні процедури, 4) проведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод¹⁰⁵⁸. Законодавцем чітко пояснюється мета кожної форми соціального діалогу й особливості порядку проведення. Зокрема, обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Сам порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна зі сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом. Наступна форма – консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників. Не менш важливою формою для результативності соціального діалогу є узгоджувальні процедури, які здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проєктів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур також визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами. Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу. Найбільш відповідальною і непростю формою соціального діалогу є колективні переговори, мета яких – укладення колективних договорів і угод. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори¹⁰⁵⁹.

¹⁰⁵⁸ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

¹⁰⁵⁹ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

Порядок проведення колективних переговорів визначається крім вищезазначеного закону ще й Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ¹⁰⁶⁰.

Крім форм соціального діалогу, передбачених Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI, під час реалізації відносин у сфері соціального діалогу постійно виникають нові форми (практики) його проведення, які вже передбачаються в інших законодавчих актах, здебільшого підзаконного характеру, а саме:

1) участь повноважних представників всеукраїнських профспілок та їх об'єднань і всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців у засіданнях Кабінету Міністрів України та урядових комітетів під час розгляду питань, що стосуються соціально-трудової сфери (відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 2 квітня 2008 р. № 280¹⁰⁶¹ внесено зміни до Регламенту Кабінету Міністрів України, якими передбачено цю норму);

2) попередні консультації органів влади з всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців перед прийняттям рішень (відповідно до вимог постанов Кабінету Міністрів України від 2 квітня 2008 р. № 280 та від 10 грудня 2008 р. № 1068 процедура прийняття рішень Урядом, а також нормативно-правових актів центральними органами виконавчої влади, які підлягають державній реєстрації Міністерством юстиції, передбачає погодження та врахування пропозицій і зауважень всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців)¹⁰⁶²;

3) участь соціальних партнерів у розробленні та громадській експертизі проєктів законодавчих актів, державних програм соціально-економічного розвитку тощо (створення тристоронніх робочих і експертних груп, парламентські та громадські слухання, круглі столи); колективні переговори з укладення Генеральної угоди, галузевих та територіальних угод; участь у тристоронніх органах (Національна, територіальні та галузеві тристоронні соціально-економічні ради, правління фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування)¹⁰⁶³;

¹⁰⁶⁰ Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

¹⁰⁶¹ Про внесення змін до Регламенту Кабінету Міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 02.04.2008 № 280. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/FaqqMBO> (дата звернення: 03.04.2020).

¹⁰⁶² Про доповнення Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади: постанова Кабінету Міністрів України від 10.12.2008 № 1068. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Op6NaQU> (дата звернення: 16.08.2019).

¹⁰⁶³ Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля успішних реформ: аналітичний матеріал в рамках проєкту «Сприяння публічним комунікаціям в діалозі між владою та гро-

4) участь Управління Держпраці у Кіровоградській області та Федерації профспілок Кіровоградської області на підставі Угоди про співпрацю від 10.12.2015 у спільних перевірках (за попереднім погодженням) на підприємствах, в установах і організаціях, проведення у разі необхідності спільних інформаційних заходів (консультацій, семінарів), взаємодія з питань запобігання використанню дитячої праці та дотримання роботодавцями законодавства про працю¹⁰⁶⁴.

Законодавча діяльність у сфері розвитку інституту соціального діалогу в Україні з кожним роком активніше розвивається і набуває стратегічного значення в життєдіяльності суспільства і держави, що надає можливість забезпечувати взаємовигідне співробітництво органів державної влади, роботодавців та профспілкових організацій.

Соціальний діалог і практика трипартизму між урядами та представницькими організаціями працівників і роботодавців всередині держав і між ними наразі надзвичайно актуальні, щоб знайти рішення наявних проблем і забезпечити соціальну згуртованість і верховенство закону, крім іншого, завдяки застосуванню міжнародних трудових норм. Відповідно до Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (Програми гідної праці МОП)¹⁰⁶⁵ третім стратегічним завданням країн-членів МОП є сприяння соціальному діалогу і трипартизму як належному способу:

- приведення рішень стратегічних завдань відповідно до потреб та можливостей кожної країни;
- сприяння досягненню консенсусу за відповідними заходами національної та міжнародної політики, що здійснює вплив на зайнятість і стратегії, програми в галузі гідної праці;
- посилення ефективності трудового законодавства і трудових інститутів, зокрема і щодо визнання трудового правовідношення, сприяння нормальним трудовим відносинам, створення ефективно діючих систем інспекції праці та ін.

Зауважимо, що колективні договори й угоди, навіть найкращі за змістовним наповненням, не будуть ефективними і дієвими, якщо сторони соціального діалогу не будуть відповідально виконувати взяті на себе зобов'язання, зокрема і в галузі забезпечення гідної праці. Адже у спеціальній юридичній літературі нерідко зауважується вченими-правознав-

мадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про Асоціацію в умовах децентралізації». 2019. *Інформаційно-аналітичний журнал «Роботодавець»*. URL: <https://cutt.ly/Iiz0z6w> (дата звернення: 22.12.2019).

¹⁰⁶⁴ Угоди про співпрацю між Управлінням Держпраці у Кіровоградській області та Федерацією профспілок Кіровоградської області від 10.12.2015. *Сайт Управління Держпраці у Кіровоградській області*. URL: <https://cutt.ly/epUCMJy> (дата звернення: 06.08.2019).

¹⁰⁶⁵ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

цями трудового права безвідповідальне ставлення учасників правовідносин соціального діалогу до виконання умов колективних договорів, угод. Так, Г. В. Хныкин зауважує, що хоча соціальний діалог і покликаний бути необхідною умовою формування надійних національних систем у галузі безпеки й гігієни праці та прийняття дієвих заходів профілактики на робочих місцях, однак на практиці нерідко діє принцип взаємної безвідповідальності соціальних партнерів¹⁰⁶⁶, зокрема, в Україні.

Без применшення позитивності законодавчої діяльності і, як її результату, прийняття нових нормативно-правових актів, що регулюють соціальний діалог в Україні, необхідно вказати і на деякі проблемні питання, що виникають через це.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI за принципом репрезентативності профспілок у колективних переговорах на державному рівні можуть брати участь лише ті профспілки, які нараховують не менше 150 тис. членів по всій Україні і 3 % в певній галузі. Згідно з цим принципом істотно обмежуються права профспілкових організацій брати участь у колективних переговорах, які не мають необхідної кількості своїх членів за таким високим показником чисельності, а, по-друге, офіційного визначення поняття «галузь», яке використовується у вказаному Законі, на законодавчому рівні в Україні не існує. Отже, така норма дає державі право визначати можливість участі профспілок у переговорах вищого рівня за принципом їх лояльності до влади. Адже нові, незалежні профспілкові організації, більш «агресивні» до влади, які є дійсною рушійною силою серед працюючих, такої чисельності, зазвичай, не мають.

Також згідно із вищезазначеним положенням сьогодні можлива участь у колективних переговорах на територіальному рівні лише тих профспілок, які об'єднують не менше 2 % працюючих в області. На нашу думку, в демократичному суспільстві, в якому передбачені і захищені права всіх категорій працівників, логічно буде припустити, що право на об'єднання у профспілку мають представники всіх без винятку професій. Однак, виходячи з аналізу цієї норми закону, порушуються права профспілок важливих, але не масових професій – авіаторів, машиністів тощо, які апріорі не можуть бути багаточисельними.

Необхідно зауважити, що Національна служба посередництва і примирення України має право на власний розсуд визначати, які профспілки є легітимними, а які – ні. Ця організація сама собі розроблює Поря-

¹⁰⁶⁶ Хныкин Г. В. Роль социального партнерства в механизме реализации защиты трудовых прав работников: тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції. Харків, 2012. 57–58 с.

док оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців. На нашу думку, така норма закону суперечить положенням Конституції України, Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 1948 р. та Європейської соціальної хартії, які забороняють втручання у внутрішню діяльність профспілок і об'єднань роботодавців з боку держави.

У нашій державі й досі на законодавчому рівні не визначені чіткі функції територіальних тристоронніх соціально-економічних рад у сфері соціального діалогу, місцева влада майже не виявляє бажання підключати їх до вироблення життєво важливих рішень для громади, зокрема і щодо реалізації важливих проєктів, пов'язаних з інфраструктурою на території громади, тощо.

Імплементація Угоди про асоціацію між Україною та Євросоюзом є одним із ключових завдань української влади на середньострокову перспективу. Важливою складовою Угоди є Глава XXI «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», реалізація якої вимагає зміни підходів до взаємодії профспілок, роботодавців, організацій громадянського суспільства та держави у вирішенні соціально-економічних проблем країни. Главою XXI Угоди (статті 419, 420, 421) зокрема, передбачається сприяння ефективному соціальному діалогу, забезпечення активної участі соціальних партнерів у впровадженні реформ в Україні, їх залучення до розробки та реалізації відповідних нормативно-правових актів та організаційних кроків¹⁰⁶⁷.

В Україні органи державної влади часто заважають побудувати прозорі, ділові та результативні відносини із іншими учасниками соціального діалогу, адже рівень корупції, особливо чиновницької, залишається надто високим у країні й розподіляти фінансові потоки на різні проєкти з державного бюджету із залученням учасників соціального діалогу високопосадовці не поспішають. Більшість же громадських рад при центральних органах влади швидко стали кишеньковими і перестали виконувати свою контролюючу функцію. Проте, не слід втрачати віру в те, що з часом зміни в країні поступово відбудуться, і соціальний діалог буде ще суттєво впливати на розвиток все більш різноманітних сфер суспільного життя, адже наша держава не відмовляється від проєвропейської візії розвитку.

¹⁰⁶⁷ Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 № 1678-18. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.

В європейських країнах, у зв'язку з активізацією трансформаційних процесів в економічній, соціальній і технологічній сферах як негативно-го, так і позитивного характеру відбулося значне розширення впливу соціального діалогу на такі сфери суспільної діяльності: 1) соціально-економічну та екологічну сферу; 2) розширення суб'єктності соціального діалогу, зокрема і через виникнення нових форм непрофспілкового представництва: збільшення впливовості нових інститутів громадянського суспільства в царині соціальної політики; 3) зниження рівня централізації колективно-договірного регулювання між працею і капіталом у деяких країнах та координація дій соціальних партнерів; 4) появи інститутів, покликаних поглибити та наповнити новим змістом соціальний діалог; 5) урізноманітнення участі найманих працівників у прийнятті управлінських рішень; 6) розвиток так званих «зелених» робочих місць та інноваційного підприємництва; 7) посилення ролі середнього та малого бізнесу у розвитку економіки¹⁰⁶⁸.

Європейський соціальний діалог був ініційований в Валь-Дюшесс Президентом Європейської Комісії Жаком Делором. Учасниками цього діалогу в країнах Європейського Союзу є: Союз конфедерацій промисловців і роботодавців Європи (UNICE); Європейський центр підприємств за участю держави та підприємств загального економічного інтересу (CEEP); Європейська конфедерація профспілок (ETUC); Європейська асоціація ремісничих, малих і середніх підприємств.

Програмні документи Євросоюзу передбачають обов'язкове проведення попередніх консультацій, як з національними органами, так і з партнерами по соціальному діалогу. Соціальний діалог розвивається відповідно до «Угоди про соціальну політику» 1997 року, що додається до «Договору про Євросоюз» (Маастрихт, 1992 р.)¹⁰⁶⁹.

Велике значення мають в ЄС регіональні стандарти у сфері соціального діалогу. Необхідно зазначити, що правове закріплення правил інформування і залучення працівників до соціального діалогу в цих країнах відображено в кількох основних Директивах ЄС, а саме: 94/45/ЄС «Про заснування на підприємствах і групах підприємств, що діють в масштабі Співтовариства, Європейського комітету підприємства або процедури з метою інформування працівників та проведення з ними

¹⁰⁶⁸ Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля успішних реформ: аналітичний матеріал в рамках проекту «Сприяння публічним комунікаціям в діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про Асоціацію в умовах децентралізації». 2019. *Інформаційно-аналітичний журнал «Роботодавець»*. URL: <https://cutt.ly/Iiz0z6w> (дата звернення: 22.12.2019).

¹⁰⁶⁹ Маастрихтський договір (офіційно «Договор о Европейском Союзе») от 7 февраля 1992 года. Экономика. *Толковый словарь* / общая редакция д-ра экон. наук И. М. Осадчей. М.: «ИНФРА-М», Издательство «Весь Мир», 2000. 356 с.

консультацій» від 22.09.1994; 2001/86/ЄС «Про доповнення статусу європейського акціонерного товариства правилами, що регулюють залучення працівників до управління» від 08.10.2001; 2002/14/ЄС «Про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства» від 11.03.2002; 2003/72/ЄС «Про доповнення статусу європейського кооперативного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління» від 22.07.2003¹⁰⁷⁰.

Прогнозуючи тенденції розвитку національного законодавства у сфері соціального діалогу, на нашу думку, варто зауважити, що воно буде обов'язково застосовувати теоретичні положення концепції гідної праці. Зокрема, з метою укріплення трипартизму і покращення системи колективних переговорів та ефективного вирішення колективних трудових спорів на різних рівнях в Україні, виходячи з останньої, нещодавно завершеної Програми гідної праці на період 2016–2019 рр., планується в найближчі роки розробка і прийняття нової редакції Закону України «Про колективні договори і угоди», внесення змін та доповнень в діючі Положення Національної служби посередництва і примирення й Положення Державної служби України з питань праці стосовно удосконалення їх функцій і повноважень як основних органів в системі колективних переговорів та вирішення колективних трудових спорів між Урядом, роботодавцями та профспілками¹⁰⁷¹.

3.2. Приватноправове регулювання складників гідної праці

Система правового регулювання компонентів гідної праці складна і багатогранна. Зрозуміло, що вона не може базуватися лише на моделі публічно-правового регулювання соціально-трудових відносин у світлі гідної праці. Безліч питань у зазначеній сфері соціально-трудових відносин, конкретних, ситуативних, специфічних залежно від виду, роду трудової діяльності, виробничих факторів на підприємстві, в установі й організації узгоджуються на колективно-договірному рівні між учасниками соціального діалогу, а також на індивідуально-договірному – між сторонами трудових відносин. Як вже зауважувалося в цій роботі, такий підхід до правового регулювання соціально-трудових відносин у теорії трудового права має назву «модель приватноправового регулювання соціально-трудових відносин».

¹⁰⁷⁰ Амелічева Л. П. Історія формування та розвитку інституту соціального діалогу в трудовому праві. *Університетські наукові записки*. Часопис Хмельницького університету управління та права. 2016. № 3 (59). С. 171.

¹⁰⁷¹ Амелічева Л. П. Історія формування та розвитку інституту соціального діалогу в трудовому праві. *Університетські наукові записки*. Часопис Хмельницького університету управління та права. 2016. № 3 (59). С. 172.

Т. О. Зикина право на гідну працю розглядає як комплексне право, що вміщує в себе всі права працівників, з акцентом на зайнятість, соціальний захист та соціальний діалог¹⁰⁷². Право працівника на гідну працю й на повагу своєї гідності, на її думку, складають сутність гідної праці¹⁰⁷³. Вчена слушно зауважує, що юридичне закріплення права працівника на гідну працю не є єдиним визначальним фактором його реалізації. Тому необхідно мати механізми, що сприяють здійсненню цього складного, багатоскладового права. Вчена також підкреслює, що в сучасних умовах роль держави в реалізації права працівника на гідну працю особливо ефективна в ситуації його безпосередньої участі в соціальному партнерстві, яке передбачає співробітництво між роботодавцями і працівниками (сторонами трудових відносин), а також між органами державної влади й місцевого самоуправління¹⁰⁷⁴. Я. О. Бондарчук, підтримуючи цю позицію, зазначає, що в реалізації концепції гідної праці значну роль сьогодні відіграють галузеві й територіальні угоди учасників соціального діалогу¹⁰⁷⁵.

Необхідно також зауважити, що МОП, як ініціатор і популяризатор ідеї гідної праці, впроваджуючи в багатьох країнах світу Програму гідної праці, приділяє значну увагу саме колективно-договірному регулюванню як інструменту регулювання трудових відносин. Адже сила і цінність колективно-договірного регулювання полягає у гнучкості й пристосованості до вирішення проблем у різних економічних і соціальних умовах та його здатності співіснувати й доповнювати інші форми регулювання трудових відносин. Роль держави у приватноправовій моделі регулювання соціально-трудова відносин прирівнюється до ролі опосередкованого учасника соціального діалогу.

Далі бажано з'ясувати, як у колективних договорах і угодах відображаються прогресивні положення, що сприяють реалізації права на гідну працю.

Найперше необхідно вивчити Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки, яку укладено між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільно-

¹⁰⁷² Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 49.

¹⁰⁷³ Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 27.

¹⁰⁷⁴ Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. С. 45.

¹⁰⁷⁵ Бондарчук Я. О. Роль галузевих угод у забезпеченні гідної праці. *Вісник АПСВТ*. 2016. № 1–2. С. 32.

го представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України¹⁰⁷⁶. Відповідно до положень Розділу III «Гідні умови праці та соціальний захист працюючих» зазначеної Угоди її Сторони передбачили багато заходів у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, охорони праці й соціального захисту. Варто зауважити, що учасники соціального діалогу-підписанти цієї Угоди під гідними умовами праці в цьому документі розуміють умови, пов'язані лише з охороною праці і скороченням обсягів незадекларованої праці, що є усіченим баченням складного поняття «гідні умови праці».

Значну роль у реалізації концепції гідної праці сьогодні відіграють положення галузевих і територіальних угод учасників соціального діалогу¹⁰⁷⁷. Необхідно зауважити, що все частіше сторони колективних переговорів щодо укладання цих угод домовляються про підвищення мінімальних гарантій у сфері праці, поступово починають використовувати під час своєї нормотворчості поняття «гідна праця», «гідні умови праці», «гідний рівень оплати праці», «справедлива оплата праці» та ін. Так, згідно із п. 1.4. Галузевої угоди на 2016–2020 роки у сфері технічного регулювання між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України і Профспілкою машинобудівників та приладобудівників України метою укладання цієї Угоди визначено спрямування спільних зусиль Сторін на забезпечення соціально-економічного розвитку підприємств та установ сфери технічного регулювання і високих стандартів життя працівників шляхом підвищення конкурентоздатності підприємств, забезпечення продуктивної зайнятості, створення гідних умов і рівня оплати праці, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин на галузевому рівні¹⁰⁷⁸.

В іншій, вже Територіальній угоді між Запорізькою обласною державною адміністрацією, Запорізькою обласною федерацією роботодавців та Запорізькою обласною радою профспілок на 2017–2020 роки, у п. 1.2. метою її укладання зазначено об'єднання зусиль Сторін на забезпечення: узгодження інтересів працівників та роботодавців, створення кращих умов для збереження, відтворення і розвитку трудового та людського потенціалу регіону, удосконалення економічних, виробничих, соціально-трудова відносин, регіональної соціально-економічної політики

¹⁰⁷⁶ Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14.05.2019. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/ppTWt9A> (дата звернення: 11.12.2019).

¹⁰⁷⁷ Бондарчук Я. О. Роль галузевих угод у забезпеченні гідної праці. *Вісник АПСВТ*. 2016. № 1–2. С. 32.

¹⁰⁷⁸ Галузева угода на 2016–2020 роки у сфері технічного регулювання між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України і Профспілкою машинобудівників та приладобудівників України. URL: <https://cutt.ly/СрТQNMJ> (дата звернення: 13.01.2020).

створення гідних умов праці, рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на договірній основі та партнерських засадах для попередження соціальної напруги в регіоні¹⁰⁷⁹.

У контексті цього дослідження необхідно звернути увагу на колективно-договірне регулювання гідної праці працюючих в Луганській і Донецькій областях. Адже життя нашого суспільства поділилося навпіл – до 2014 року і після. Якщо ж бути точним, то вже 17 березня 2014 року країна дізналася, що починає діяти особливий період, який передбачений Указом Президента України від 17.03.2014 року № 303/2014 «Про часткову мобілізацію». Особливий період продовжує діяти і зараз і триватиме, допоки Президент України не прийме рішення про переведення державних інституцій на функціонування в умовах мирного часу. Щодо трудового життя в особливий період в Україні, то в спеціальній юридичній літературі вивчається й аналізується багато питань у сфері трудових прав у цей період військовослужбовців^{1080, 1081}, внутрішньо переміщених осіб¹⁰⁸². Проте, поверхнево досліджуються трудові права, якість трудового життя за компонентами гідної праці працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців в населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період нашої держави. Адже багато з них працюють в органах державної влади і в органах місцевого самоврядування, на комунальних підприємствах, в закладах освіти й охорони здоров'я в населених пунктах прифронтової зони, де підвищений рівень проявів військових небезпек. В ЗМІ нерідко висвітлюються факти поранень і загибелі таких працівників під час обстрілів.

Також в таких населених пунктах діє особливий порядок, що передбачає надання органам сектору безпеки й оборони, іншим державним органам України спеціальних повноважень, необхідних для здійснення заходів із забезпечення національної безпеки й оборони, охорони громадського порядку, які дещо обмежують реалізацію конституційних прав і свобод людини і громадянина. Все це впливає на психіко-емоцій-

¹⁰⁷⁹ Територіальна угода між Запорізького обласною державною адміністрацією, Запорізького обласною федерацією роботодавців та Запорізького обласною радою профспілок на 2017–2020 роки. *Сайт Міністерства соціальної політики України*. URL: <https://cutt.ly/faqMX4r> (дата звернення: 16.02.2020).

¹⁰⁸⁰ Шумило М. М. АТО і трудові права через призму практики Верховного Суду. *Судебно-юридическая газета*. 16.08.2018. URL: <https://goo-gl.su/63esO> (дата звернення: 06.01.2020).

¹⁰⁸¹ Зіноватна І. В. Правове регулювання юридичних гарантій для працівників на час виконання державних обов'язків. *Право і суспільство*. 2016. № 6. С. 80–85.

¹⁰⁸² Яшкевич І. І. Правове регулювання юридичних гарантій трудових прав внутрішньо переміщених осіб: проблеми та тенденції їх вирішення. *Держава і право: збір. наук. праць : юридичні і політичні науки*. 2015. Вип. 67: Серія Юридичні науки. С. 303–313; Капліна Г. А. Трудові права та зайнятість внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 32. С. 59–69; Амелічева Л. П. Правове регулювання справедливої зайнятості та гідної праці трудових мігрантів, постраждалих внаслідок конфліктів і лих. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 178–181.

ний стан працівників, на їх волевиявлення залишатися в цій місцевості жити й працювати.

Для таких територій, які постраждали від конфліктів і лих, підчас розробки територіальних угод, потрібно брати до уваги положення Рекомендації про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії МОП № 205 від 2017 р. (далі – Рекомендація № 205)¹⁰⁸³, якій, на жаль, в Україні не приділяється належна увага законотворцем. Верховна Рада України за п'ять років окупації Криму і східної території України не провела жодного слухання за зазначеною Рекомендацією МОП.

Враховуючи контекст цього дослідження, варто зауважити деякі положення цього документа більш детально. У Розділі I «Цілі і сфера охоплення» вказаного документа країнам-членам МОП представлені рекомендаційні орієнтири щодо заходів, які мають бути ухвалені по розширенню зайнятості та гідної праці з метою запобігання, відновлення і забезпечення миру і потенціалу протидії в контексті кризових ситуацій, що виникають унаслідок конфліктів і лих.

Потрібно розглянути колективно-договірне регулювання гідної праці в Донецькій і Луганській областях детальніше.

Так, у п. 3.2 Територіальної угоди між Луганською обласною державною адміністрацією, Федерацією профспілок Луганської області та Об'єднанням організацій роботодавців Луганської області на 2019–2020 роки від 28.11.2018¹⁰⁸⁴ та в п. 2.11 Територіальної угоди на 2019–2021 роки між Донецькою облдержадміністрацією, Спільним представницьким органом репрезентативних професійних спілок Донецької області та Об'єднанням організацій роботодавців Донецької області від 22.11.2018¹⁰⁸⁵, встановлюється, що сторонам соціального діалогу необхідно напрацювати спільні пропозиції до центральних органів влади щодо розв'язання проблем в економічній і соціальній сферах на регіональному та загальнодержавному рівнях. Особливу увагу необхідно приділяти вирішенню проблем у населених пунктах, що розташовані на лінії зіткнення. Як вбачається, немає конкретних заходів, щоб посилити сферу зайнятості, підвищити заробітки, немає жодного пункту про забезпечення безпеки життя і здоров'я населення.

¹⁰⁸³ Рекомендація о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия МОП № 205 від 2017 року. URL: <https://goo-gl.su/ZbfWF> (дата звернення: 17.10.2019).

¹⁰⁸⁴ Територіальна угода між Луганською обласною державною адміністрацією, Федерацією профспілок Луганської області та Об'єднанням організацій роботодавців Луганської області на 2019–2020 роки від 28.11.2018. Сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://cutt.ly/ba4APgG> (дата звернення: 17.02.2020).

¹⁰⁸⁵ Територіальна угода на 2019–2021 роки між Донецькою облдержадміністрацією, Спільним представницьким органом репрезентативних професійних спілок Донецької області та Об'єднанням організацій роботодавців Донецької області від 22.11.2018. Сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://cutt.ly/Oaq1rtO> (дата звернення: 17.02.2020).

У п. 4.1 Територіальної угоди між Луганською обласною державною адміністрацією, Федерацією профспілок Луганської області та Об'єднанням організацій роботодавців Луганської області на 2019–2020 роки від 28.11.2018¹⁰⁸⁶ зауважується, що сторони повинні сприяти повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, легалізації трудових відносин. Загалом цей документ закріплює мінімальні гарантії трудових прав.

На жаль, у цих важливих документах для населення Донецької і Луганської областей, з урахуванням яких повинні укладатися колективні договори на підприємствах, що знаходяться в населених пунктах на лінії зіткнення, взагалі немає норм, що стосуються обов'язків роботодавця з цивільного захисту персоналу, а саме: 1) систематично проводити інструктажі (навчання) працівників з питань цивільного захисту та дій у надзвичайних ситуаціях за рахунок роботодавця та в робочий час; 2) дотримуватися вимог законодавства щодо створення, збереження, утримання, використання та реконструкції захисних споруд цивільного захисту на території підприємства, установи та організації; 3) організувати і здійснювати під час виникнення надзвичайних ситуацій евакуаційні заходи щодо працівників та їх майна, а також майна власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу та ін.

На наш погляд, якщо б такі обов'язки роботодавців були закріплені в КЗпП України на час особливого періоду України, то їх би обов'язково вносили до змісту колективних договорів і угод сторони соціального діалогу, навіть не лише на підприємствах, розташованих у населених пунктах на лінії зіткнення.

Нормотворці вказаних територіальних угод зовсім не використовували поняття гідної праці, гідних умов праці, справедливої зайнятості.

Що ж до колективних договорів, як локальних нормативно-правових актів, які регулюють забезпечення права на гідну працю на конкретних підприємствах, то варто зауважити таке: на практиці колективні договори переважно, враховуючи непросту державно-політичну і соціально-економічну ситуацію в країні, містять вкрай недостатньо норм, які регламентують відносини у сфері права на гідну працю, справедливу оплату праці. Положення сучасних колективних договорів здебільшого закріплюють мінімальний рівень гарантій умов праці, що не зовсім відповідає принципам гідної праці. Також у них нормотворці рідко застосовують терміни із сучасної системи понять гідної праці. Так, у п. 15 Колективного договору від 25.11.2016 Тернопільського національного технічно-

¹⁰⁸⁶ Територіальна угода між Луганською обласною державною адміністрацією, Федерацією профспілок Луганської області та Об'єднанням організацій роботодавців Луганської області на 2019–2020 роки від 28.11.2018. Сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://cutt.ly/ba4APgG> (дата звернення: 17.02.2020).

го університету імені Івана Пулюя зауважується, що профспілковий комітет бере на себе зобов'язання щодо захисту прав та інтересів працівників, їх людської гідності, домагатися створення умов професійного та духовного розвитку тощо. Варто зауважити, що в сучасному трудовому праві є вже усталеним твердження, що забезпечення людської гідності і є ознакою гідної праці¹⁰⁸⁷. Зазначене положення цього колективного договору дійсно створено відповідно до принципів гідної праці, однак не можна не помітити, що воно стосується лише зобов'язань профспілкового комітету. В багатьох колективних договорах закріплюється зобов'язання профспілкових комітетів відзначати Всесвітній день дій за гідну працю (7 жовтня) тематичними випусками профспілкового куточка та ін.

На локальному рівні під час укладення колективних договорів учасники соціального діалогу все частіше домовляються забезпечувати гідні умови праці. Так, у п. 2.2.2 колективного договору Донецького національного університету імені Василя Стуса на 2019–2025 роки університет взяв на себе обов'язок створити систему професійного зростання і забезпечення гідних умов праці для працівників¹⁰⁸⁸ та ін.

Індивідуально-договірне регулювання гідної праці є також елементом приватноправової моделі регулювання соціально-трудоких відносин. У спеціальній юридичній літературі зауважується, що у процесі формування змісту трудового договору на сучасному етапі значно збільшується обсяг індивідуально-договірного регулювання його умов^{1089, 1090}, зокрема й гідних умов праці. Індивідуалізація умов праці, тісний зв'язок морального та матеріального стимулювання праці, з конкретними трудовими досягненнями особи, знаходять все більше відображення в юридичних нормах, які регулюють трудові та тісно з ними пов'язані відносини¹⁰⁹¹.

Загальновідомо, що під змістом трудового договору необхідно розуміти умови, які визначають обсяг прав (повноважень) й обов'язків сторін¹⁰⁹². Логічно у контексті цього дослідження до таких умов віднести і

¹⁰⁸⁷ Амелічева Л. П. Право працівника на поважне ставлення до його честі та гідності у вимірі гідної праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2019. № 42. С. 110.

¹⁰⁸⁸ Колективний договір ДонНУ імені Василя Стуса на 2019–2025 рр. URL: <https://cutt.ly/PpY83B4> (дата звернення: 26.12.2019).

¹⁰⁸⁹ Лазор В. В. Юридичні і соціальні аспекти сутності трудового договору у сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет внутрішніх справ МВС України. Харків, 2001. С. 8.

¹⁰⁹⁰ Иванов С. А., Киселев И. Я., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П., Пятаков А. В., Целин А. И. Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С. А. Иванова. М.: Издательство «Наука», 1974. С. 70.

¹⁰⁹¹ Фурик І. Я. Індивідуально-договірне встановлення умов оплати праці найманих працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 2. С. 111.

¹⁰⁹² Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. М.: Юрид. лит., 1964. 192 с.; Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор. М.: Юрид. лит., 1983. С. 26.; Колбасин Д. А. Содержание трудового договора на современном этапе / под ред. В. И. Семенкова. Минск: Наука и техника, 1990. С. 4–7.

справедливу оплату праці, і безпеку праці, і можливість професійно навчатися протягом життя, отримувати страхові виплати у разі тимчасової втрати працездатності, при вагітності та пологах та інше, що трансформуються в конкретний обсяг прав і обов'язків сторін трудового договору у сфері створення гідних умов праці. Однак, уявляючи концепцію гідної праці як ідеал трудових відносин (ідеал змістовного наповнення цих відносин), варто прагматично пам'ятати, що ідеалу або абсолюту в житті не існує, але прагнути до нього необхідно, гірше не буде.

У теорії трудового права умови змісту трудового договору традиційно диференціюють на дві групи: 1) що погоджуються сторонами (договірні, погоджувальні, безпосередні); 2) які завчасно визначені законом й іншими нормативними актами (нормативні, похідні)¹⁰⁹³. Слід зауважити позицію О. І. Процевського, яку цілком підтримує автор, щодо включення нормативних умов до змісту трудового договору як до правомірної юридичної дії¹⁰⁹⁴ (інакше кажучи, до змісту трудового договору можуть включатися закріплені в нормах права і обов'язки роботодавця та працівника, які здійснюються ними тільки в межах їх правомірної (позитивної) поведінки).

Виходячи із вищезазначеного, можна зробити висновок, що гідні умови праці як умови трудового договору (правомірного акта) визначають певну сукупність прав та обов'язків сторін трудового договору зазвичай встановлених законодавством. Отже, логічно віднести гідні умови праці насамперед до нормативних умов трудового договору, тим паче, що сьогодні одним із основних стандартів гідної праці в Україні є забезпечення трудових прав на мінімальному рівні. Хоча не варто виключати можливості, що гідні умови праці можуть розглядатися в окремих випадках і як погоджувальні умови трудового договору.

Розглянемо, у який спосіб можна встановлювати гідні умови праці під час укладення контрактної форми трудового договору.

Згідно із ч. 4 ст. 65 Господарського Кодексу України¹⁰⁹⁵ контракти за угодою сторін можуть укладатися з керівниками підприємств.

Відразу необхідно зауважити думку правознавця в галузі трудового права К. Абжанова, з якою цілком погоджується й автор, про те, що ке-

¹⁰⁹³ Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. М.: Юрид. лит., 1964. С. 52; Ставиский П. Р. Трудовой договор / под ред. И. Е. Середы. Одесса, 1973. С. 10–11; Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін. Трудове право України: навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. С. 164–65; Александров Н. Г., Мушинов Г. В., Абрамова А. А., Зайкин А. Д. Советское трудовое право: учеб. / под ред. Н. Г. Александрова. М.: Юрид. лит., 1972. С. 239; Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підруч. Харків, 2008. С. 241.

¹⁰⁹⁴ Процевский А. И. Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979. С. 66.

¹⁰⁹⁵ Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 463-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18, 19–20, 21–22. Ст. 144.

рівники підприємств (установ, господарств) повинні здійснювати єдиноначальність, яка забезпечує злагоджену, безперебійну роботу всього колективу¹⁰⁹⁶. Якщо конкретний керівник успішно з цим справляється, його підприємство починає отримувати високі прибутки, іноді надприбутки. Водночас такий керівник за умови жорсткої бізнес-конкуренції починає наражатися на підвищений професійний ризик. Вбивство або замах на його життя як своєрідний «комплімент» успішній професійній діяльності за займаною високою посадою¹⁰⁹⁷ – частий прояв такого ризику у сфері професійної діяльності керівного складу підприємств, установ і організацій особливо недержавної форми власності.

Саме тому договірні чи погоджувальні умови контракту у сфері безпеки праці (забезпечення особистим охоронцем або кількома, бронжилетом, службовим транспортом із підвищеною захищеністю корпусу, зброєю тощо за рахунок коштів підприємства) дозволяють надати вже наявним нормативним безпечним і здоровим умовам праці керівників більш якісний та гідний характер. Так само ділова репутація ефективного керівника у разі укладення з ним контракту може підвищити ціну акцій компанії на фондовому ринку, розуміючи це, і власник, і керівник-працівник повинні домовитися про справедливую оплату праці.

Гідні умови праці можна було б деталізувати в трудових договорах дистанційних (надомних) і домашніх працівників, праця яких специфічна й виконується не на виробництві. Проте, на жаль, Україна так і не ратифікувала Конвенції МОП про роботу вдома від 04.06.1996 р. № 177¹⁰⁹⁸ й про гідну працю домашніх працівників від 16.06.2011 № 189¹⁰⁹⁹, що, у свою чергу, негативно впливає на ефективність індивідуально-договірного регулювання відносин у сфері забезпечення гідної праці цих працівників сьогодні.

¹⁰⁹⁶ Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. М.: Юрид. лит., 1964. С. 32.

¹⁰⁹⁷ Смирнов Е. А. К аналитике безопасности: руководитель и образование. *Безопасность Евразии*. 2002. № 3. С. 30.

¹⁰⁹⁸ Конвенція МОП про надомну працю № 177 від 1996 р. / МОП. Конвенції та рекомендації. 1965–1999. Женева. 2001. Т. 2. С. 1477–1486.

¹⁰⁹⁹ Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 2011 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530 (дата звернення: 12.03.2020).

РОЗДІЛ 4

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТВОРЧОЇ КОМПОНЕНТИ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ВІД ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО ДО ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Формування в Україні високорозвинутої соціально-орієнтованої економіки, що базується на знаннях, потужному творчому потенціалі працівників та інноваціях, є шляхом динамічного розвитку та успіху нашої держави, а також засобом забезпечення безпеки та суверенітету держави, її конкурентоспроможності у сучасному світі. Зазначене впливає з приписів указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019, в якому зазначені сімнадцять цілей з метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина. Серед сімнадцяти цілей восьма і дев'ята передбачають сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, гідній праці для всіх, а також створенню стійкої інфраструктури та всеохоплюючої і сталій індустріалізації та інноваціям.

Нині Україна постає як країна, що, з одного боку, має високотехнологічні провідні підприємства, установи й організації, конкурентоспроможний інтелектуальний потенціал науковців і творчих працівників, передумови для формування «знанневої» економіки, а, з іншого боку, внаслідок багатьох криз та трансформацій відкотилася далеко назад за деякими важливими ключовими позиціями¹¹⁰⁰. Відповідно до індексу інноваційного розвитку, представленого агентством Bloomberg у 2019 році, Україна на 56 місці серед 60 досліджуваних держав (у 2018 році вона посідала 53 місце)^{1101, 1102}. Водночас наша держава виявилася на 57 місці за продуктивністю праці, що свідчить про низький рівень застосовуваних технологій та виробництва товарів з низькою доданою вартістю, потрапила до трійки аутсайдерів за технологічними можливостями (57 місце) та за рівнем витрат на дослідження та розробки у

¹¹⁰⁰ Василик А. В. Особливості гідної праці та соціально-трудових відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 71–72.

¹¹⁰¹ The annual Bloomberg Innovation Index – 2019. URL: <https://goo-gl.su/OIuk> (дата звернення: 13.03.2020).

¹¹⁰² The annual Bloomberg Innovation Index – 2018. URL: <https://goo-gl.su/kXcdP4> (дата звернення: 15.03.2020).

валовому внутрішньому продукті (57 місце). Вона значно втратила (20 позицій!) порівняно з минулим роком і посіла 48 місце за ефективністю вищої освіти та 36 місце за патентною активністю. Загалом Україна у 2019 році погіршила свій потенціал до розвитку, і творчий також, ще на 3 позиції порівняно з 2018 роком.

Отже, серед основних соціально-економічних проблем нашої країни, що потребують першочергового вирішення, можна назвати дефіцит гідної праці, який проявляється у недотриманні прав людини¹¹⁰³, насамперед працюючої, у загостренні соціальної несправедливості та поглибленні незахищеності, у недостатньому рівні забезпечення гідних умов праці, зокрема тих, які пов'язані з оплатою творчої праці, її нормуванням, безпекою та ін.

Серед основних правових проблем нашої країни, є: 1) недостатнє сприятливе нормативно-правове поле для забезпечення гідних умов праці працівників, зокрема творчих¹¹⁰⁴; 2) низький рівень правової культури в питаннях правової охорони й захисту результатів інтелектуальної діяльності таких працівників; 3) недостатність стимулювання на законодавчому рівні заохочення репатріації закордонних талановитих українців, вихідців з України та їх нащадків, в першу чергу, здатних активно брати участь в інноваційній творчій діяльності.

Питання правового регулювання трудових відносин, пов'язаних з творчістю працівників, досліджувало багато вчених-правознавців: Л. Ю. Бугров, Ю. В. Варламова, М. І. Гонцов¹¹⁰⁵, Я. Г. Воронін¹¹⁰⁶, М. І. Іншин¹¹⁰⁷, А. Р. Каримова¹¹⁰⁸, О. С. Яворська¹¹⁰⁹ та ін. Однак проблематика законодавчого врегулювання зазначених відносин у сучасних умовах дефіциту гідної праці за комплексним підходом не досліджувалася достатньою мірою.

¹¹⁰³ Василик А. В. Особливості гідної праці та соціально-трудових відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 72.

¹¹⁰⁴ Жабина В. В. Творчество и инновационная деятельность. *Власть*. 2012. № 9. С. 69.

¹¹⁰⁵ Бугров Л. Ю., Худякова С. С., Варламова Ю. В., Гонцов Н. И. Творчество и трудовое право. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1995. 132 с.

¹¹⁰⁶ Воронін Я. Проблеми регулювання правових відносин між працівником та роботодавцем, які виникають внаслідок створення службового винаходу. *Право України*. 2009. № 5. С. 107–112.

¹¹⁰⁷ Іншин М. І. Права роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків: сучасний погляд. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2012. № 4. С. 54–57.

¹¹⁰⁸ Каримова А. Р. Правовое регулирование творческого труда: тенденции, проблемы и перспективы развития. *Вестник Омского университета*. Серия «Право». 2009. № 3. С. 148–153.

¹¹⁰⁹ Яворська О. С. Охорона прав інтелектуальної власності науково-педагогічних працівників: здобутки, перспективи, проблеми. *Вісник Львівського університету*. Серія юридична. 2016. Вип. 63. С. 113–119.

4.1. Характеристика творчої компоненти гідної праці

В Україні правові засади і гарантії здійснення громадянами права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці регламентуються трудовим законодавством, кодифікований акт якого вже кілька десятиліть знаходиться у перманентному стані реформування. Як наслідок, вказані правові засади і гарантії не враховують сучасних умов розвитку економіки, які з'явилися після інформаційної революції 80-х років ХХ століття, коли скоротилися рутинні операції і розширилося поле докладання творчих здібностей працівників¹¹¹⁰.

Поняття «творча праця» є багатостороннім і складним в науковому вжитку, має багато близьких за значенням понять, таких, як «творчість», «творча діяльність», «творча робота», «інноваційна праця», «інтелектуальна праця», «інтелектуальна діяльність», «знанненасичена праця», «креативна праця», «розумова праця». Тому є вкрай важливим виявити його істотно-суттєві ознаки як правового поняття, щоб провести кореляцію з іншими вказаними близькими за змістом поняттями задля уникнення термінологічної плутанини під час реформування трудового законодавства, що регулює питання творчої праці.

Перш ніж вивчати змістовне наповнення творчої праці як правової категорії, слід розглянути це поняття в етимологічному та значеннєвому аспектах, досліджуючи окремо терміни «творчий» і «праця».

Отже, термін «творчий» походить від іменника «твір» (укр.) (у пер. – створення)¹¹¹¹, означає, що особа самостійно створює щось нове, оригінальне¹¹¹². Під іншим терміном «праця» розуміється: 1) доцільна діяльність людини, спрямована на створення за допомогою знаряддя виробництва матеріальних і духовних цінностей; 2) робота; заняття; 3) зусилля, спрямоване на досягнення чого-небудь; 4) результат діяльності або роботи, витвір¹¹¹³. Як вбачається, ці два терміни пов'язані одним суб'єктом – творчою працюючою людиною та обов'язковим результатом діяльності, зокрема, витвором. Тому, на наш погляд, створене зазначеними термінами складне поняття «творча праця» є органічним та змістовним лексико-семантичним взаємозв'язком між ними, що відповідає правилам юридичної техніки.

¹¹¹⁰ Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. М.: Логос, 2000. С. 46.

¹¹¹¹ Фасмер М. Р. Твор. *Этимологический словарь русского языка*. URL: <https://cutt.ly/hpUMSWP> (дата звернення: 18.08.2019).

¹¹¹² Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Эксмо, 2012 г. 608 с. URL: <https://slovar.cc/rus/ojegov/616385.html> (дата звернення: 26.11.2019).

¹¹¹³ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / РАН; Ин-т рус. языка им. В. В. Виноградова. М.: ООО «А ТЕМП», 2006. С. 814.

У значеннєвому аспекті як філософська категорія творча праця відображає таку визначеність, яка властива (як невід'ємна тенденція) людської діяльності взагалі, і водночас у розгорнутій формі є підсумком досить високого ступеня суспільного розвитку. Тож творчу працю необхідно розглядати як процес виробництва людської сутності, її всебічного розвитку, концентрованої реалізації сутнісних сил людини¹¹¹⁴.

З погляду психології творча праця передбачає внесення нового в процес праці. Творча праця, створюючи суспільно корисний продукт, об'єктивно вносить в нього разом із тим щось нове, оригінальне, властиве особистості¹¹¹⁵.

Багато економістів також приділяли увагу визначенню цього поняття. Ними воно розглядалося як: а) різновид розумової праці, одна з найбільш складних форм людської діяльності, що пов'язана зі створенням нових алгоритмів, напруженою увагою, великим обсягом пам'яті, знань, нервово-емоційним напруженням¹¹¹⁶; б) висока творча складова гідної праці, що відповідає знанням, навичкам, інтересам, здібностям і потребам працівника, за якою він має можливість впливати на кінцевий результат, приймати самостійні рішення, а також самореалізовуватися¹¹¹⁷; в) вид творчої діяльності, який відрізняється неповторністю і за характером здійснення, і за отриманим результатом, що має супроводжуватися зростанням доданої вартості¹¹¹⁸. Бажано зауважити, що здатністю до генерування ідей, до вироблення різних варіантів виконання праці можуть володіти особи як кваліфікованої праці, так і некваліфікованої праці, освіта не завжди є основою творчої праці¹¹¹⁹.

У науці трудового права творча праця насамперед ототожнюється з працею кола творчих працівників, яке законодавчо чітко врегульоване. Такі працівники беруть участь у створенні і (або) виконанні (експонуванні) творів. Коло творчих працівників поширюється на ЗМІ, організацію кінематографії, теле- та відеозйомочні колективи, театри, театральні та концертні організації, цирк¹¹²⁰.

¹¹¹⁴ Григорова Я. В. Творческий труд в постиндустриальном обществе: социально-философский анализ: автореф. ... канд. филос. наук. Пермь, 2016. С. 11.

¹¹¹⁵ Основы психологии: учебник / за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменца. 4-те вид., стереотип. К.: Либідь, 1999. 632 с. URL: <https://cutt.ly/3pUjvTI> (дата звернення: 14.03.2019).

¹¹¹⁶ Василик А. В. Особливості гідної праці та соціально-трудовах відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 73.

¹¹¹⁷ Смирнова Т. В. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности. *Вестник Московского университета*. Серия 6. Экономика. 2010. № 3. С. 93.

¹¹¹⁸ Шабашев В. А., Щербакова Л. Н. Креативная деятельность в условиях перехода к информационному обществу. *Вестник Кемеровского государственного университета*. 2015. № 2. Т. 5. С. 251.

¹¹¹⁹ Шабашев В. А., Щербакова Л. Н. Креативная деятельность в условиях перехода к информационному обществу. *Вестник Кемеровского государственного университета*. 2015. № 2. Т. 5. С. 252.

¹¹²⁰ Каримова А. Р. Правовое регулирование творческого труда: тенденции, проблемы и перспективы развития. *Вестник Омского университета*. Серия «Право». 2009. № 3. С. 150.

Як слушно зауважує І. А. Ветухова, професійні творчі працівники є суб'єктами трудового права і тому на них поширюються норми КЗпП України з особливостями, які передбачені трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами, локальними актами, трудовими договорами. Професійні творчі працівники створюють або інтерпретують культурні цінності, вважають власну творчу діяльність невід'ємною частиною свого життя¹¹²¹. Як вбачається, такий підхід законодавця до регулювання творчої праці є дещо звуженим, враховуючи те, що творча праця властива як кваліфікованій, так і некваліфікованій праці. Тому в науці трудового права активно розвивається напрям концепції гідної праці – підвищення ефективності творчої праці для посилення духовного й економічного благополуччя суспільства і держави та необхідність удосконалення трудового законодавства, що регулює винагороду за цю працю, захист результатів творчої праці, і, що важливо, не обов'язково лише кваліфікаційної (професійної)¹¹²².

Своєчасність розвитку концепції гідної праці та її впровадження в життя обумовлена тим, що нині для організації творчої праці в умовах постіндустріальних та інформаційних суспільств характерним є флексибілізація і прекарізація. Так, залученість працівників у проекти і тимчасові робочі групи підсилює гнучкий, мобільний і комунікативний характер праці, загальний характер нових технологій призводить до стирання диференціації між часом роботи і відпочинку, підсилюють відчуття «неукоріненості» сучасної людини¹¹²³. Поспішний відхід від формування вільного часу працівників за «остаточним принципом» так само може підсилювати таке відчуття, а також призвести до зловживань роботодавця у питаннях оплати праці. Отже, під час реформування трудового законодавства треба враховувати нові виклики трудовим відносинам, в яких працівник реалізує свої творчі здібності.

Активна й результативна інтелектуальна, творча діяльність в умовах запровадження по всьому світу ідеї гідної праці, ініційованої МОП, є запорукою процвітання й успішності будь-якої країни. Саме творча гідна праця, спрямована на створення та впровадження інновацій, на

¹¹²¹ Ветухова І. А. До питання правового регулювання праці професійних творчих працівників за трудовим законодавством України. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: мат.-ли Міжнар. наук.-прак. конф.*, 5–7 червня 2014 р. / редакц. кол.: В. С. Венедіктов та ін. Суми, 2014. С. 142–143.

¹¹²² Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. *Форум права*. 2010. № 3. С. 201; Шабанов Р. І. Концепція гідної праці як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник УжНУ*. Серія Право. Ужгород. 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 204; Амелічева Л. П. До питання про гідну працю в сучасній парадигмі науки трудового права. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*. 2015. № 5. С. 6.

¹¹²³ Григорова Я. В. Творческий труд в постиндустриальном обществе: социально-философский анализ: автореф. ... канд. филос. наук. Пермь, 2016. С. 12.

формування підґрунтя гідних умов праці трудівників, зростання інтелектуального капіталу країни, є базисом для збільшення її валового внутрішнього продукту.

Важливою ознакою творчої праці у трудовому праві є те, що вона здійснюється на підставі трудового договору працівника з роботодавцем, укладеного на одному або одночасно на кількох підприємствах відповідно до ст. 21 КЗпП України як в усній, так і письмовій формі¹¹²⁴. Творча (продуктивна) праця і творча (розумова) активність спрямовані на створення і впровадження інновацій. Водночас їх результатом є не лише новий інтелектуальний продукт, а й інтелектуальний розвиток самої особистості¹¹²⁵, що є важливим складником гідної праці.

Працівник внаслідок реалізації свого права на творчу працю створює різні інтелектуальні продукти: службовий твір, службовий винахід, раціоналізаторська пропозиція, корисна модель та ін. Тому у нього з'являються майнові і немайнові права як творця інтелектуальної власності в трудових відносинах. Як вже зауважувалося, роботодавець нерідко порушує ці права, або через нехтування законодавством, або через недосконалість правового регулювання таких трудових відносин, особливо з питань правової охорони та захисту результатів інтелектуальної, творчої діяльності працівника. Тому юридична відповідальність роботодавця за порушення прав працівника у сфері інтелектуальної, творчої діяльності потребує сучасних ґрунтовних досліджень саме вчених трудового права.

Висвітлюючи це питання за методологією науки трудового права, бажано зазначити, що провідну роль у системі суспільного поділу праці в умовах переходу від постіндустріального суспільства до інноваційного відіграє саме право працівника на творчість, яке перетворюється на рушійну силу еволюції як міжнародної спільноти загалом, так і окремо взятого трудівника зокрема.

Право на реалізацію творчого потенціалу працюючого є важливим складником більш широкого поняття права на гідну працю, забезпечення та захист якого Україна взяла на себе як держава-член потужних міжнародних правозахисних організацій, таких, як ООН і МОП, підтримавши Резолюцію ГА ООН від 25 вересня 2015 року № 70/1 про

¹¹²⁴ Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності і власності як важливий засіб гарантування права на гідну творчу працю. *Проблеми юридичної відповідальності за порушення прав у сфері інтелектуальної власності*. Сек. 2: мат-ли Міжн. наук.-практ. конф-ції «Інтернет-міст КІІВ-ДНІПРО», Управління проєктами. Ефективне використання результатів наукових досліджень та об'єктів інтелектуальної власності. (17.04.2020, м. Київ) / НДІ інтелектуальної власності НАПрН України. К., 2020. С. 12.

¹¹²⁵ Базилевич В. Д., Ільїн В. В. *Інтелектуальна власність: креативи метафізичного пошуку*. К., 2008. 687 с. URL: <https://goo-gl.su/E7QsYi> (дата звернення: 04.03.2020).

глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року і Декларацію Міжнародної організації праці про соціальну справедливість в цілях соціальної справедливості від 2008 р.

У наукових дослідженнях Л. Ю. Бугрова, С. С. Худякової, Ю. В. Варламової, М. І. Гонцова¹¹²⁶, А. Р. Каримової¹¹²⁷ досліджуються поняття «творчість», «творчі працівники», нормативно-правове регулювання творчої діяльності працівників за методологією трудового права. У наукових доробках Я. Г. Вороніна¹¹²⁸, М. І. Іншина¹¹²⁹, О. С. Яворської¹¹³⁰ досліджуються проблемні питання визначення обсягу прав роботодавця та працівника на твір, винахід, створений цим працівником під час перебування у трудових відносинах, що є актуальним питанням у процесі визначення наявності підстав та умов притягнення роботодавця до юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства у сфері інтелектуальної творчої праці.

Далі, потрібно зазначити наукові праці вчених інших галузей права. Насамперед, монографію С. В. Корновенка, О. А. Кульбашної, О. С. Парамонової¹¹³¹, в якій вчені з'ясовують сутність та зміст права інтелектуальної власності науково-педагогічного працівника у вищому навчальному закладі, вивчають підстави виникнення цього права і проблеми його реалізації¹¹³². У науковій праці С. М. Клейменової детально характеризуються правомочності суб'єктів авторського права¹¹³³. Не менш цінними є наукові праці вчених-економістів А. В. Василик¹¹³⁴, Т. В. Смирнової¹¹³⁵, в яких розглядається формування та становлення «знанневої» економіки, окреслюються і систематизуються критерії гідної праці для інтелектуальної сфери діяльності. Не применшуючи значення праць вказаних вчених, варто зазначити, що комплексного дослідження юридич-

¹¹²⁶ Бугров Л. Ю., Худякова С. С., Варламова Ю. В., Гонцов Н. И. Творчество и трудовое право. Перм: Изд-во Перм. ун-та, 1995. 132 с.

¹¹²⁷ Каримова А. Р. Правовое регулирование творческого труда: тенденции, проблемы и перспективы развития. *Вестник Омского университета*. Серия «Право». 2009. № 3. С. 148–153.

¹¹²⁸ Воронін Я. Проблеми регулювання правових відносин між працівником та роботодавцем, які виникають внаслідок створення службового винаходу. *Право України*. 2009. № 5. С. 107–112.

¹¹²⁹ Іншин М. І. Права роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків: сучасний погляд. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2012. № 4. С. 54–57.

¹¹³⁰ Яворська О. С. Охорона прав інтелектуальної власності науково-педагогічних працівників: здобутки, перспективи, проблеми. *Вісник Львівського університету*. Серія юридична. 2016. Вип. 63. С. 113–119.

¹¹³¹ Корновенко С. В., Кульбашна О. А., Парамонова О. С. Право інтелектуальної власності науково-педагогічного працівника: монографія. Черкаси: Черкаський нац. ун-т ім. Б. Хмельницького, 2016. 328 с.

¹¹³² Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. *Підприємство, господарство і право*. № 5. 2020. С. 92.

¹¹³³ Клейменова С. М. Авторські правовідносини як форма реалізації правомочностей суб'єктів авторського права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. К., 2004. 25 с.

¹¹³⁴ Василик А. В. Особливості гідної праці та соціально-трудовах відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 71–76.

¹¹³⁵ Смирнова Т. В. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности. *Вестник Московского университета*. Серия 6. Экономика. 2010. № 3. С. 90–99.

ної відповідальності роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності як засобу гарантування гідних творчих умов праці ще не проводилося¹¹³⁶.

Роботодавець як сторона трудових відносин, в яких працівник реалізує своє право на творчість, нерідко нехтуючи чинним законодавством про працю, а також користуючись його недосконалістю, особливо з питань оплати інтелектуальної, творчої праці та правової охорони й захисту її результатів, часто порушує законні трудові права творчих працівників, працівників-новаторів і раціоналізаторів¹¹³⁷. Підтвердженням цього є багаточисельність судових спорів нині, в яких дизайнери, архітектори, художники декоративних мистецтв, працівники-автори корисних моделей виборюють свої трудові права на винагороду за інтелектуальну, творчу працю від роботодавця, вимагаючи у судах визнати договори про передачу майнових прав інтелектуальної власності роботодавцю недійсними¹¹³⁸. Однак судовий розгляд і вирішення таких спорів не завжди є такими, що захищають зазначені специфічні трудові права цих працівників. Саме чітко врегульована юридична відповідальність роботодавця за порушення прав працівника у сфері інтелектуальної діяльності та власності, що завжди сприяє зменшенню кількості такої категорії судових справ, є не менш важливим засобом гарантування права на гідні творчі умови праці¹¹³⁹. Проблематика з галузевою належністю норм, що регулюють таку юридичну відповідальність, її недостатнє вивчення вченими трудового права у світлі впровадження в життя концепції гідної праці й обумовлюють актуальність та необхідність проведення сучасного дослідження у зазначеній сфері трудових відносин.

Далі необхідно дослідити конституційні і міжнародно-правові приписи, в яких закріплюється право на творчість працівника.

Відповідно до статей 41, 54 Конституції України громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості.

¹¹³⁶ Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. *Лідерство, господарство і право*. № 5. 2020. С. 92.

¹¹³⁷ Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності і власності як важливий засіб гарантування права на гідну творчу працю. *Проблеми юридичної відповідальності за порушення прав у сфері інтелектуальної власності*. Сек. 2: мат-ли Міжн. наук.-практ. конф-ції «Інтернет-міст КІВ–ДНІПРО», Управління проектами. Ефективне використання результатів наукових досліджень та об'єктів інтелектуальної власності. (17.04.2020, м. Київ) / НДІ інтелектуальної власності НАПрН України. К., 2020. С. 13.

¹¹³⁸ Постанова Верховного Суду від 05.06.2019 у справі № 465/5652/15-ц. URL: <https://cutt.ly/PaqwkDL> (дата звернення: 04.02.2020); Рішення Франківського районного суду м. Львова від 02.11.2017 у справі № 465/8094/15-ц. URL: <https://cutt.ly/spUJraH> (дата звернення: 01.08.2019); Постанова Дніпровського апеляційного суду від 12.11.2019 у справі № 208/468/18. URL: <https://cutt.ly/QpUzcdp> (дата звернення: 28.12.2019).

¹¹³⁹ Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності і власності як важливий засіб гарантування права на гідну творчу працю. *Проблеми юридичної відповідальності за порушення прав у сфері інтелектуальної власності*. Сек. 2: мат-ли Міжн. наук.-практ. конф-ції «Інтернет-міст КІВ–ДНІПРО», Управління проектами. Ефективне використання результатів наукових досліджень та об'єктів інтелектуальної власності. (17.04.2020, м. Київ) / НДІ інтелектуальної власності НАПрН України. К., 2020. С. 13.

Кожен громадянин має право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності. Згідно зі статтями 120, 127, 131, 148 Конституції України різним державним посадовцям (членам Кабінету Міністрів України, керівникам центральних та місцевих органів виконавчої влади, суддям, членам Вищої ради правосуддя, суддям Конституційної Суду України), попри різні обмеження щодо виконання іншої оплачуваної роботи, дозволяється займатися науковою, викладацькою і творчою роботою¹¹⁴⁰. Отже, аналізуючи ці норми, необхідно зауважити, що законотворець у конституційних положеннях використовує такі терміни-синоніми творчої праці: «творча діяльність», «творча робота», але, на жаль, не користується терміном «творча праця». Також не можна не помітити, що він розрізняє поняття «творча діяльність», «інтелектуальна діяльність», «наукова діяльність» і «викладацька діяльність».

Творча праця регламентується міжнародними стандартами праці, і в першу чергу, документами Міжнародної організації праці. Ця відома правозахисна інституція у Філадельфійській Декларації стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці від 1944 р. взяла на себе урочисте зобов'язання сприяти прийняттю країнами світу програм, що мають однією із цілей «зайнятість трудівників на таких роботах, де вони можуть отримати задоволення проявом повною мірою своєї майстерності й навичок та принести найбільший вклад у загальне благополуччя»¹¹⁴¹.

У другій не менш значимій Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 2008 р.¹¹⁴², яка на сьогодні є компасом, що вказує шлях до забезпечення справедливої глобалізації, заснованої на принципах гідної праці, зауважується, що всі держави-члени МОП, розробляючи свою соціальну політику, повинні докласти зусиль у формуванні стабільного інституційного та економічного середовища. Таке середовище має сприяти зайнятості, за якою всі люди можуть розширювати і підвищувати свої потенційні можливості та навички, необхідні їм для того, щоб мати продуктивну роботу, що забезпечує досягнення особистих цілей і загально благополуччя.

У Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці 2019 р. передбачається¹¹⁴³, що ця організація, виконуючи свої статутні зобов'язання і дотримуючись орієнтованого на людину підходу до майбутнього сфе-

¹¹⁴⁰ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

¹¹⁴¹ Декларація МОП стосовно цілей та завдань від 10.05.1944, Філадельфія. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/1a1LFCq> (дата звернення: 04.03.2020).

¹¹⁴² Декларація МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.

¹¹⁴³ Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда от 21.06.2019. URL: <https://cutt.ly/Vp681mh> (дата звернення: 13.12.2019).

ри праці, повинна зорієнтувати свої зусилля на: використання повною мірою потенціалу технологічного прогресу з метою забезпечення матеріального добробуту, самореалізації та людської гідності всіх людей, сприяти інноваціям, створенню гідних робочих місць.

Важливим міжнародним документом, положеннями якого слід керуватися національним урядам держав-членів ООН у питаннях регулювання праці творчих працівників є Рекомендація ООН про положення творчих працівників 1980 року¹¹⁴⁴. В цій Рекомендації зауважується, що Держави-члени повинні сприяти посиленню діяльності творчих працівників, спрямованої на розвиток і підйом культури, зокрема, сприяти у визначенні умов праці творчих працівників, охороняти і захищати свободу творчості, забезпечувати творчим працівникам за допомогою відповідних законодавчих заходів свободу і право створювати профспілки і професійні організації за своїм вибором тощо.

Зрозуміло, що всі ці документи декларативного характеру не містять конкретних механізмів правового регулювання творчої праці, однак вони суттєво впливають на формування сучасної соціальної політики держав різного рівня економічного розвитку, є своєрідним важливим орієнтиром у цьому питанні.

У контексті цього дослідження також варто зазначити Конвенцію МОП про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 від 1975 р.¹¹⁴⁵. Відповідно до ст. 1 цієї Конвенції кожна Держава-член МОП ухвалює й розвиває всебічну і скоординовану політику, програми професійної орієнтації та професійної підготовки, які враховують взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями і призначені для підвищення здатності окремої особи створювати та, індивідуально чи колективно, справляти вплив на виробниче й соціальне середовище, стимулюють і дають змогу всім особам, на основі рівності і без будь-якої дискримінації, розвивати і застосовувати свої здібності до праці у своїх власних інтересах та відповідно до своїх прагнень, враховуючи потреби суспільства. Варто зауважити, що ці міжнародні стандарти мають вагомий значимість для формування соціальної політики країн щодо розвитку людських ресурсів, зокрема, творчих здібностей працюючих. Однак, на жаль, окремого документа МОП з правового регулювання саме творчої праці ще не прийнято.

¹¹⁴⁴ Рекомендація ООН о положении творческих работников от 27.10.1980. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Vp69zIF> (дата звернення: 05.03.2020).

¹¹⁴⁵ Конвенція МОП про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 від 1975 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057#Text (дата звернення: 17.02.2020).

4.2. Удосконалення правового регулювання гідної праці творчих працівників

Проблематика правового регулювання творчої праці, результатів творчої праці, винагороди за її результати досліджувалася багатьма вченими трудового права і в радянський період¹¹⁴⁶, і в сучасний¹¹⁴⁷. У спеціальній юридичній літературі дослідники правової природи гідної праці також розглядали окремі аспекти її складової – творчої праці¹¹⁴⁸. Водночас, не применшуючи цінності існуючих наукових доробків за цією проблематикою, є потреба у подальшому комплексному дослідженні правового регулювання творчої праці у світлі концепції гідної праці за трудовим законодавством, що знаходиться в умовах реформування.

У процесі інноваційного розвитку України необхідно виявити деякі проблеми законодавчого закріплення та правового регулювання творчої праці, зокрема, за трудовим законодавством, з метою розробки пропозицій щодо удосконалення правового регулювання у вказаній сфері.

Правове регулювання юридичної відповідальності роботодавця у сфері інтелектуальної, творчої діяльності також є затребуваним напрямом дослідження в науці трудового права, адже цей правовий засіб в ідеалі повинен ефективно забезпечувати захист права на гідну творчу працю працівників¹¹⁴⁹.

Найперше, проаналізуємо норми основного акта трудового законодавства нашої держави – Кодексу законів про працю України. У преамбулі вказаного Кодексу зауважується, що цей нормативно-правовий акт визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці.

¹¹⁴⁶ Антимонов Б. С., Флейшиц Е. А. Авторство и трудовое правоотношение. *Советское государство и право*. 1956. № 5. С. 48–57; Антонова А. Ю. Основные особенности правового регулирования труда художественно-творческих работников театров: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1976. 23 с.; Волегов Ю. Б. Особенности правового регулирования труда творческих работников телевидения: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1979. 185 с.; Дмитриева И. К. Трудовой договор научно-педагогических работников. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1991. 166 с.

¹¹⁴⁷ Воронін Я. Проблеми регулювання правових відносин між працівником та роботодавцем, які виникають внаслідок створення службового винаходу. *Право України*. 2009. № 5. С. 107–112; Іншин М. І. Права роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків: сучасний погляд. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2012. № 4. С. 54–57; Каримова А. Р. Правове регулювання творческого труда: тенденции, проблемы и перспективы развития. *Вестник Омского университета*. Серия «Право». 2009. № 3. С. 148–153; Бугров Л. Ю., Худякова С. С., Варламова Ю. В., Гонцов Н. И. Творчество и трудовое право. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1995. 132 с.

¹¹⁴⁸ Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Перм. ун-та*. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. № 1. С. 48–56; Лагутіна І. В. Гідна праця як засіб забезпечення особистих нематеріальних трудових прав. *Юридичний журнал*. 2011. № 11. С. 33–35; Шебанова А. И. Достойный труд: признаки, содержание и гарантии его обеспечения. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2011. № 3. С. 2–6; Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. III Міжнар. наук.-прак. конф.*, 7–8 жовт. 2011 р. / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2011. С. 154–157.

¹¹⁴⁹ Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. *Підприємництво, господарство і право*. № 5. 2020. С. 92.

Відповідно до ст. 21 КЗпП України¹¹⁵⁰ працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Отже, саме в цих статтях КЗпП України відбулося не лише законодавче закріплення терміна «творча праця», а також, що важливо, законодавець ще передбачив поширений механізм її здійснення (шляхом укладення трудового договору).

Необхідно зауважити ще кілька статей КЗпП України, які регламентують умови праці для всіх працівників, які використовують свої творчі здібності (тобто й ті, які не мають статусу професійного творчого працівника згідно із Законом України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» від 07.10.1997 № 554/97-ВР¹¹⁵¹). Так, питання часу відпочинку, а саме право на творчу відпустку працівників для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством, регламентується ст. 77 КЗпП України. Працівникам, авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій за цим Кодексом передбачені деякі гарантії у сфері стабільності трудових відносин, оплати праці, а саме: а) надається переважне право на залишення на роботі при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці у порядку, встановленому ст. 42 КЗпП України; б) зберігаються попередні розцінки при впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції відповідно до ст. 91 КЗпП України; в) зберігаються посади за місцем постійної роботи на час впровадження винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації згідно зі ст. 126 КЗпП України¹¹⁵² та ін.

На наш погляд, враховуючи всезростаючу роль творчої праці в соціально-економічному розвитку нашої держави, а також розпорошеність норм, які регулюють творчу працю, в чинному КЗпП України та в інших законодавчих актах, потрібно удосконалити структуру і зміст КЗпП України. Необхідно передбачити в КЗпП України окрему Главу «Творча праця», в якій бажано було б систематизувати вже наявні положен-

¹¹⁵⁰ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

¹¹⁵¹ Про професійних творчих працівників та творчі спілки: Закон України від 07.10.1997 № 554/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 52. Ст. 312.

¹¹⁵² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-III. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

ня про творчу праці у цьому Кодексі та здійснити доповнення цієї Глави новими нормами, що відповідають сучасним умовам впровадження в життя ідеї гідної праці. Враховуючи активізацію останнім часом реформування трудового законодавства, окрему Главу «Творча праця» бажано було б додати і у зміст проєктів нових кодифікованих актів у сфері праці (у проєкт Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.), у проєкт Трудового кодексу України № 2410-1 від 07.11.2019 (ініц. Ю. В. Тимошенко та ін.), у проєкт Трудового кодексу України № 0955 від 29.08.2019 (ініц. М. М. Папієв та ін.)).

Правове регулювання творчої діяльності (індивідуальної чи колективної творчості, результатом якої є створення або інтерпретація творів, що мають культурну цінність відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» від 07.10.1997 № 554/97-ВР) професійних творчих працівників регламентується численними спеціальними законами. Серед них: Закон України «Про театри і театральну справу» від 31.05.2005 № 2605-IV¹¹⁵³; Закон України «Про гастрольні заходи в Україні» від 10.07.2003 № 1115-IV¹¹⁵⁴; Закон України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» від 16.11.1992 № 2782-XII¹¹⁵⁵; Закон України «Про кінематографію» від 13.11.1998 № 9/98-ВР¹¹⁵⁶; Закон України «Про рекламу» від 03.07.1996 № 270/96-ВР¹¹⁵⁷; Закон України «Про архітектурну діяльність» від 20.05.1999 № 687-XIV¹¹⁵⁸; Закон України «Про народні художні промисли» від 21.06.2001 № 2547-III¹¹⁵⁹; Закон України «Про телебачення і радіомовлення» від 21.12.1993 № 3759-XII¹¹⁶⁰ та ін.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» від 07.10.1997 № 554/97-ВР професійний творчий працівник – це особа, яка провадить творчу діяльність на професійній основі, результатом якої є створення або інтерпретація творів

¹¹⁵³ Про театри і театральну справу: Закон України від 31.05.2005 № 2605-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 26. Ст. 350.

¹¹⁵⁴ Про гастрольні заходи в Україні: Закон України від 10.07.2003 № 1115-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 7. Ст. 56.

¹¹⁵⁵ Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні: Закон України від 16.11.1992 № 2782-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 1. Ст. 1.

¹¹⁵⁶ Про кінематографію: Закон України від 13.11.1998 № 9/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 22. Ст. 114.

¹¹⁵⁷ Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 39. Ст. 181.

¹¹⁵⁸ Про архітектурну діяльність: Закон України від 20.05.1999 № 687-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 31. Ст. 246.

¹¹⁵⁹ Про народні художні промисли: Закон України від 21.06.2001 № 2547-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 41. Ст. 199.

¹¹⁶⁰ Про телебачення і радіомовлення: Закон України від 21.12.1993 № 3759-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 10. Ст. 43.

у сфері культури та мистецтва, публічно представляє такі твори на виставках, шляхом публікації, сценічного виконання, кіно-, теле-, відео-показу тощо та / або є членом творчої спілки, та / або має державні нагороди за діяльність у сфері культури і мистецтва. Однак, саме в чинному КЗпП України законодавець цей термін не використовує, а також він взагалі не диференціює на різновиди творчу працю і на різні категорії творчих працівників.

Насамкінець варто зауважити, що за трудовим законодавством не регламентується право на охорону і захист службових творів, службових винаходів, раціоналізаторських пропозицій працівників та ін. Ці важливі відносини традиційно регулюються Цивільним Кодексом України і спеціальними Законами України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» від 15.12.1993 № 3687-ХІІ¹¹⁶¹, «Про авторське право і суміжні права» від 23.12.1993 № 3792-ХІІ¹¹⁶².

В умовах реформування трудового законодавства і впровадження гідної праці в нашій державі через Програму МОП гідної праці для України великого значення набуває Довгострокова стратегія розвитку української культури – стратегія реформ, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01.02.2016 № 119-р¹¹⁶³. Ця стратегія визначає основні напрями діяльності держави, які мають вивести сферу культури і творчості з периферії суспільно-політичних інтересів, забезпечивши їй провідне місце в суспільно-економічному розвитку України. У цьому документі передбачається багато заходів з боку уряду, які мають допомогти створенню й підтримці атмосфери, що сприяє свободі творчого вираження творчих працівників. Проте, на наш погляд, мало приділяється уваги правовому забезпеченню саме гідних умов праці, соціального захисту, житлових умов творчих працівників, які є життєво важливими для сприяння розквіту їх творчого таланту.

Деякі важливі трудові права творчих працівників та кореспондуючих їм обов'язків роботодавців впливають або конкретизуються у положеннях багатьох спеціальних законів у сфері праці.

Відповідно до статей 42¹, 42² Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI¹¹⁶⁴ передбачені переваги в отриманні

¹¹⁶¹ Про охорону прав на винаходи і корисні моделі: Закон України від 15.12.1993 № 3687-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 7. Ст. 32.

¹¹⁶² Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993 № 3792-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 13. Ст. 64.

¹¹⁶³ Про схвалення Довгострокової стратегії розвитку української культури – стратегії реформ: розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.02.2016 № 119-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/6p6VNsg> (дата звернення: 22.08.2019).

¹¹⁶⁴ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

дозволу роботодавцями в Україні на застосування праці особливих категорій іноземців, таких, як: іноземні працівники творчих професій; іноземні IT-професіонали та ін. Важливо, що особливість таких категорій іноземців пов'язана із прагненням нашої держави підвищити рівень розвитку креативного трудового потенціалу, що сприяє загалом підвищенню конкурентоспроможності країни на ринку праці та її інвестиційній привабливості. Проте, варто зазначити, що цим Законом не передбачаються додаткові гарантії у сприянні працевлаштування вітчизняних творчих працівників. Якщо такі працівники втрачають роботу і стають на облік у центр зайнятості, то при пошуку їм підходящої роботи або при наданні пропозиції пройти перепідготовку не враховується їхній творчий потенціал. Тому реформуючи законодавство про зайнятість та працевлаштування, слід передбачити абзац другий частини першої ст. 46 Закону України «Про зайнятість населення» в новій редакції:

«Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, творчі здібності і результати творчої праці, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці».

Необхідно також зауважити, що за законодавством у сфері зайнятості не стимулюється заохочення до працевлаштування на вітчизняних підприємствах, установах і організаціях закордонних талановитих українців-репатріантів, вихідців з України та їх нащадків, які б активно могли долучитися до інноваційної творчої діяльності на батьківщині за певних гідних умов праці.

Аналізуючи ст. 2 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР¹¹⁶⁵, можна зробити висновок про встановлення на законодавчому рівні права на отримання винагороди за винахідливість працівникам-винахідникам, яка належить до додаткової частини у структурі заробітної плати, а, отже виконує стимулюючу функцію для таких працівників. Виплати в межах грантів, які здійснюються переважно за результатами творчої праці, віднесені за цим Законом до третьої частини в структурі заробітної плати – інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Варто також вказати, що згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати від 13.01.2004 № 5 премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, які мають одноразовий характер, також віднесені до третьої частини в структурі заробітної плати творчих працівників. Необхідно зауважити, що і норми КЗпП України, і норми Закону України «Про

¹¹⁶⁵ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

оплату праці» у сфері оплати творчої праці є на сьогодні недостатньо ефективними, адже регулюють питання оплати творчої праці так, як це запроваджено було ще з часів СРСР. На наш погляд, слід розробити Методичні рекомендації по включенню до колективних договорів та угод положень щодо впровадження різних систем оплати праці, які забезпечують справедливість оплати праці і підвищення ефективності творчої праці, в яких би передбачалися апробовані на практиці в розвинутих країнах більш досконалі, ніж в Україні, системи оплати праці¹¹⁶⁶.

У цих Методичних рекомендаціях можна було б взяти за основу ідею та алгоритм запровадження показової системи оплати праці відомої корпорації США «Minnesota, Mining and Manufacturing», за якою розміри заробітної плати прив'язані до системи просування по службі («подвійної драбини» або «двох напрямів у кар'єрі»). Ця система передбачає можливість альтернативного просування працюючого у сфері НДДКР (науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт) по службі залежно від його індивідуальних здібностей і переваг – по адміністративній або науково-інженерній лінії. Також можна було б зазначити в цих Методичних рекомендаціях й інший підхід до встановлення розміру заробітної плати в науково-дослідній сфері, який застосовується у великій корпорації США «General Electric» й будується на методі «кривих досвіду», коли розмір оплати праці розглядається як функція від стажу роботи, досвіду і кваліфікації працюючого¹¹⁶⁷. Метою запровадження таких систем оплати праці є забезпечення справедливої оплати праці й підвищення ефективності творчої діяльності як важливих компонент гідної праці. Поширення досвіду їх запровадження можливе, якщо такі Методичні рекомендації цілеспрямовано розробляти і затверджувати наказом Міністерства соціальної політики за погодженням з учасниками соціального діалогу на державному рівні.

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV¹¹⁶⁸ зазначається право на членство у профспілках осіб, зайнятих творчою діяльністю. Згідно зі ст. 31 цього Закону профспілки, їх об'єднання, захищаючи духовні інтереси трудящих, беруть участь у створенні умов для соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності. Як вбача-

¹¹⁶⁶ Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. *Підприємництво, господарство і право*. № 5. 2020. С. 93.

¹¹⁶⁷ Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 504 с. URL: <https://cutt.ly/Trb1WkJ> (дата звернення: 17.11.2019).

¹¹⁶⁸ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

ється, ці норми не передбачають активну роль профспілок під час впровадження інновацій на виробництві¹¹⁶⁹.

Враховуючи закордонний досвід, сучасні вітчизняні профспілки повинні проводити аналіз визначення можливостей впровадження інновацій на підприємстві, визначати дільниці, на яких їх можна запровадити, виокремлювати з них головні, вирішувати, яку користь принесе ця інновація для підприємства та працівників¹¹⁷⁰. Так, оцінку потенціалу інновацій на підприємствах транснаціональної корпорації IG Metall (Німеччина) профспілка металургів цієї корпорації проводить завдяки продукту групи для вирішення кризових ситуацій – інструменту Inno-ken, який дає нагоду з'ясувати як впровадження інновацій відобразиться на творчому потенціалі персоналу, на розмірі оплати праці, на безпеці праці, чи будуть проводитися скорочення чисельності або штату. Профспілка повинна бути промоутером інновацій через участь у прийнятті рішень разом із роботодавцем для забезпечення стабільної зайнятості та гідної праці¹¹⁷¹.

Враховуючи, що на сьогодні впровадження інновацій на підприємствах є неминучим, профспілкам треба активно долучатися до управління підприємством і з цього питання. Тому пропонується у ст. 25 «Права профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності» Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» частину першу викласти у такій редакції:

«Профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, під час впровадження інновацій, а також у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності, беруть участь у роботі комісій з приватизації представляють інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у процесі процедури банкрутства».

Як вже зазначалося велике значення у регулюванні трудових відносин, пов'язаних із творчістю працівників, має Закон України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» від 07.10.1997 № 554/97-ВР, який визначає правовий статус професійних творчих працівників. Відповідно до ст. 6 цього Закону професійний творчий працівник може мати статус як найманого працівника, так і особи, яка не працює за

¹¹⁶⁹ Інновації на підприємствах – позиція профспілок. *Офіційний веб-портал*. Федерація професійних спілок України. 02.09.2013. URL: <https://goo-gl.su/r7AGM> (дата звернення: 09.04.2020).

¹¹⁷⁰ Амелічева Л. П. Напрями вдосконалення законодавства про працю, що регулює трудові відносини, пов'язані з творчістю, в умовах дефіциту гідної праці. *Юридичний бюлетень*. 2019. № 11. С. 156.

¹¹⁷¹ Інновації на підприємствах – позиція профспілок. *Офіційний веб-портал*. Федерація професійних спілок України. 02.09.2013. URL: <https://goo-gl.su/r7AGM> (дата звернення: 09.04.2020).

наймом. Він користується правом на державне соціальне страхування, оплату праці відповідно до професії, кваліфікації та особистого трудового внеску, належні умови праці, пенсійне забезпечення згідно з законодавством України. Також зазначена стаття передбачає додаткові трудові права, якщо такі працівники мають членство у творчій спілці, а саме: з метою забезпечення умов для творчої діяльності надається окрема кімната (кабінет, майстерня) або додаткова жила площа розміром не менш як 20 кв. м, що оплачується в одинарному розмірі; гарантується додатковий соціальний захист (вони можуть одержувати фінансову та іншу матеріальну допомогу, доплату до пенсій, користуватися закладами охорони здоров'я відповідних творчих спілок, будинками творчості, будинками-інтернатами (пансіонатами) для людей похилого віку та осіб з інвалідністю згідно зі статутними положеннями, матеріальними і фінансовими можливостями творчої спілки).

Багато прав для професійних творчих працівників, задекларованих у цьому документі, на нашу думку, залишаються сьогодні на папері. Більшість професійних творчих працівників є бюджетниками з мізерною заробітною платою, нарахування якої базується на Єдиній тарифній сітці розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери від 30.08.2002 № 1298¹¹⁷². Цей документ практично з моменту його прийняття й до сьогодні викликає суспільний негативний резонанс у працівників-бюджетників, зокрема, професійних творчих працівників, встановленою у ньому несправедливістю до розміру основної заробітної плати (посадового окладу). Отже, необхідність реформування сфери оплати праці професійних творчих працівників, а також достатнє фінансування інших належних їм матеріальних допомог, пенсійних доплат, соціальних послуг вимагає нині політичної волі від законодавця встановлювати не за «залишковим принципом» фінансування цих питань при щорічному затвердженні Державного бюджету України.

Важливим і затребуваним напрямом дослідження в науці трудового права, про що вже зазначалося у роботі, є визначення тенденцій розвитку законодавства, що регулює питання юридичної відповідальності роботодавця у сфері інтелектуальної, творчої діяльності.

У трудовому праві роботодавець несе лише матеріальну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання свого трудового обов'яз-

¹¹⁷² Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Va3KdWK> (дата звернення: 07.04.2020).

ку, внаслідок чого працівнику була заподіяна шкода (у вигляді невилати або виплати не в повному обсязі винагороди працівнику-винахіднику, заробітної плати професійним творчим працівникам та ін.)¹¹⁷³. Також відповідно до ст. 231 КЗпП України роботодавець повинен відшкодувати і моральну шкоду у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зав'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Зазвичай, працівник звертається до суду, щоб притягнути за це до матеріальної відповідальності роботодавця відповідно до ст. 232 КЗпП України¹¹⁷⁴. Хоча у нього також є право ще звернутися і в комісію по трудовим спорам відповідно до ст. 224 КЗпП України, щоб відновити своє порушене право на винагороду за процес і результати інтелектуальної, творчої праці¹¹⁷⁵.

У контексті цього дослідження необхідно звернути увагу на деякі проблеми юридичної відповідальності роботодавця за порушення законних прав працівника на охорону і захист результатів його інтелектуальної, творчої діяльності. Адже зазначені відносини, які за методологією трудового права слід віднести до відносин, тісно пов'язаних із трудовими, ніколи не регулювалися трудовим законодавством¹¹⁷⁶. Як слушно зауважує М. І. Іншин, розбіжності і неоднозначності щодо визначення особистих немайнових та майнових прав як роботодавця, так і працівника щодо результатів інтелектуальної власності, які з'явилися під час перебування працівника у трудових відносинах зі своїм роботодавцем, впливають із суперечностей між положеннями ст. 429 ЦК України та спеціальних законів, а саме: статей 8, 9 Закону України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» від 15.12.1993 № 3687-ХІІ, статей 14, 15 Закону України «Про авторське право і суміжні права» від 23.12.1993 № 3792-ХІІ¹¹⁷⁷. У зв'язку із цим роботодавця взагалі не можна притягнути до матеріальної відповідальності за трудовим законодавством, за яким відсутні відповідні матеріальні норми. До майнової (немайнової) відповідальності за цивільним законодавством його вдається притягнути лише за умови звернення працівника-автора витвору

¹¹⁷³ Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. *Підприємництво, господарство і право*. № 5. 2020. С. 93.

¹¹⁷⁴ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

¹¹⁷⁵ Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. *Підприємництво, господарство і право*. № 5. 2020. С. 93.

¹¹⁷⁶ Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. *Підприємництво, господарство і право*. № 5. 2020. С. 94.

¹¹⁷⁷ Іншин М. І. Права роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків: сучасний погляд. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2012. № 4. С. 54–55.

до суду. Оскільки судова практика є різноманітною у застосуванні вказаних колізійних норм цивільного законодавства, то в ефективності судового захисту в цих питаннях не можна бути повністю впевненим¹¹⁷⁸.

На думку М. І. Іншина, яку цілком поділяє й автор, єдиним правильним рішенням за такої ситуації, як з позиції захисту прав роботодавця, так і працівника (автора), буде чітка регламентація прав і обов'язків працівника зі створення творів, що можуть мати ознаки об'єкта права інтелектуальної власності, в укладеному письмовому трудовому договорі чи у його посадовій інструкції¹¹⁷⁹. Якщо трудове завдання на створення разове, тобто таке, що не стосується постійних трудових обов'язків працівника, однак відповідає посаді та освіті, його необхідно оформлювати звичайним наказом із додатком – описом завдання, прав та обов'язків працівника щодо створеного твору. Працівник має бути ознайомлений із покладеними на нього обов'язками – цю обставину засвідчуватиме його підпис про ознайомлення з посадовою інструкцією чи наказом. Також може бути укладено «службовий авторський договір» з чітким розподілом прав інтелектуальної власності, створеної під час перебування працівника у трудових відносинах¹¹⁸⁰.

Отже, на нашу думку, питання регулювання трудових відносин із створення працівником-автором службового твору, винаходу тощо за разовим письмовим трудовим завданням або на постійній основі за трудовим договором, укладеним у письмовій формі, притягнення до трудової відповідальності роботодавця за порушення прав працівника-автора в сфері інтелектуальної власності повинні мати своє відображення в окремій Главі «Творча праця» як в чинному КЗпП України, так і в проектах кодифікованих актів про працю в сучасних умовах реформування трудового законодавства, а саме: у проекті Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.), у проекті Трудового кодексу України № 2410-1 від 07.11.2019 (ініц. Ю. В. Тимошенко та ін.), у проекті Трудового кодексу України № 0955 від 29.08.2019 (ініц. М. М. Папієв та ін.).

¹¹⁷⁸ Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. *Підприємництво, господарство і право*. № 5. 2020. С. 94.

¹¹⁷⁹ Іншин М. І. Права роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків: сучасний погляд. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2012. № 4. С. 55.

¹¹⁸⁰ Іншин М. І. Права роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків: сучасний погляд. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2012. № 4. С. 55.

ВИСНОВКИ

У монографії наведене узагальнення основних теоретичних і аксіологічних положень у сфері гідної праці за трудовою методологією та сформульоване нове вирішення наукового завдання – розроблення й побудова людиноцентристської парадигми правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку концептуальних висновків, пропозицій і рекомендацій, орієнтованих на досягнення поставленої мети.

1. Феномен гідної праці розвивається й еволюціонує в темпоральному (за правовим часом), географічному та соціальному вимірі вже кілька століть, а виникнення і становлення морально-етичних принципів, які є засадничими для зародження гідної праці, відбувається вже кілька тисячоліть.

2. Розроблено періодизацію формування та становлення права на гідну працю за тенденціями, що переважали в різні часи, починаючи з «античності» і до сучасного періоду, з виокремленням п'яти етапів такого становлення:

– перший етап пов'язаний із результатами наукових доробків мислителів-філософів «античності» й появою римського класичного права, а також формуванням релігійної мотивації праці й фрагментарною регламентацією окремих складників гідної праці (безпеки праці, гідного ставлення до честі працюючої людини та ін.) в часи Середньовіччя (VIII ст. до н. е. – XVI ст.);

– другий етап пов'язаний із проголошенням, насамперед у впливових європейських країнах, засадничих історичних документів універсального характеру про невід'ємні права людини на недоторканість особистості, життя, безпеку, щастя й свободу у придбанні й володінні власністю тощо під час здійснення буржуазно-демократичних революцій, а також із формуванням великого масиву законодавства, що регулювало відносини в соціально-трудої сфері, в період втілення в життя ідеї соціального реформування буржуазного суспільства (XVII ст. – початок XX ст.);

– третій етап пов'язаний із подальшим розвитком правової регламентації права на працю, зокрема, на підставі трудового договору під час співіснування двох полярних систем соціалізму і капіталізму, формуванням і розвитком міжнародних стандартів у сфері прав людини і праці (під впливом катастрофічних наслідків двох світових війн XX ст. і

розвитком та розповсюдженням класичних ліберальних ідей у світі), розпадом соціалістичної системи і глибокої всебічної кризи пострадянських країн, з настанням епохи неолібералізму та суспільної трансформації у світі (20-ті роки ХХ ст. – 80-ті роки ХХ ст.);

– четвертий етап характеризується всебічною кризою пострадянських країн після розпаду СРСР, стрімким переходом від конфронтації до співробітництва постсоціалістичних країн і капіталістичних через зміну політичного мислення керівництва європейських країн після тривалих десятиліть «залізної завіси» й «холодної війни», активною гармонізацією внутрішніх законодавств країн світу, зокрема Європи, із міжнародними та регіональними стандартами праці, появою ідеї гідної праці, ініційованою МОП, інституалізацією гідної праці на доктринальному і законодавчому рівні (90-ті роки ХХ ст. – сучасний період).

3. Удосконалено класифікацію функцій концепції гідної праці. До переліку вже наявних у науці функцій цієї концепції, таких, як: методологічна, соціальна й економічна, організаційно-управлінська, світоглядна (і виховна також), запропоновано додати дві нові функції – правову (або захисну), що дає змогу всебічно охарактеризувати гідну працю з теоретико-правового погляду, та науково-прикладну, яка полягає у тому, що на базі теоретичних положень концепції гідної праці провадиться розробка рекомендацій для практичного вирішення завдань у сфері забезпечення гідної праці на національному рівні – розробка законопроектів і проектів інших нормативно-правових актів, рішень, що виносяться правозастосовними органами, які покликані вирішити ці завдання.

4. Дістала подальшого розвитку характеристика гідної праці як категорії трудового права, за якою зазначеному поняттю притаманні такі істотно-суттєві: 1) існування системи правових приписів на конституційному, законодавчому рівні, численних актів учасників соціального діалогу, що регулюють питання забезпечення справедливої, повної і продуктивної зайнятості, поваги до трудових прав і неприпустимість дискримінації; посилення соціального захисту й соціального діалогу; 2) різноплановість; 3) поліфункціональність; 4) компонентність (складний характер); 5) має творчий і морально-ціннісний характер; 6) піддається вимірюванню й оцінці, зокрема, через правові показники.

5. Вдосконалено класифікацію характеристик (критеріїв, компонентів) гідної праці. За змістом і характером запропоновано їх диференціювати на загальні і додаткові. До загальних змістових складників гідної праці запропоновано насамперед віднести ті, що розроблені МОП, а саме: а) справедлива, продуктивна, повна і вільно обрана зайнятість,

б) трудові права і заборона дискримінації, в) соціальний захист, г) соціальний діалог. До додаткових характеристик гідної праці необхідно віднести такі: інклюзивність гідної праці; задоволеність працівників своєю працею, можливість реалізувати свій творчий та професійний потенціал, активність і ефективність профспілок, поважне ставлення до трудової честі і гідності працівників. Аргументовано вважати «можливість працівника мати об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності та на цій основі здійснювати кар'єрне зростання» ще одним додатковим змістовим складником гідної праці.

6. Запропоновано за методологією трудового права визначати гідну працю у значенні гідних умов праці (або справедливих умов праці), які безпосередньо створюються роботодавцем на виробництві в умовах свободи, рівності, безпеки, людської гідності і соціальної справедливості, які на рівні міжнародно-правового регулювання забезпечуються наглядовими механізмами ООН і МОП, що розповсюджується на уряди країн-членів ООН і МОП, зокрема й на уряд України, а також системою нормативно-правових приписів на національному рівні, актами колективно-договірного характеру між учасниками соціального діалогу й актами індивідуально-договірного характеру між сторонами трудових відносин.

7. Аргументовано цінність гідної праці, виходячи із аксіологічних засад сучасного трудового права. По-перше, гідна праця є вітально-органічною та психічною цінністю, адже одним із результатів гідної праці завжди природньо прогнозується важливий здоровий стан організму й психіки працівника, його відчуття безпеки, комфорту, гідності тощо. По-друге, гідна праця, як соціальна цінність, підтверджується важливим результатом її реалізації, яким є повна і продуктивна зайнятість населення, ефективний соціальний діалог і партнерство сторін колективно-договірного регулювання праці, безпека праці. По-третє, гідна праця стосується духовних цінностей, адже в її основі закладені такі моральні чесноти людини, як: свобода вибору, справедливість, гідність, честь, рівність та ін.

8. Запропоновано розглядати гідну працю як трудовправову цінність в об'єктивному та суб'єктивному аспектах. В об'єктивному аспекті гідна праця є благом для людини, спрямованим на утвердження її в бутті, реалізацію її творчих здібностей. У суб'єктивному аспекті – гідна праця як трудовправова цінність залежить від свідомості суб'єкта, оскільки нею вважають лише те, що суб'єкт цінує, чому надає значення, перевагу у сфері трудової діяльності.

9. Конкретизовано підходи вимірювання й оцінки гідної праці: 1) за системою показників моніторингу, зокрема, правових, стану досягнення ЦСР України (за методологією ООН); 2) за системою показників, зокрема, правових, моніторингу стану забезпечення гідної праці в Україні (за методологією МОП, за Звітом «Профіль гідної праці в Україні»).

10. Обґрунтовано, що запроваджена система тематичних індикаторів та правових показників вимірювання й оцінки гідної праці в Україні за методологією МОП має як позитивні, так і негативні аспекти.

До позитивних аспектів віднесена можливість: 1) здійснення критичного і правдивого моніторингу гідної праці з елементами зовнішнього аудиту (за участю експертів МОП) для нашої країни, що розвивається й має достатньо низький рівень точності й правдивості державної статистики у сфері праці й зайнятості, охорони праці; 2) прогнозування запровадження на національному рівні нових правових показників (особливо на базі міжнародних трудових стандартів).

До негативних аспектів зазначеної системи моніторингу віднесено те, що: 1) система показників за методологією МОП вибудована здебільшого за економетричним підходом, де гідна праця переважно розглядається як засіб гарантування економічного зростання, а не як право людини у світлі загальної теорії прав людини й антропосеміотики права; 2) відсутня законодавча регламентація періодичності проведення вимірювання й оцінки гідної праці в Україні.

11. Досліджено єдине лексико-семантичне поле, як особлива системотворююча одиниця, що володіє складною і досить своєрідною структурою, складові елементи якої пов'язані між собою концептуальними відносинами у сфері гідної праці. До складових елементів зазначеного лексико-семантичного поля віднесені такі поняття: «концепція гідної праці», «основоположні засади гідної праці», «Програма гідної праці МОП», «Програма гідної праці МОП для країни», «парадигма правового регулювання гідної праці», «модель гідної праці», «інститут гідної праці», «право на гідну працю», «дефіцит гідної праці», «криза гідної праці», «норми і стандарти гідної праці». Виявлено, що в структурі усіх цих складних категорій обов'язковим елементом виступає поняття «гідна праця».

12. Надано доктринальне тлумачення поняттям, які об'єднані в єдине лексико-семантичне поле у сфері гідної праці, що являє собою теоретико-категоріальну основу концепції гідної праці, а саме:

1) концепція гідної праці – складна, цілеспрямована, динамічна система фундаментальних знань про правовий феномен гідної праці, що

повно та всебічно розкриває сутність, зміст, істотно-суттєві ознаки вказаного феномену, а також засоби та способи, зокрема правового характеру, втілення в життя теоретичних положень цієї концепції;

2) парадигма правового регулювання гідної праці – нове вчення про впорядкування правовими засобами трудових відносин в умовах соціальної справедливості;

3) інститут гідної праці у правовому вимірі – це сукупність правових норм, що регулюють трудові відносини і відносини тісно з ними пов'язані у сфері повної, продуктивної та справедливої зайнятості і безперервного професійного навчання, поважного ставлення до трудових прав і протидії дискримінації, ефективного соціального діалогу і соціального захисту, які покликані забезпечити гідні та безпечні умови праці й гідний рівень життя для працюючих та членів їхніх сімей;

4) Програма гідної праці МОП для країн – дієвий механізм технічного співробітництва МОП та її держав-членів з метою сприяння гідній праці як чиннику продуктивності та ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер у цих країнах»;

5) дефіцит гідної праці – ступінь відхилення фактичного стану соціально-трудова відносин від їх ідеальної моделі, яка відповідає поняттю «гідна праця»;

6) криза гідної праці – зниження ступеня моральних цінностей трудового життя щодо здійснення праці в умовах свободи, рівності, безпеки і поваги людської гідності;

7) норми гідної праці – інтегральні та правові показники вимірювання й оцінки гідної праці в Україні за методологією МОП;

8) стандарти гідної праці – встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами норми гідної праці, на базі яких визначається рівень досягнення гідної праці в державі за методологією МОП;

9) модель гідної праці (національна або державна, яка піддається ранжуванню на класичну, перехідну й модель, що розвивається) – міра (рівень, стан) розвитку трудових та тісно з ними пов'язаних відносин у державі, яка виражається через тематичні та правові показники забезпечення прав людини та економічного зростання за умови соціальної справедливості, що загально визнані впливовими на міжнародній арені інституціями (ООН, МОП) і світовою спільнотою та ін.

13. Обґрунтовано, що основоположними засадами гідної праці є:

1) соціальна справедливість і людяність;

2) всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право здійснювати свій матеріальний добробут і свій духовний розвиток в умовах свободи і гідності, економічної стійкості та рівних можливостей;

- 3) праця не є товаром;
 - 4) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
 - 5) реальна заборона дитячої праці;
 - 6) недопущення дискримінації в галузі праці та занять;
 - 7) трудові стандарти не повинні використовуватися для запровадження торговельних заходів протекціоністського характеру;
 - 8) дотримання фундаментальних принципів і прав у світі праці для зусиль зі збереження зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням, оскільки таке дотримання дає змогу зацікавленим особам відкрито та на рівних умовах вимагати свою справедливую частку в багатстві, накопиченню якого вони допомагали, а також надає їм можливості повністю реалізувати свій людський потенціал;
 - 9) економічне зростання має найбільшу значущість, але не є достатнім для досягнення рівності, соціального прогресу та для викорінення бідності;
 - 10) злидні в будь-якому місці є загрозою для загального добробуту, боротьба зі злиднями повинна проводитися неупинно в кожній державі шляхом постійних і об'єднаних міжнародних зусиль, коли представники трудівників і підприємців користуються рівними правами із представниками Урядів, приєднуються до них у вільному обговоренні та прийнятті демократичних рішень із метою сприяння загальному добробуту;
 - 11) привернення особливої уваги вирішенню проблем, що постають перед особами, які мають особливі соціальні потреби (безробітні та трудящі-мігранти), мобілізація зусиль та підтримка МОП, що докладаються на міжнародному, регіональному та національному рівнях і спрямовані на вирішення проблем зазначених осіб, та сприяння проведенню дієвої політики на рівні держав щодо створення для них робочих місць;
 - 12) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
 - 13) свобода слова і профспілкової діяльності як необхідна умова постійного прогресу тощо.
14. Аргументовано, що право на гідну працю є унікальним правовим феноменом сучасності. Зазначеному праву притаманний природний і складний характер. Його можна розглядати як об'єктивне і суб'єктивне право на гідну працю. До основних ознак права на гідну працю, які характеризують його як соціального регулятора суспільно-трудоких відносин, віднесені:
- а) право на гідну працю є явищем історичним, воно виникає на певному етапі суспільного розвитку людства як його продукт;

б) у правовій, соціальній і демократичній державі воно стає політичною метою уряду і учасників соціального діалогу;

в) право на гідну працю є невід'ємним природним правом, інакше кажучи, воно «людиноцентристського спрямування», за яким будь-яке правове явище розглядається через призму забезпечення прав та свобод людини і громадянина;

г) зазначеному праву притаманна нормативність. Різноманітні права у сфері гідної праці, які має у своєму розпорядженні працівник або роботодавець, або учасник соціального діалогу, не довільні, вони відмірені та визначені на міжнародному рівні відповідно до чинних міжнародних стандартів у сфері прав людини, на національному рівні – відповідно до законодавчих актів про працю;

д) право на гідну працю нерозривно пов'язане з державою, держава виявляє правові потреби суспільства й оформлює їх у нормативно-правових актах;

е) зміст права на гідну працю визначається потребами суспільного розвитку, інтересами учасників трудових і тісно з ними пов'язаних відносин;

ж) зазначеному праву притаманний інтелектуально-вольовий характер: воно відображає соціальний компроміс у сфері забезпечення гідних умов праці на засадах соціального діалогу, справедливості і розуму, інакше кажучи, це право стає розумним і набуває інтелектуального характеру; вольова основа зазначеного права полягає у тому, що регулююча дія права можлива лише за «участі» свідомості і волі учасників трудових і тісно з ними пов'язаних відносин, які реалізують юридичні норми;

и) забезпеченість можливістю державного примусу також є істотною суттєвою ознакою права на гідну працю, яка полягає у тому, що держава, маючи монополію на здійснення примусу, являє собою необхідний зовнішній фактор здійснення і функціонування цього права, насамперед завдяки діяльності Державної служби України з питань праці й судової системи;

к) формальна визначеність права на гідну працю висвітлюється на прикладі норм внутрішньодержавного законодавства України;

л) системність права на гідну працю полягає у тому, що це право є складним системним утворенням (має чотири основні складники за концепцією гідної праці: 1) право на повну, продуктивну, вільно обрану і справедливую зайнятість, 2) трудові права та протидія дискримінації; 3) право на соціальний захист; 4) право на участь у соціальному діалозі),

у якому норми зазначеного права не відокремлені одна від одної, а взаємопов'язані, складають у своїй сукупності певну ієрархічну побудову;

м) право на гідну працю є регулятором трудових і тісно з ними пов'язаних відносин, яким притаманний преференційний зв'язок між собою.

15. Удосконалено визначення права на гідну праці у значенні об'єктивного і суб'єктивного права. Під об'єктивним правом на гідну працю запропоновано розуміти систему норм міжнародно-правових актів, в яких декларується це право, і норм національних законодавств, в яких закріплені гарантії його реалізації та захисту. Під суб'єктивним правом на гідну працю запропоновано розуміти комплекс правоможностей працівника: 1) одержати роботу в умовах свободи, без примусу і повною мірою виявити свої здібності, навички і майстерність; 2) здійснювати працю в гідних і безпечних умовах, що дає працівникові задоволення, зі справедливою оплатою і розподілом плодів прогресу; 3) можливість захисту прав трудящих; 4) користуватися соціальними благами в системі соціального захисту.

16. Запропоновано дефініцію права на справедливу оплату праці. Право на справедливу оплату праці – це можливість працівника заробляти на достатній (задовільний, адекватний, гідний, справедливий), а не необхідний чи мінімальний, рівень життя як для себе, так і своєї сім'ї, за умов, що: 1) нарахування зарплати, проведення утримань з неї та її виплати здійснюються лише у порядку, встановленому національним законодавством або правилами, встановленими у колективних договорах, які вільно укладаються роботодавцем і найманими працівниками, 2) узгодження розміру заробітної плати за результатами праці відбувається з урахуванням принципів поваги до честі, гідності і ділової репутації працівника, гендерної рівності, соціальної справедливості; 3) нарахування доплат за надурочні роботи, які проводяться у виняткових випадках, встановлених законодавством, здійснюється у підвищеному розмірі; 4) праця заради отримання зарплати здійснюється в умовах економічної свободи працівника; 5) встановлення розміру зарплати забезпечує вільний розвиток, відпочинок, відкриття доступу до досягнень цивілізації працівнику; 6) попередження про звільнення з роботи працівника здійснюється у розумний строк.

17. Дістали подальшого розвитку у світлі концепції гідної праці визначення понять, які є базовими для особистих немайнових трудових прав працівника як складника гідної праці:

– під честю працівника пропонується розуміти важливу характеристику гідної праці, що дозволяє як працівнику усвідомити власну, мо-

ральну ділову репутацію, так і роботодавцю, громадським професійним організаціям, трудовому колективу скласти оцінку про його особисті та професійні якості, що загалом формує підґрунтя для поважного ставлення до його особистості;

– під діловою репутацією працівника потрібно усвідомлювати особистісну моральну цінність його трудового життя, що містить в собі такі складові: 1) професійно-ділові якості, професійну майстерність та активність працівника; 2) його естетичні та гуманістичні якості (порядність, чесність, відповідальність, законслухняність); 3) усвідомлену оцінку про зазначену власну цінність, що надає можливість комплексно з'ясувати змістовне наповнення цього поняття;

– під гідністю працівника варто розуміти одну з основних моральних цінностей трудового життя працівника, завдяки якій відбувається динаміка змін гідної праці.

18. Визначено теоретико-категоріальну основу парадигми правового регулювання гідної праці – систему понять, що є основоположними для парадигми правового регулювання гідної праці), а саме: «гідна праця», «механізм правового регулювання трудових відносин», «модель (система) правового регулювання соціально-трудова відносин», «публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин», «приватно-правове регулювання соціально-трудова відносин» та ін.

19. Надано характеристику базовим положенням вказаної парадигми (системі основоположних понять, принципам, задачам, функціям, особливостям предмету й методу трудового права, структурі й цілі механізму правового регулювання трудових відносин, елементам моделі (системи) правового регулювання гідної праці тощо), які формуються в умовах реалізації концепції гідної праці МОП на визначеному історичному проміжку часу.

20. Аргументовано, що колективні договори і угоди є одним із найефективніших правових засобів регулювання трудових відносин у сфері права на гідну працю, адже колективно-договірне регулювання, на відміну від централізованого, відрізняється своєю діджиталізацією, що в умовах глобалізації економіки стає особливо цінним для правової регламентації гідної праці, насамперед, на локальному рівні.

21. Встановлено, що укладення трудового договору є одним із впливових інструментів підвищення рівня умов праці до гідних, але цей інструмент є дієвим переважно з керівними працівниками або з найкращими фахівцями.

22. Запропоновано визначення творчої праці у світлі концепції гідної праці. Творча праця є важливою компонентою гідної праці, яка характеризується: 1) періодом (періодами) одночасного зосередження трудового потенціалу (духовних і фізичних сил) і внутрішнього особливого піднесення працівника, які спрямовуються на внесення ним нового в процес праці, удосконалення дій і рухів, спрямованих на досягнення цілі, пов'язаної або прямо, або побіжно з виконанням трудових обов'язків, обумовлених трудовим договором; 2) залежністю від волі працівника; 3) відсутністю прямої взаємодії працівника із засобами праці; 4) активністю розвитку його самостійності та ініціативності; 5) здійсненням на платній основі; 6) встановленням трудових гарантій з питань оплати праці, часу відпочинку та ін.; 7) наявністю права на результати творчої діяльності (на службовий твір, службовий винахід, раціоналізаторську пропозицію та ін.).

23. Запропоновано, виходячи з наукових доробків сучасних вчених трудового права, вважати змістовними складовими поняття права на гідну працю трудових мігрантів такі елементи: право на гідні умови праці; право на гідну оплату праці; право на трудову честь і ділову репутацію, право на об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності і можливість на цій основі кар'єрного росту; право на особисту недоторканість і недискримінацію; право на трудову мобільність з метою посилення повної та продуктивної зайнятості, враховуючи активні глобалізаційні та євроінтеграційні процеси в економіці.

24. Встановлено, що забезпечення гідної праці в Україні залежить від функціонування складної, ефективної і модерної моделі (системи) правового регулювання соціально-трудова відносин на певному історичному етапі, коли наша держава прагне досягти сталого розвитку. Першим елементом такої системи – базовою моделлю правового регулювання соціально-трудова відносин у сучасних умовах – є публічна модель, яка віддзеркалює інтереси усього суспільства. Публічно-правове регулювання суспільних відносин, виражаючи волю держави, закріплює і захищає суспільні інтереси, зокрема й соціально обґрунтовані інтереси учасників соціально-трудова відносин. Другим елементом сучасної моделі правового регулювання соціально-трудова відносин є другорядна (додаткова) модель приватноправового регулювання, яка за своєю суттю є договірною, що відбиває волю юридично рівних учасників суспільних відносин.

25. Запропоновано на конституційному рівні закріпити право кожного на повну, продуктивну, вільно обрану і справедливу зайнятість, пра-

во кожного на гідні умови праці і справедливу заробітну плату, виходячи із зобов'язань України як члена МОП і ООН, як Сторони Угоди про асоціацію з ЄС втілювати в життя принципи гідної праці для більш ефективного публічно-правового регулювання гідної праці в Україні, а також враховуючи й те, що наша держава позиціонує себе як правову і соціальну державу.

26. Обґрунтовано конкретні пропозиції реформування трудового законодавства з метою прискорення ратифікації таких міжнародних стандартів у сфері гідної праці: Конвенції ООН про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей від 1990 р., Конвенції МОП про гідну працю домашніх працівників № 189 від 2011 р., Конвенції МОП про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам під час нещасних випадків № 19 від 1925 р., Конвенції МОП 2000 р. № 183 про перегляд Конвенції про охорону материнства (переглянутої) 1952 р. № 103, Конвенції МОП про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби 1969 р. № 130, Конвенції МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників 2011 р., Конвенції МОП № 190 щодо викоринення насильства та домагань у світі праці 2019 р., Конвенцію МОП № 97 про працівників-мігрантів від 1949 р., Конвенції МОП № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення від 1975 р., Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та знань від 1958 р., Конвенції МОП № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати від 1928 р., Конвенції МОП про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці № 187 від 2006 р. та ін.

27. Визначено, що публічно-правове регулювання трудової зайнятості у сфері гідної праці, попри його важливість, чіткість й імперативність, не є достатньо досконалим. Досі Україна, яка обрала європейський вектор розвитку, не імплементувала норми Директиви Ради Європи 2000/78/ЄС від 27.11.2000 про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності; Директиви Ради 97/81/ЄС від 15.12.1997 щодо Рамкової Угоди про неповну зайнятість, укладеної між UNICE, СЕЕР та ETUC. Запропоноване обумовлює пришвидшення реформування трудового законодавства у зазначеній сфері.

28. Аргументовано перейняти досвід застосування функціонування інституту заборони дискримінації у сфері праці в країнах ЄС за трудовими стандартами ЄС. Зокрема, інститут ставлення до працівників вільного від будь-якої дискримінації в ЄС являє собою динамічну сукупність норм, які реалізується трьома блоками: перший – стосується не-

дискримінації за ознаками расового та етнічного походження (Директива Ради 2000/43/ЄС); другий – за ознаками релігії або переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації (Директива Ради 2000/78/ЄС), третій – забезпечення рівноправ'я чоловіків і жінок у професійній сфері (різні джерела первинного та вторинного права ЄС).

29. Запропоновано внесення корінних змін до чинного КЗпП України, норми якого є основним елементом публічно-правової моделі правового регулювання гідної праці, враховуючи важливість і необхідність впровадження в життя концепції гідної праці в Україні, що також декларується положеннями нової парадигми правового регулювання гідної праці, запропонованої автором роботи. Отже, у чинному КЗпП України варто викласти в такій редакції:

1) Преамбулу:

«Кодекс законів про працю визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної, творчої і гідної праці»;

2) частину першу Статті 1 «Завдання Кодексу законів про працю України» КЗпП України:

«Завданнями Кодексу законів про працю України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій у сфері справедливої, вільно обраної, повної і продуктивної зайнятості працівників, створення гідних умов праці, забезпечення збалансованості прав та інтересів працівників і роботодавців та їх захисту».

30. Виявлено, що в КЗпП України відсутні норми, що розкривають зміст таких базових понять, як: «дуальне навчання», «неформальне професійне навчання», «формальне професійне навчання» та інших. У КЗпП України не передбачаються положення про порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання, а також норми, які закріплюють право роботодавця як соціального партнера на участь у розробці регіональних і цільових програм професійної освіти, які повинні орієнтуватися на реальну потребу у фахівцях на державному, галузевому та регіональному рівні. Запропоновано внести в чинний Кодекс законів про працю України зміни, зокрема нові положення до його Глави XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням», пов'язані із запровадженням безперервного професійного навчання протягом життя в умовах євроінтеграції та в процесі досягнення гідної праці та сталого розвитку.

31. Обґрунтовано, що виявлені нові напрями публічно-правового регулювання права на безпеку праці, як складника гідної праці, можуть кардинально змінити ситуацію у сфері охорони праці. Проведення таких змін залежить від швидкості імplementування Україною Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 1989 р. щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, метою якої є побудова системи управління безпекою і гігієною праці в країні на основі ризикоорієнтованого підходу.

32. Запропоновано внести зміни та доповнення до Глави XI «Охорона праці», які б забезпечували впровадження в систему управління охороною праці на підприємствах ризикоорієнтованого підходу у соціально-трудова відносини з безпеки і гігієни праці, враховуючи вимоги Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 1989 р.

33. Аргументовано, що в умовах реформування трудового законодавства проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2018 (ініц. М. М. Папієв та ін.), проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.) й проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. Ю. В. Тимошенко та ін.) вимагають значного доопрацювання у концептуальному сенсі. У цих проєктах не ставляться за мету досягнення гідної праці і сталого розвитку, не закріплюється право сучасного працівника на ділову репутацію, не регламентуються питання оплати праці і захисту авторських прав творчих працівників тощо, зважаючи на принципи гідної праці.

34. Запропоновано розробити проєкт закону «Про гідну працю», в якому необхідно передбачити розділи, присвячені правовому регулюванню всіх складників гідної праці за окремими розділами. Такий закон вже прийнято в Республіці Ліберія, в ньому практично відображена Програма гідної праці МОП для цієї країни, яку вже не потрібно розроблювати і впроваджувати разом із МОП через кожні три роки.

35. Встановлено, що недоліком публічно-правового регулювання соціального діалогу як складника гідної праці є те, що серед проєктів законів, які регулюють питання соціального діалогу і пройшли реєстрацію у Верховній Раді України, відсутній проєкт нового закону про трудові колективи або колективи найманих працівників. Де-юре немає чіткості у правовому положенні трудового колективу або колективу найманих працівників в соціально-трудова відносинах у сфері соціального діалогу. Проте, де-факто цей учасник соціального діалогу є ініціатором вимог при вирішенні колективних трудових спорів або питань про укла-

дення колективного договору, є рушійною силою, яка піднімає соціальну напругу у суспільстві у разі незадоволення соціально-економічною політикою держави.

36. Аргументовано, що колективно-договірне регулювання гідної праці є важливим елементом приватноправового регулювання гідної праці в Україні. Воно не є таким консервативним як публічно-правове регулювання, тому вже сьогодні є багато актів договірної характеру між учасниками соціального діалогу, що регламентують встановлення різноманітних гідних умов праці для найманих працівників, питання впровадження стратегій розвитку підприємств, установ і організацій з урахуванням принципів гідної праці.

37. Визначено, що в умовах збройного конфлікту на сході України особливо важливим видається колективно-договірне регулювання гідної праці в Донецькій і Луганській областях, де відбувалися і відбуваються бойові дії, де є депресивні райони, багато підприємств, установ і організацій, які здійснюють свою господарську діяльність у «сірій» зоні або на лінії зіткнення. В Територіальних угодах і локальних колективних договорах цих двох областей містяться норми, які стосуються відновлення інфраструктури громад, додаткової доплати за роботу у небезпечних умовах праці та ін. Водночас виявлено, що в цих важливих документах для населення Донецької і Луганської областей відсутні норми, що стосуються обов'язків роботодавця з цивільного захисту персоналу, такі, як: 1) систематично проводити інструктажі (навчання) працівників з питань цивільного захисту та дій у надзвичайних ситуаціях за рахунок роботодавця та в робочий час; 2) дотримуватися вимог законодавства щодо створення, збереження, утримання, використання та реконструкції захисних споруд цивільного захисту на території підприємства, установи та організації; 3) організувати і здійснювати під час виникнення надзвичайних ситуацій евакуаційні заходи щодо працівників та їх майна, а також майна власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу та ін. Запропоновано такими обов'язками роботодавців доповнити положення КЗПП України на час особливого періоду України.

38. Аргументовано, що гідні умови праці як умови трудового договору (правомірного акта) визначають певну сукупність прав та обов'язків сторін трудового договору, зазвичай встановлених законодавством. Запропоновано віднести гідні умови праці, насамперед до нормативних умов трудового договору, оскільки наразі одним із основних стандартів гідної праці в Україні є забезпечення трудових прав на мінімально-

му рівні. Однак, зазначено, що гідні умови праці можуть розглядатися в окремих випадках і як погоджувальні умови трудового договору. Така диференціація гідних умов праці дає змогу більш ефективно використовувати трудовий договір як інструмент приватноправового регулювання гідної праці.

39. Встановлено, що потужний вплив дистанційної (надомної) праці, праці домашніх працівників на сучасні соціально-трудова відносини обумовлює гостру необхідність у чіткій регламентації гідних умов праці в трудових договорах із дистанційними (надомними) й домашніми працівниками, праця яких специфічна й виконується не на виробництві. Саме цьому Україна має пришвидшити ратифікацію Конвенції МОП про роботу вдома № 177 від 1996 р. і Конвенцію МОП про гідну працю домашніх працівників № 189 від 2011 р., що, в свою чергу, позитивно вплине на підвищення ефективності індивідуально-договірного регулювання відносин у сфері забезпечення гідної праці такої специфічної категорії працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. A History of Factory legislation. By B. L. Hutchins and A. Harrison, with a preface by Sidney Webb. London. P. S King & Son, 1903. XVIII, 372 p. URL: <https://goo-gl.su/AJqE> (дата звернення: 15.03.2020).
2. Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J. A. Measuring decent work with statistical indicators. *IL Review*. Geneva. 2003. Vol. 142, № 2. P. 179–212.
3. Applying Results-Based Management in the International Labour Organization, A Guidebook, Version 2 Geneva, International Labour Office, 2011. management by objectives / work performance / work planning / ILO. 31 p. URL: <https://cutt.ly/2y92NRS> (дата звернення: 13.02.2020).
4. Baru S. Mahbub ul Haq and Human Development-A Tribute. *Economic and Political Weekly*. Vol. 33, №. 35. 1998, pp. 2275–2279.
5. Bonnet F., Standing G. A family of decent work indexes. *International Labor Review* (Geneva). 1999. Vol. 142. № 2. P. 213–238.
6. Decent Work Act. 2015. Republic of Liberia / ILO. URL: <https://cutt.ly/RifSt6a> (дата звернення: 03.01.2020).
7. Decent work country diagnostics technical guidelines to draft the diagnostic report. Country Diagnosis Tool Team. ILO. July, 2015. 130 p. URL: <https://cutt.ly/vy904Cn> (дата звернення: 13.12.2019).
8. Decent work country profile: Ukraine. International Labour Office, ILO/EC Project «Monitoring and Assessing Progress on Decent Work» (MAP). Geneva: ILO, 2013. URL: <https://goo-gl.su/HFiyyCKb> (дата звернення: 08.02.2020).
9. Decent Work Country Programmes. International Labour Organization. URL: <https://goo-gl.su/3NWehn> (дата звернення: 13.09.2019).
10. Decent Work Country Report – The Russian Federation. Vasiliouk T. Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Regional Office for Europe and Central Asia, 2008. URL: <https://goo-gl.su/a0yda> (дата звернення: 26.03.2019).
11. Employment Equity Act (S. C. 1995, p. 44). Justice Laws Website. URL: <https://cutt.ly/ap62Oti> (дата звернення: 23.08.2019).
12. Fleming J. Domestic Financial Policies Under Fixed and Under Floating Exchange Rates. *IMF. Econ Rev.* 9, 369–380 (1962). URL: <https://doi.org/10.2307/3866091> (дата звернення: 14.04.2020).
13. Fukuda-Parr S. The Human Development Paradigm: operationalizing Sen's ideas on capabilities. *Feminist Economics*. 9 (2–3), 2003, 301–317.

-
14. Ghai D. Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*. Volume 142. 2003. № 2. P. 113–145.
 15. Ghai D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies). 2002. Geneva. 48 p. URL: <https://goo-gl.su/4nCk> (дата звернення: 02.04.2020).
 16. Ghai D. Decent Work: Universality and Diversity. Education and Outreach Programme. International Institute for Labour Studies. Discussion paper series NO. DP/159/2005. 25 p. URL: <http://hussonet.free.fr/dp15905.pdf> (дата звернення: 07.03.2020).
 17. Habeas Corpus Act (1679). Website “The National Archives”. URL: <https://goo-gl.su/X1Ve> (дата звернення: 09.02.2020).
 18. Habermas J.: *Theorie des kommunikativen Handelns*. Bd. 1: Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung; Bd. 2: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft, Suhrkamp: Frankfurt 1981, 533 + 632 S.
 19. Hart H. L. A. *The concept of law*. Oxford: *Oxford University Press*, 1961. Pp. VIII, 263. 21 s.
 20. ILO Decent Work Country Programme: a practical guidebook, version 4 International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. 59 p.
 21. International Migration 2019 Wall Chart. Department of Economic and Social Affairs. United Nations. URL: <https://goo-gl.su/MqzJH> (дата звернення: 05.09.2019).
 22. Kelsen H. *General Theory of Law and State*. *Harvard University Press*, 1945. 516 p.
 23. Mačernytė Panomariovienė I. Decent work and its purpose. *Intellectual Economics*. 2012, Vol. 6, No. 3 (15), p. 377–392.
 24. MacNaughton G., Frey D. F., Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach (May 23, 2010). *American University International Law Review*, Vol. 26, p. 441, 2011. URL: <https://ssrn.com/abstract=1614282> (дата звернення: 04.02.2020).
 25. MacNaughton G., Frey D. F. Challenging Neoliberalism: ILO, Human Rights, and Public Health Frameworks on Decent Work (October, 31). *Health and Human Rights Journal*. Vol. 20, p. 43–55, 2018.
 26. Mill J. S. *The Proposed Reform of the Poor Laws*. The Collected Works. Vol. 6. L.: Routledge and Kegan Paul, 1982. P. 202–207.
 27. Mundell R. A. *Monetary Theory: Inflation, Interest, and Growth in the World Economy* Hardcover. January 1, 1971. 189 p.
 28. Promoting decent work for migrant workers. ILO. Website. Global Forum on Migration and Development (Geneva, Switzerland on

- 5 February 2015), P. 4. URL: <https://goo-gl.su/jXeY> (дата звернення: 17.11.2019).
29. Realising Decent Work and Social Protection for All: How civil society organisations are creating change. SOLIDAR. 2011. URL: <https://goo-gl.su/EJUoH> (дата звернення: 13.08.2019).
30. Röpke W.: Krise und konjunktur. Leipzig 1932. 137 S.
31. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (J. t.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650).
32. Status of Decent Work Country Programme Development by Region (as at 15 September 2019). ILO. URL: <https://cutt.ly/3y9MoXB> (дата звернення: 23.06.2019).
33. Tavits G. Estonian Employment Contracts Act: Cornerstone in Applying the Flexicurity in Estonia? *Juridiskā zinātne*. Law, No. 6, 2014. pp. 176–186.
34. The annual Bloomberg Innovation Index – 2019. URL: <https://goo-gl.su/OIuk> (дата звернення: 29.06.2019).
35. The annual Bloomberg Innovation Index – 2018. URL: <https://goo-gl.su/kXcdP4> (дата звернення: 13.03.2020).
36. The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report. New York. 2017. ILO. URL: <https://cutt.ly/faqmNra> (дата звернення: 05.03.2020).
37. The Yogyakarta principles plus 10. 10 November 2017, Geneva. URL: <https://goo-gl.su/7tpKBW> (дата звернення: 13.08.2019).
38. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 United Nations, 2015. URL: <https://cutt.ly/RilWacU> (дата звернення: 23.06.2019).
39. Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices. Reprinted in February 2017. URL: <https://cutt.ly/ep6XleD> (дата звернення: 17.09.2019).
40. Vyshnovetska S., Amelicheva L., Olefir V., Ierko G., Petrenko G. Trends in legal regulation of social protection as a pillar of decent work and a moving force of sustainable development. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 8, No 3, 2020, P. 545–552. DOI: <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8359> (дата звернення: 06.09.2019).
41. Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition). International Labour Office – Geneva: ILO, 2018. 156 p.
42. Абдулаєв М. І. Теорія держави і права: підр. М.: Фінансовий контроль. 2004. 410 с.

-
43. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. М.: Юрид. лит., 1964. 192 с.
 44. Аврамова О. Четверте покоління прав людини: постановка проблеми. *Право України*. 2010. № 2. С. 101–107.
 45. Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М.: Госюриздат, 1961. С. 183–213.
 46. Александров Н. Г., Муцинов Г. В., Абрамова А. А., Зайкин А. Д. Советское трудовое право: учеб. / под ред. Н. Г. Александрова. М.: Юрид. лит., 1972. 576 с.
 47. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. лит., 1966. 187 с.
 48. Алексеев С. С. Право. Азбука. Теория. Философия. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. 712 с.
 49. Алексеев С. С. Структура советского права: монография. М.: Юридическая литература, 1975. 264 с.
 50. Амеличева Л. П. Парадигма правового регулирования достойного труда как концептуальное направление развития трудового права в условиях глобализации и неолиберализма. Трудовое и социальное право. *Научно-практический журнал*, Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет МИТСО». Минск: Типография ФПБ. 2019. № 4. С. 11–18.
 51. Амелічева Л. П. Гарантії реалізації права на соціальний захист працівників* в контексті євроінтеграції та ідеї гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2020. № 2. С. 52–56.
 52. Амелічева Л. П. Деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4. С. 52–57.
 53. Амелічева Л. П. Деякі проблеми правового забезпечення гідної праці трудових мігрантів. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези допов. учас. міжнар. наук.-практ. конф. (2 квітня 2019 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина*. Київ, 2019. С. 7–10.
 54. Амелічева Л. П. Деякі проблеми реалізації права на повну та продуктивну зайнятість при впровадженні концепції гідної праці. *Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 грудня 2015 р.)*. Львів: Український центр соціально-правових досліджень; Кафедра трудового, аграрного та екологічного права Львівського національного університету імені Івана Франка, 2016. С. 19–22.

55. Амелічева Л. П. Дискримінація в трудових відносинах як чинник, що гальмує впровадження в життя концепції гідної праці. *Актуальні проблеми соціального права: мат-ли всеукр. «круглого столу»*, присв. 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016 р.). Львів: кафедра соціального права Львів. нац-го ун-ту імені Івана Франка, 2016. С. 35–39.
56. Амелічева Л. П. До історії становлення права людини на безпечні і здорові умови праці. *Правничий часопис Донецького університету*. 2003. № 2. С. 65–71.
57. Амелічева Л. П. До питання про гідну працю в сучасній парадигмі науки трудового права. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*. 2015. № 5. С. 6–8.
58. Амелічева Л. П. До питання про гідну працю працівників, що здійснюють трудову діяльність в населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Київ, 2019. № 4. С. 166–172.
59. Амелічева Л. П. До питання про посилення соціального діалогу в умовах дефіциту гідної праці: правовий та інформаційний аспекти. *Юриспруденція в сучасному інформаційному просторі: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції*, м. Київ, Національний авіаційний університет, 1 березня 2019 р. Т. 2. Київ, 2019. С. 51–53.
60. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2010. 179 с.
61. Амелічева Л. П. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері гідної праці. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 5. С. 185–188.
62. Амелічева Л. П. Заборона дискримінації за ознаками «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація» у світлі теорії прав людини та концепції гідної праці. *Часопис цивілістики*. 2020. № 36. С. 70–76.
63. Амелічева Л. П. Історія формування та розвитку інституту соціального діалогу в трудовому праві. *Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права*. 2016. № 3 (59). С. 165–176.
64. Амелічева Л. П. Конституційні засади здійснення права на гідну працю в Україні. *Конституційні засади правотворення і правозастосування: стан та перспективи розвитку: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 квітня 2016 р., м. Вінниця)*. ДонНУ, 2016. С. 18–22.

-
65. Амелічева Л. П. Концепція гідної праці: основні положення та функції, переваги й недоліки її реалізації (за економетричним підходом та цілісним в контексті прав людини). *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідмл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.)* / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 140–144.
 66. Амелічева Л. П. Людиноцентристська парадигма як методологічна основа інституалізації поняття гідної праці в трудовому праві. *Юридична наука і освіта у сучасних умовах: стан і перспективи розвитку: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 35-річчю юридичного факультету Донецького національного університету Василя Стуса (18 травня 2018 р.)* / за заг. ред. д-ра юрид. наук проф. А. Г. Бобкової. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2018. С. 60–62.
 67. Амелічева Л. П. Напрями вдосконалення законодавства про працю, що регулює трудові відносини, пов'язані з творчістю, в умовах дефіциту гідної праці. *Юридичний бюлетень*. 2019. № 11. С. 151–159.
 68. Амелічева Л. П. Парадигма правового регулювання гідної праці як основний концептуальний напрям розвитку трудового права. *Сучасна університетська правова освіта і наука: Мат-ли VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 23 лютого 2018 р.)*. Том 2. Тернопіль: Вектор, 2018. С. 31–33.
 69. Амелічева Л. П. Поняття та юридичні ознаки «професійного ризику»: науково-теоретичні підходи та законодавче визначення. *Правничий часопис Донецького університету*. 2010. № 2 (24). С. 81–87.
 70. Амелічева Л. П. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 1. С. 54–58.
 71. Амелічева Л. П. Право працівника на поважне ставлення до його честі та гідності у вимірі гідної праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2019. № 42. С. 110–114.
 72. Амелічева Л. П. Правове регулювання справедливої зайнятості та гідної праці трудових мігрантів, постраждалих внаслідок конфліктів і лих. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 178–182.

73. Амелічева Л. П. Правове регулювання творчої компоненти гідної праці за трудовим законодавством. *Право і суспільство*. 2020. № 2. С. 25–32.
74. Амелічева Л. П. Правові аспекти «безпеки праці» в умовах реформування трудового права України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2003. № 53. С. 77–79.
75. Амелічева Л. П. Проблеми наукового і законодавчого забезпечення реалізації концепції гідної праці в Україні. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідом. Учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка*. Харків: ФОП Панов А. М., 2018. С. 105–110.
76. Амелічева Л. П. Проблеми правового забезпечення вимірювання та оцінки гідної праці у світлі антропосеміотики права. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 4. С. 34–43.
77. Амелічева Л. П. Проблеми формальної визначеності права працівника на безпеку праці. *Юридична Україна*. 2010. № 10. С. 88–93.
78. Амелічева Л. П. Сталість і сучасність поглядів професора О. І. Процевського на роль профспілок у захисті прав працівників в умовах дефіциту гідної праці. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення», присвяченої 90-річчю з дня народження професора О. І. Процевського, 5 квітня 2019 року / ХНПУ імені Г. С. Сковороди*. Харків, 2019. С. 35–38.
79. Амелічева Л. П. Сутнісно-змістовна характеристика права на гідну працю. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2019. № 3. С. 15–22.
80. Амелічева Л. П. Теоретико-прикладна платформа гідної праці в науці трудового права. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. Том 31 (70). № 2. 2020. С. 147–153.
81. Амелічева Л. П. Щодо доцільності застосування синергетики у дослідженні безпеки праці як компоненти гідної праці під впливом теорії соціальної безпеки. *Актуальні проблеми соціального права: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні» (27 квіт. 2018 р.)*. Випуск 7. Львів, 2018. С. 46–50.
82. Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності і власності як важливий засіб гаранту-

вання права на гідну творчу працю. *Проблеми юридичної відповідальності за порушення прав у сфері інтелектуальної власності*. Сек. 2: мат-ли Міжн. наук.-практ. конф-ції «Інтернет-міст КИЇВ–ДНІПРО», Управління проєктами. Ефективне використання результатів наукових досліджень та об'єктів інтелектуальної власності. (17.04.2020, м. Київ) / НДІ інтелектуальної власності НАПрН України. К., 2020. С. 12–16.

83. Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. *Підприємництво, господарство і право*. № 5. 2020. С. 91–95.
84. Амелічева Л. П., Каретнікова В. В. Заборона дискримінації у галузі праці як компонента гідної праці у трудовому праві. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2016. № 1. С. 248–251.
85. Амелічева Л. П., Мельников М. В. Правове регулювання справедливої оплати праці у світлі концепції гідної праці. *Правничий часопис Донецького університету*. 2016. № 1–2. С. 3–10.
86. Амелічева Л. П., Нефьодов О. В. Прекаризація як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятість і працевлаштування» в умовах дефіциту гідної праці. *Правничий часопис Донецького університету*. 2017. № 1–2. С. 13–24.
87. Анализ системы профессионального образования и обучения в Украине. «Туринский процесс» (2013–2014). *Сайт Европейского фонда образования*. URL: <https://goo-gl.su/mb6hz> (дата звернення: 27.07.2019).
88. Аналітична записка щодо діяльності державної служби зайнятості у січні–травні 2020 року. *Офіційний сайт Державної служби зайнятості України*. URL: <https://cutt.ly/Ga9bVIT> (дата звернення: 06.05.2020).
89. Андрейчук Н. Парадигма як термін. *Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми української термінології». 2008. № 620. С. 254–257.
90. Андрущенко В. Л. та ін. Податкові системи зарубіжних держав: навч. посіб. К.: Кондор-Видавництво, 2012. 222 с.
91. Антимонов Б. С., Флейшиц Е. А. Авторство и трудовое правоотношение. *Советское государство и право*. 1956. № 5. С. 48–57.
92. Антонова А. Ю. Основные особенности правового регулирования труда художественно-творческих работников театров: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1976. 23 с.

93. Базилевич В. Д., Ільїн В. В. Інтелектуальна власність: креативи метафізичного пошуку. К., 2008. 687 с. URL: <https://goo-gl.su/E7QsYi> (дата звернення: 04.03.2020).
94. Байло О. В. Гідність працівника як категорія трудового права. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. Правознавство. 2013. Т. 18. Вип. 1. С. 76–82.
95. Баймурзина Г. Р., Валиахметов Р. М., Колосова Р. П. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан). Уфа, 2012. 216 с.
96. Байрачна Л. Д., Гончаренко Н. К. та ін. Філософія права: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закладів / за ред.: О. Г. Данільяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. 472 с.
97. Балинська О. М. Семіотика права: монографія. Львів, 2013. 416 с.
98. Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1984. 136 с.
99. Бержель Ж.-Л. Общая теория права / под. общ. ред. В. И. Даниленко; пер. с фр. М.: Издательский дом NOTA BENE, 2000. 576 с.
100. Бибик С. П., Сюта Г. М. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання. Харків: Фоліо, 2006. 623 с.
101. Білоскурська О. Щодо поняття конституційних обов'язків. *Право України*. 2004. № 10. С. 85–88.
102. Болотіна Н. Б. Соціальне законодавство України. *Тендерна експертиза*. К.: Логос, 2001. 82 с.
103. Большая советская энциклопедия / под ред. А. М. Прохорова. М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1975. Т. 21. 639 с.
104. Бондарчук Я. О. Роль галузевих угод у забезпеченні гідної праці. *Вісник АПСВТ*. 2016. № 1–2. С. 31–37.
105. Бориченко К. В. Поняття права на соціальний захист. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 301–309.
106. Бреус С. М. Міжнародно-правові стандарти і зарубіжний досвід у сфері гендерної ідентичності. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 3. С. 83–87.
107. Бредли С. Будущее сферы труда на юбилейной конференции МОТ в Женеве. SWI swissinfo.ch, филиал Швейцарской вещательной корпорации. 11.06.2019. URL: <https://goo-gl.su/PhG5> (дата звернення: 18.11.2019).
108. Бугров Л. Ю., Худякова С. С., Варламова Ю. В., Гонцов Н. И. Творчество и трудовое право. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1995. 132 с.

-
109. Булгаков С. Н. Краткий очерк политической экономии. *Розмисли. Творча спадщина у контексті ХХІ століття* / за ред. В. Д. Базилевича. К.: Знання, 2006. С. 695–806.
 110. Булгаков С. Н. Православие. М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. 365 с.
 111. Бухтияров И. В. и др. Покорённые вершины Августа Летавета (к 125-летию со дня рождения крупного ученого-гигиениста и знаменитого спортсмена Августа Андреевича Летавета) / НИИ медицины труда; РАМН. *Медицина труда и промышленная экология*. Москва, 2018. № 3. С. 1–5.
 112. Буяшенко В. В., Кобзиста О. О., Ткаченко Я. В. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні»). *Вісник АПСВТ*. 2016. № 1–2. С. 9–24.
 113. Василик А. В. Особливості гідної праці та соціально-трудових відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 71–76.
 114. Васильев А. М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий права. М.: Юрид. лит., 1976. 264 с.
 115. Введение в социальное обеспечение. Женева: Междунар. бюро труда, 1989. 123 с.
 116. Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т. Т. 11: Трудове право / редкол. С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. Харків: Право, 2018. 776 с.
 117. Величко Л. Ю. Сфера дії трудового права на правове регулювання праці у фермерських господарствах. *Право і суспільство*. 2018. № 1. С. 114–117. URL: <https://goo.su/1Суu> (дата звернення: 06.09.2019).
 118. Венедиктов С. В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Х., 2012. 362 с.
 119. Версальский мирный договор / полный перевод с французского под редакцией Ю. Ключникова и А. Сабанина. М.: Издание Лит-издата НКВД, 1925. С 7–15. URL: <https://goo-gl.su/RvVR3> (дата звернення: 01.02.2020).
 120. Ветухова І. А. До питання правового регулювання праці професійних творчих працівників за трудовим законодавством України. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства*: мат-ли Міжнар. наук.-прак. конф., 5–7 черв-

- ня 2014 р. / редакц. кол.: В. С. Венедіктов та ін. Суми, 2014. С. 140–144.
121. Вигдорчик Н. А. Теория и практика социального страхования. Вып. 1. *Теоретические основы социального страхования*. 3-изд. М., 1923. С. 14–16.
122. Визначено пріоритети Програми гідної праці МОП на період 2020–2024 рр. / Міжнародний департамент КВПУ. Конфедерація вільних профспілок України. 20.12.2019. URL: <https://goo-gl.su/wfe7svTC> (дата звернення: 26.12.2019).
123. Вишновецкая С. В. К вопросу о понятии и структуре методологии науки трудового права. *Вестник Пермского университета*. 2013. № 3. С. 58–64.
124. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія. К.: Ніка-Центр, 2014. 320 с.
125. Вишновецька С. В. та ін. Особисті немайнові трудові права працівників: поняття та види. *Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. Т. 4. № 37. С. 88–93.
126. Вітер В. І. Гідна праця в системі реалізації соціальної політики. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників II міжнар. наук.-практ. конф., 9 жовт. 2010 р.* / Нац. юрид. акад. України імені Я. Мудрого. Харків, 2010. С. 199–203.
127. Вовк О. Б. Конституція Пилипа Орлика: оригінал та його історія: унікальний документ відділу давніх актів Центрального державного історичного архіву України. URL: <https://goo.su/1CYU> (дата звернення: 18.02.2020).
128. Волегов Ю. Б. Особенности правового регулирования труда творческих работников телевидения: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1979. 185 с.
129. Воронін Я. Проблеми регулювання правових відносин між працівником та роботодавцем, які виникають внаслідок створення службового винаходу. *Право України*. 2009. № 5. С. 107–112.
130. Впровадження директив Європейського Союзу стосовно безпеки та гігієни праці у французьке законодавство. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2002. № 1. С. 30–32.
131. Гаврилюк О. В. Правове регулювання стажування працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2019. 191 с.

-
132. Гайек Ф. А. Право, законодавство і свобода. Нове визначення ліберальних принципів справедливості і політичної економії / перек. з англ. В. Дмитрук. Київ: Аквілон-Прес, 2000. 448 с.
 133. Галузева угода на 2016–2020 роки у сфері технічного регулювання між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України і Профспілкою машинобудівників та приладобудівників України. URL: <https://cutt.ly/СрТQHМJ> (дата звернення: 13.01.2020).
 134. Галуцько В. В. Поняття права: багатогранність та інтеграційна однозначність. *Форум права*. 2012. № 3. С. 107–109.
 135. Ганечко О. М. Трудові правовідносини у сфері оплати праці в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2019. 384 с.
 136. Гарасимів Т. З. Принципи права соціального забезпечення України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2001. 147 с.
 137. Гафурова О. В. Проблеми правового регулювання аграрних трудових відносин. *Часопис Київського університету права*. 2016. № 4. С. 272–275.
 138. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14.05.2019. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/ppTWt9A> (дата звернення: 11.12.2019).
 139. Генеральный секретарь Ягланд участвует в Социальном саммите в поддержку справедливой занятости и роста. 17.11.2017. *Официальный сайт Совета Европы*. URL: <https://cutt.ly/GpTWxwc> (дата звернення: 06.09.2019).
 140. Гербут В. С. Право на сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність: сутнісний зміст та гарантії захисту: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2018. 268 с.
 141. Гетьманцева Н. Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 84–89.
 142. Гетьманцева Н. Д. Становлення та розвиток трудового права як прояв єдності приватних і публічних начал. *Теорія і практика інтелектуальної власності*. 2018. № 4. С. 83–92.
 143. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 591 с.

144. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Трудове право України (загальна частина): навч. пос. Чернівці: Чернівецький національний університет, 2013. 312 с.
145. Гигиєна труда: учебник / под ред. проф. В. А. Левицкого и А. А. Летавет. М.–Л., 1936. 219 с.
146. Гідна праця – основа гідного життя! Інтерв'ю із заступником голови Федерації профспілок України Г. Осовим. І. Ілляш. *Голос України*. 07.10.2008. URL: <http://www.golos.com.ua/article/182465> (дата звернення: 03.09.2019).
147. Гізель І. Твір про всю філософію. *Філософська думка*. 1970. № 1. С. 102–113.
148. Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. Межправительственная конференция для принятия глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. Марракеш, Марокко, 10 и 11 декабря 2018 года. URL: <https://goo-gl.su/hwW4> (дата звернення: 26.10.2019).
149. Голобуцький П. В., Михайлов О. О. Конституція Речі Посполитої Третього Травня 1791. *Енциклопедія історії України*: Т. 5: Конкю / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; НАН України; Інститут історії України. К.: В-во «Наукова думка», 2008. 568 с.
150. Головні новини. Внутрішньо переміщені особи. 28.10.2019. *Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України*. URL: <https://goo-gl.su/63eUVR> (дата звернення: 07.01.2020).
151. Голощапов С. А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М.: Юрид. лит., 1982. 200 с.
152. Гончаров А. Поняття соціального захисту. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 126–129.
153. Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доп. III Міжнар. наук.-прак. конф., 7–8 жовт. 2011 р. / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2011. С. 154–157.
154. Горін Н. О. Етапи промислового перевороту в Україні: роль зовнішніх чинників (1840–1890-ті роки). *Історія народного господарства та економічної думки України*: збірник праць. Київ, 2010. 200 с.
155. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 463-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18, 19–20, 21–22. Ст. 144.
156. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 90–93.

-
157. Гостюк О. Д. Право на працю як суб'єктивне право людини: теоретико-правовий погляд на проблему. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 7. С. 92–96.
 158. Григорова Я. В. Творческий труд в постиндустриальном обществе: социально-философский анализ: автореф. ... канд. философ. наук. Пермь, 2016. 24 с.
 159. Гуменюк І. О. Інститут заборони дискримінації в соціальному законодавстві ЄС: досвід для України. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 3. С. 60–64.
 160. Гуренко М. М. Теоретико-правові проблеми гарантій прав і свобод людини і громадянина: монографія. К., 2001. 218 с.
 161. Даниленко О. А. Професійний розвиток як процес адаптації до мінливих умов зайнятості *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / за заг. ред. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.
 162. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі: деякі загальнотеоретичні аспекти. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 3. С. 219–226.
 163. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2008. 20 с.
 164. Дворкін Р. Серйозний погляд на права / пер. з англ. А. Фролкін. К.: Основи, 2000. 519 с.
 165. Декларация прав человека и гражданина: принята депутатами Генеральных штатов 24 августа 1789 года. *Французская Республика: Конституция и законодательные акты*: Сборник. М., 1989. URL: <https://cutt.ly/IpTP920> (дата звернення: 15.04.2020).
 166. Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда от 21.06.2019. URL: <https://cutt.ly/Vp681mh> (дата звернення: 13.12.2019).
 167. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.
 168. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Saqbot9> (дата звернення: 06.09.2019).
 169. Декларація МОП стосовно цілей та завдань від 10.05.1944, Філадельфія. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/1a1LFCq> (дата звернення: 04.03.2020).
 170. Демченко М. В. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников: дисс. ...

- канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М., 2019. 199 с.
171. Демчук Г. В. Система управління охороною праці в новоприйнятих країнах-членах Європейського Союзу (на прикладі Румунії). *Вісник НТУУ «КПІ»*. Серія «Гірництво». 2015. Вип. 29. С. 103–112.
172. Денисенко Л. та ін. Гендерна дискримінація: ідентифікація та механізм надання правової допомоги: Методичні рекомендації. Проєкт «Доступна та якісна правова допомога Україні». Канадське бюро міжнародної освіти. Координаційний центр з надання правової допомоги. 2019. 95 с.
173. Джокьякартские принципы. Принципы по применению международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности / Університет Гадажа Мада. Джокьякарта, 6–9 ноября 2006 года. 2007. 40 с. URL: <https://goo-gl.su/t0P1Jv1> (дата звернення: 29.01.2020).
174. Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М., 2009. 45 с.
175. Дискриминация по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности в Европе: доклад о правах человека / Т. Хаммарберг и др. Издательство Совета Европы, 2012. URL: <https://rm.coe.int/-/16807b8ae5> (дата звернення: 06.09.2019).
176. Ділі Дж. Основи семіотики / перекл. з англ. та наук. ред. А. Карась. Львів: Арсенал, 2000. 232 с.
177. Дмитриева И. К. Трудовой договор научно-педагогических работников. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1991. 166 с
178. Догадов В. М. Социальное страхование. М., 1926. 98 с.
179. Доклад Генерального директора: сокращение дефицита достойного труда – глобальная проблема. *Международ. конфер. труда*, 89-я сесс., 2001. Женева: Intern. Labour Office, 2001. VI, 75 p. URL: <https://cutt.ly/zpTSh6V> (дата звернення: 12.02.2020).
180. Доклад о Целях в области устойчивого развития, 2017 год, ООН, Нью-Йорк. 60 с.
181. Доклад о человеческом развитии-2019. За рамками уровня доходов и средних показателей сегодняшнего дня: неравенство в человеческом развитии в XXI веке. UNDP. URL: <https://cutt.ly/Vu6oXU6> (дата звернення: 12.12.2019).
182. Донченко О. І. Прояв принципу гуманності в деяких галузях права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція» № 42. 2019. С. 4–8.

-
183. Дорожня карта по разработке статистики о достижении целей в области устойчивого развития. ЕЭК ООН. 2017 г. URL: <https://goo-gl.su/PgXpTP> (дата звернення: 06.09.2019).
 184. Дорожня карта освітніх реформ (2015–2025) / БФ «Інститут розвитку освіти». Стратегічна дорадча група при Міністерстві освіти і науки України. URL: <http://mon.gov.ua/content> (дата звернення: 09.09.2019).
 185. Дороніна О. А. Регіональний вимір гідної праці в Україні: оцінка складових та моніторинг змін. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 4. С. 31–43.
 186. Дослідження проблем впровадження ризикоорієнтованого підходу в систему управління охороною праці. Звіт про НДР (проміжний); № держреєстрації 0115U004639. К.: ДУ «ННДІПБОП», 2015. 92 с.
 187. Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны: Программа Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России». Приложение к постановлению IX съезда ФНПР от 9 февраля 2015 года. *Официальный сайт Омских профсоюзов*. URL: <https://cutt.ly/7pYPZaA> (дата звернення: 11.01.2020).
 188. Достойный труд. Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева: Международная организация труда, 1999. 58 с.
 189. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее: Доклад генерального директора на 97-й сессии Международной конференции труда. Международное бюро труда, Женева, Швейцария. 2008. 49 с.
 190. Древнегреческо-русский словарь / сост. И. Х. Дворецкий. Т. II. М.: Гос. изд-во иностр. и нац. словарей, 1958. 1904 с.
 191. Дудін В. 14 справ про трудову дискримінацію (кращі цитати). Яким чином українці доводять факт дискримінації у трудових відносинах і як цьому заважають суди? 7 гарних і 7 поганих прикладів. *ГО «Соціальний рух»*. 24.05.2017. URL: <https://rev.org.ua/discrimination-cases/> (дата звернення: 17.12.2019).
 192. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. К. 2003. 167 с.
 193. Еволюція прав людини. *Council of Europe portal*. 2017. URL: <https://goo-gl.su/JdZZ> (дата звернення: 26.10.2019).

194. Европейские основы социальных прав: совместная декларация Европейской комиссии, Европейского парламента, Европейского Союза от 17.11.2017. Социальный саммит о справедливой занятости и росте. Гетенберг, Швеция. *Официальный сайт Европейской комиссии*. URL: <https://cutt.ly/suGxrVO> (дата звернення: 06.09.2019).
195. Европейское соглашение, учреждающее ассоциацию между Республикой Болгария, с одной стороны, и Европейскими Сообществами и их государствами-членами, с другой стороны (Брюссель, 8 марта 1993 года). *Официальный сайт Верховной Рады Украины*. URL: <https://cutt.ly/Ер60900> (дата звернення: 14.08.2019).
196. Експрес-випуск. Зайнятість та безробіття населення в ІV кварталі 2019 року. 24.03.2020. *Державна служба статистики України*. URL: <https://cutt.ly/ар60JRO> (дата звернення: 26.03.2020).
197. Енгельс Ф., Маркс К. Святе сімейство, або Критика критичної критики. Розділ четвертий. Критичний коментар № 2. Київ: Державне видавництво політичної літератури УРСР, 1956. С. 38–39.
198. Енциклопедія Українознавства / упор. В. Супруненко. Дніпропетровськ: Дніпрокнига, 1999. 412 с.
199. Єделев Р. С. Програма гідної праці для країни як механізм здійснення програм технічного співробітництва Міжнародної організації праці. *VII наукові читання, присвячені пам'яті Володимира Михайловича Корецького*: зб. наук. праць / МОН України; НАН України; Київ. ун-т права; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького; Союз юристів України. К.: Ліра-К, 2014. С. 138–143.
200. Жабина В. В. Творчество и инновационная деятельность. *Власть*. 2012. № 9. С. 69–71.
201. Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 95–99.
202. Жернаков В. В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права. *Право України*. 1999. № 3. С. 34–36.
203. Жернаков В. В. Теоретичні та практичні проблеми формування і реалізації права на гідну працю. *Право і суспільство*. 2018. № 5. Ч. 1. С. 101–104.
204. Жерукова А. Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2011. 193 с.

205. Журавльова Г. С. Принцип рівності та заборони дискримінації у конституційному праві: автореф. ... д-ра юрид. наук: 12.00.02 / ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2018. 36 с.
206. За рамками уровня доходов и средних показателей сегодняшнего дня: неравенство в человеческом развитии в XXI веке. *Доклад о человеческом развитии 2019*. ПРООН. URL: <https://goo-gl.su/0XkSn02ций> (дата звернення: 23.01.2020).
207. Загальна декларація прав людини: декларація ООН від 10.12.1948. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 05.03.2020).
208. Зайцев А. И. Гипсий. Новая философская энциклопедия / предс. научно-ред. совета В. С. Стёпин. М.: Мысль, 2010. URL: <https://goo-gl.su/RZNuT> (дата звернення: 17.03.2020).
209. Занфірова Т. Аксіологічні, онтологічні та гносеологічні засади норм трудового права: проблема взаємозв'язку. *Питання трудового права*. Вісник № 3. 2011. С. 187–196.
210. Занфірова Т. А., Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Твердовський І. М. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці: монографія / за наук. ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2013. 360 с.
211. Зарубіжний досвід нарахування заробітних плат в основних секторах економіки (деякі країни Західної та східної Європи). Офіс з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України, 2018. 21 с. URL: <https://cutt.ly/UpYFVb2> (дата звернення: 04.04.2020).
212. Звіт щодо вироблення основних параметрів Програми гідної праці для України на 2020–2024 роки. МБП. Управління за результатами та моніторинг і оцінка: семінар з планування Програми гідної праці, Філіп Н. Дарден, 17–19 грудня 2019 року. К. URL: <https://goo-gl.su/обUADJ> (дата звернення: 02.02.2020).
213. Здановський В. Г., Цибульська О. В. Про деякі аспекти удосконалення системи охорони праці в Україні. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2017. Вип. 33. С. 3–14.
214. Зіноватна І. В. Правове регулювання юридичних гарантій для працівників на час виконання державних обов'язків. *Право і суспільство*. 2016. № 6. С. 80–85.
215. «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» (01.07.2017–30.06.2019): проєкт ЄС та МОП в Україні. *Офіційний сайт Міністерства соціальної*

- політики України. URL: <https://cutt.ly/va9c66p> (дата звернення: 11.11.2019).
216. Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография / Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. Архангельск: ИД САФУ, 2014. 108 с.
217. Иванов С. А., Киселев И. Я., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П., Пятаков А. В., Цепин А. И. Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С. А. Иванова. М.: Издательство «Наука», 1974. 563 с.
218. Иванова Р. И., Тарасова В. А. Предмет и метод советского права социального обеспечения. М.: Изд-во Московского университета, 1983. С. 167.
219. Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. М.: Логос, 2000. 132 с.
220. Івчук Ю. Ю. Безпека праці. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. 776 с.
221. Івчук Ю. Ю. «Безпека праці (безпечні і здорові умови праці)» як компонента «гідної праці» в трудовому праві. *Право та інновації*. 2015. № 4. С. 129–137.
222. Івчук Ю. Ю. Інститути трудового права. *Право і Безпека*. 2003. Т. 2. № 3. С. 80–84.
223. Ільченко Н., Спасенко Ю. Дослідження сучасного стану соціально-економічних показників в контексті гідної праці в Україні (за методологією МОП). *Україна: аспекти праці*. 2014. № 5. С. 3–12.
224. Інновації на підприємствах – позиція профспілок. *Офіційний веб-портал*. Федерація професійних спілок України. 02.09.2013. URL: <https://goo-gl.su/r7AGM> (дата звернення: 09.04.2020).
225. Іншин М. І. Права роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків: сучасний погляд. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2012. № 4. С. 54–57.
226. Іншин М. І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 10–17.
227. Канель В. Рабочий договор. М.: Издания С. Скимунта, 1907. 260 с.
228. Капліна Г. А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 58–67.

-
229. Капліна Г. А. Трудові права та зайнятість внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 32. С. 59–69.
 230. Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Зб. наук. праць. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. № 26. С. 47–54.
 231. Каримова А. Р. Правовое регулирование творческого труда: тенденции, проблемы и перспективы развития. *Вестник Омского университета*. Серия «Право». 2009. № 3. С. 148–153.
 232. Карташкин В. А., Лукашева Е. А. Международные акты о правах человека: сбор. документов. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. 784 с.
 233. Касабова А. Г. Охрана труда и стандартизация (правовые вопросы). Ереван: Изд-во АН Армянской ССР, 1987. 96 с.
 234. Кашкин Ю. С. Развитие идей о трудовом и социальном праве в Европейском Союзе. *Право в современном мире*. 2009. № 4. С. 71–82.
 235. Кессіді К. Гендерна рівність у серці гідної праці: довідкова брошура МОП. Спільний Проект ЄС–МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». Підрозділ з питань рівності, працівників-мігрантів, корінного населення та племінних народів. *Департамент міжнародних трудових стандартів*. МБП. Женева, 2009. 12 с.
 236. Кессіді К. Заява Відділення МОП у Третій комітет 68-ї Генеральної Асамблеї ООН. Гідна праця – це право людини. URL: <https://goo.gl/su/TLQ0bD1> (дата звернення: 05.03.2020).
 237. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. 263 с.
 238. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: «Дело», 1999. 728 с.
 239. Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пос., прилож. *Кодекс законов о труде 1918 года*. М.: Изд. группа Норма-Инфра-М, 2001. 384 с.
 240. Кисельова О. І. Трудова міграція: суть і причини виникнення. *Наук. вісник Ужгородського нац. ун-ту*. Серія: Право. 2013. № 21. Ч. 1. С. 60–63.
 241. Клейменова С. М. Авторські правовідносини як форма реалізації правомочностей суб'єктів авторського права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. К., 2004. 25 с.
 242. Ключин Б. Д. 300 лет горному законодательству России. *Государство и право*. 2000. № 12. С. 136–141.

243. Ковалев Е. Е. Новая техника и проблемы безопасности человека. *Вопросы философии*. 1981. № 5. С. 49–50.
244. Коваленко О., Шабанов Р. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 128–135.
245. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
246. Кодекс законів про працю: систем. і кодиф. збірник чинних законів, постанов і обіжників про працю / укл. В. Клейненберг, Н. Бас, Д. Баженов; за ред. І. Степанського. 1929. 331 с.
247. Кодифікація трудового законодавства України: монографія / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків: Вид-во «ФІНН». 2009. 432 с.
248. Кодифікація цивільного законодавства на українських землях: Т. 2 / уклад.: Ю. В. Білоусов, І. Р. Калаур, С. Д. Гринько та ін.; за ред. Р. О. Стефанчука та М. О. Стефанчука. К.: Правова єдність, 2009. 1240 с.
249. Колбасин Д. А. Содержание трудового договора на современном этапе / под ред. В. И. Семенкова. Минск: Наука і тэхніка, 1990. 176 с.
250. Колективний договір ДонНУ імені Василя Стуса на 2019–2025 рр. URL: <https://cutt.ly/PrY83B4> (дата звернення: 26.12.2019).
251. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. 256 с.
252. Колодій А. А., Копейчиков В. В. та ін. Теорія держави і права: навч. пос. / за ред В. В. Копейчикова. К., 1995. С. 92–93.
253. Колот А. М., Данюк В. М., Герасименко О. О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.
254. Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудої сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2. С. 21–40.
255. Колот А. М. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку. *Україна: аспекти життя*. 2016. № 1–2. С. 3–13.

-
256. Колот А. М., Герасименко О. О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.
257. Колот А. М., Герасименко О. О. Взаємозв'язок та взаємодія трудових цінностей і гідної праці як філософська платформа розроблення сучасного концепту гідної праці. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.
258. Колот А. М., Герасименко О. О. Гідна праця у дзеркалі теоретико-прикладних досліджень: сучасний концепт, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки*: зб. тез доп. учас. Міжнар. наук.-практ. конф.; 25–26 квіт. 2017. Київ. С. 17–24.
259. Колот А. М., Герасименко О. О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 6. С. 3–13.
260. Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. *Форум права*. 2010. № 3. С. 201–205.
261. Коляда Т. А. Мобінг у трудових (службово-трудових) відносинах: проблеми сьогодення. *Вісник Харківського нац. ун-ту внутр. справ*. 2010. № 2 (49). URL: <http://www.nbu.gov.ua/portal/> (дата звернення: 06.09.2019).
262. Коментарій к законодательству о труде / под ред. В. И. Теребилова. М.: Юрид. лит., 1975. 912 с.
263. Компаниец В. В. О влиянии христианства на хозяйственную жизнь. *Социальная экономика*. 2012. Вып. 4. С. 29–42.
264. Конвенція МОП про політику в галузі зайнятості № 122 від 1984 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/quN635g> (дата звернення: 16.12.2019).
265. Конвенція МОП о труде в морском судоходстве с поправками 2006 года. *Официальный сайт Международной организации труда*. URL: <https://goo-gl.su/Ex6AP2tR> (дата звернення: 01.03.2020).
266. Конвенція МОП про допомоги у випадках виробничого травматизму № 121 від 1964 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Pp60xXo> (дата звернення: 12.03.2020).

267. Конвенція МОП про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26 від 1928 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/JpY5Amz> (дата звернення: 12.03.2020).
268. Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 2011 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530 (дата звернення: 12.03.2020).
269. Конвенція МОП про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики № 139 від 1974 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/zpUwaT0> (дата звернення: 06.09.2019).
270. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці і зайнятості № 111 від 1958 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Fp60ovu> (дата звернення: 14.02.2020).
271. Конвенція МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 від 1992 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/EpUwAOj> (дата звернення: 15.02.2020).
272. Конвенція МОП про захист заробітної плати № 95 від 1949 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/KpUewKc> (дата звернення: 16.02.2020).
273. Конвенція МОП про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби № 130 від 1969 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/jp615PK> (дата звернення: 23.09.2019).
274. Конвенція МОП про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці № 187 від 2006 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/ap6110j> (дата звернення: 24.09.2019).
275. Конвенція МОП про політику в галузі зайнятості № 122 від 09.07.1964. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_062 (дата звернення: 03.03.2020).
276. Конвенція МОП про безпеку та гігієну праці у будівництві № 167 від 1988 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/waqckBN> (дата звернення: 17.02.2020).
277. Конвенція МОП про безпеку у використанні хімічних речовин на виробництві № 170 від 1990 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/ep61J9v> (дата звернення: 16.09.2019).

-
278. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та знань № 111 від 1958 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/7aqcTSM> (дата звернення: 06.08.2019).
279. Конвенція МОП про захист працюючих від професійного ризику, викликаного забрудненням повітря, шумом і вібрацією на робочих місцях № 148 від 1977 р. Міжнародне законодавство про охорону праці. 1997. Т. 1. С. 152–157.
280. Конвенція МОП про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143 від 1975 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/apUrZrw> (дата звернення: 07.08.2019).
281. Конвенція МОП про надомну працю № 177 від 1996 р. / МОП. Конвенції та рекомендації. 1965–1999. Женева. 2001. Т. 2. С. 1477–1486.
282. Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 від 15.06.2000. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/APUrZSi> (дата звернення: 13.01.2020).
283. Конвенція МОП про працівників-мігрантів (переглянута) № 97 від 1949 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159#Text (дата звернення: 17.02.2020).
284. Конвенція МОП про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 від 1975 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057#Text (дата звернення: 17.02.2020).
285. Конституція на Республіка Бґларія от 13.07.1991 г. *Народно събрание на Република Бґлария*. URL: <https://cutt.ly/BpUtsYt> (дата звернення: 11.03.2020).
286. Конституція Республіки Беларусь от 15 марта 1994 г. *Національний правовий інтернет-портал Республіки Беларусь*. URL: <https://goo-gl.su/wKoE> (дата звернення: 06.09.2019).
287. Конституція Республіки Польша от 2 апреля 1997 г. *Официальный сайт польского Сейма*. URL: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/rosyjski/kon1.htm> (дата звернення: 16.08.2019).
288. Конституція Росийской Федерации от 12 декабря 1993 г. *Официальный сайт Президента Росийской Федерации*. URL: <http://constitution.kremlin.ru/> (дата звернення: 07.08.2019).
289. Конституція Італійської Республіки (з передмовою Володимира Шаповала). К.: Москаленко О. М., 2018. 62 с.

290. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
291. Конституція Французької Республіки. Прийнята на рефер. 4 жовтня 1958 р. / пер. з фр.; укладач П. В. Романюк. Х.: Право, 2015. 68 с.
292. Копнин П. В. Диалектика как логика и теория познания. М.: Наука, 1973. 324 с.
293. Корновенко С. В., Кульбашна О. А., Парамонова О. С. Право інтелектуальної власності науково-педагогічного працівника: монографія. Черкаси: Черкаський нац. ун-т ім. Б. Хмельницького, 2016. 328 с.
294. Корунчак Л. А. Проблема використання синергетичного підходу при дослідженні правових явищ. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 3. С. 58–62.
295. Корчевна Л. До критики поняття «механізм правового регулювання». *Право України*. 2003. № 1. С. 117–119.
296. Костюк В. Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Публічне право*. 2015. № 2. С. 252–259.
297. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
298. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство*: електрон. наук. вид. 2013. Вип. 1. С. 173–187. URL: <https://cutt.ly/GpUt7WL> (дата звернення: 15.12.2019).
299. Кравченко Е. В. Социальный контракт как перспективный механизм повышения эффективности социальной защиты населения. *Экономика труда*. 2019. № 2. С. 827–840. DOI: 10.18334/et.6.2.40673 (дата звернення: 26.12.2019).
300. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 504 с. URL: <https://cutt.ly/Tr61WkJ> (дата звернення: 17.11.2019).
301. Краткий юридический словарь / под ред. М. Ю. Тихомирова. М.: Изд. Тихомирова М. Ю., 2011. 828 с.
302. Кресіна І. О. та ін. Запобігання дискримінації в Україні в контексті європейської інтеграції: монографія. К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. 384 с.
303. Крилова Д. Четверте покоління прав людини в контексті взаємозв'язку правових та моральних норм. *Национальный юридический журнал: теория и практика*. 2017. С. 26–30.

-
304. Круглашов А. М. Держава, нація, людина. Михайло Драгоманов про національний розвиток України. *Вісник АН України*. К., 1992. № 2. С. 22–32.
 305. Крусс В. И. Личностные («соматические») права человека в конституционном и философско-правовом измерении: к постановке проблемы. *Государство и право*. 2000. № 10. С. 43–50.
 306. Крымский С. Б. Философия как путь человечности и надежды. К.: Курс, 2000. 308 с.
 307. Кудрин С. С. Реализация концепции достойного труда в современной России: социологический анализ. *Вопросы управления*. 2014. № 3. С. 206–211.
 308. Кузнецов В. І. Філософський енциклопедичний словник / НАНУ; Інститут філософії ім. Г. С. Сковороди. К.: Абрис, 2002. 742 с.
 309. Кукин П. П., Лапин В. Л. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производственная охрана труда. М.: Высшая школа, 1999. 320 с.
 310. Кульчицький С. В. Сталінізм. Енциклопедія історії України: у 10 т. / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; Інститут історії України НАН України. К.: Наук. думка, 2012. Т. 9. 944 с.
 311. Купрій В. Що таке стигма і дискримінація працівників із ВІЛ-позитивним статусом? Пресслужба. *Офіційний сайт Управління Держпраці у Черкаській області*. 25.05.2017. URL: <https://goo-gl.su/mPQRQThU> (дата звернення: 06.09.2019).
 312. Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень: курс лекцій. Тернопіль: Економічна думка, 2005. 124 с.
 313. Куц Г. М. Неолібералізм: основні ідеї та інтерпретації. *Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна*. Серія «Питання політології». Харків, 2010. № 912. С. 174–183.
 314. Лагутіна І. В. Право працівника на трудову честь і гідність як особисте немайнове трудове право. *Ученые записки Таврического нац. ун-та им. В. И. Вернадского*. Сер. «Юрид. науки». Том 25. 2012. № 1. С. 80–86.
 315. Лагутіна І. В. Гідна праця як засіб забезпечення особистих немайнових трудових прав. *Юридичний журнал*. 2011. № 11. С. 33–35.
 316. Лагутіна І. В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 46–52.
 317. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права як правова категорія. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 64. С. 234–239.

318. Лагутіна І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 39 с.
319. Лагутіна І. В. Доказування у справах про дискримінацію у сфері праці. *Правова держава*. 2013. № 16. С. 215–22.
320. Лазор В. В. Юридичні і соціальні аспекти сутності трудового договору у сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет внутрішніх справ МВС України. Харків, 2001. 18 с.
321. Лебедев В. М., Воронков Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) / под общ. ред. В. М. Лебедева. М.: Статут, 2007. 192 с.
322. Легасов В. А. Проблемы безопасного развития техносферы. *Коммунист*. 1987. № 8. С. 95–103.
323. Леньшин А. А. Влияние концепции достойного труда Международной организации труда на развитие трудового законодательства стран Евразийского экономического союза: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2017. 28 с.
324. Лидин Г. Д. К истории горного законодательства в России по безопасности ведения работ. *Безопасность труда в промышленности*. 1982. № 8. С. 58–63.
325. Линицкий П. И. Критическое обозрение обычных взглядов и суждений о различных видах общественной деятельности и началах общественного благоустройства. Вера и разум. Харьков, 1884. Т. 2. Ч. 1. 147 с.
326. Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. М.: Типография А. С. Суворина, 1904. 372 с.
327. Ліпкан В. А. Безпекознавство: навч. пос. К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2003. 208 с.
328. Літопис руський. Володимир Мономах. Поучення / переклад Л. Махновця. Ленинград, 1926–1928. VIII с. 579 стлб. *Полное собрание русских летописей*. Т. 1: Лаврентьевская летопись. URL: <http://litopys.org.ua/litop/lit27.htm> (дата звернення: 18.02.2020).
329. Логинова Л. В. Прекаризация в системе социально-трудовых отношений: проблемы и перспективы институционализации. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Сер. 12. Вып. 3. 2016. С. 34–47.
330. Лопушинський І. П. «Цифрові робочі місця» державних службовців як вагома складова електронного урядування в Україні. Теорія

- та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2018. № 1. URL: <https://cutt.ly/zp6M4kN> (дата звернення: 19.03.2020).
331. Лопушняк Г. С. Перспективи розвитку системи соціального захисту економічно активного населення на засадах гідної праці. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / наук. ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
332. Лукашева Е. А. и др. Общая теория прав человека. М.: Изд. группа Норма, 1996. 520 с.
333. Лушников А. М. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ). *Трудовое право*. 2009. № 2 (108). С. 107–112.
334. Лушников А. М., Лушникова М. В. Основатели германской школы трудового права: Ф. Лотмар, Г. Зинцгеймер, О. Кан-Фройнд, В. Каскель, А. Ф. Никиш, А. Гюк, Х.-К. Ниппердей (историко-правовой очерк). *Российский ежегодник трудового права*. 2010. № 5. С. 26–41.
335. Лушников А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права: монография. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. 938 с.
336. Лушникова М. В. Сущность и природа прав работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации. *Вестник Пермского университета*. 2010. Вып. 1 (7). С. 32–38.
337. Лушникова М. В., Лушников А. М. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях. *Вестник Яросл. гос. ун-та им. П. Г. Демидова*. Серия «Гум. науки». 2007. № 2. С. 46–52.
338. Любимов Б. Соціальне страхування в минулому і сьогоденні. Харків, 1923. С. 17–20.
339. Маастрихтський договір (офіційно «Договір о Європейском Союзе») от 7 февраля 1992 года. Экономика. *Толковый словарь / общая редакция д-ра экон. наук И. М. Осадчей*. М.: «ИНФРА-М», Издательство «Весь Мир», 2000. 356 с.
340. Маркс К. Капітал. Критика политической экономии. Т. 1. Государственное издательство политической литературы, 1952. 900 с. URL: <https://cutt.ly/npY1FvB> (дата звернення: 06.09.2019).
341. Марченко О. В. Філософія права: навч. посіб. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 303 с.
342. Мацько М. А. Право громадян на зайнятість: проблема реалізації. *Науковий вісник Львівської комерційної академії*. Серія: Юридична. 2015. Вип. 2. С. 384–398.

343. Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения: перспективы развития. Москва, 2000. 141 с.
344. Мачульська Е. Е. Право социального обеспечения в условиях рыночной экономики: теория и практика правового регулирования: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Москва, 2000. 56 с.
345. Резолюция и заключение о периодически обсуждаемых проблемах социальной защиты (социального обеспечения): МБТ, 2011. *Международная конференция труда*, 100-я сессия, Женева, 2011, опубликовано в *Provisional Record* (Женева, 2011), № 24. URL: <https://cutt.ly/sp78cNU> ист. (дата звернення: 19.12.2019).
346. МВФ назвав Україну найбіднішою країною Європи – інфографіка. 12.10.2018. *Сайт UA.NEWS*. URL: <https://goo-gl.su/adYuvny> (дата звернення: 21.11.2019).
347. Международная система добросовестного найма иностранной рабочей силы: Брошюра Представительства Международной организации по миграции (МОМ). Женева. URL: <https://goo-gl.su/LZbxuJ> (дата звернення: 06.02.2020).
348. Меморандум про взаємопорозуміння між Міністерством соціальної політики України, Всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та Міжнародною організацією праці щодо програми гідної праці на період 2012–2015 рр. від 12.06.2012. URL: <https://cutt.ly/6aqL6qD> (дата звернення: 16.08.2019).
349. Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на період 2008–2011 рр. від 09.06.2008. *Офіційний вісник України*. 2008. № 55. Ст. 1847.
350. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016. URL: <https://goo-gl.su/6sXCiOqP> (дата звернення: 03.09.2019).
351. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2006. 205 с.
352. Михайлов С. В. Правовые ценности: теоретико-правовой аспект: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Ростов-на-Дону, 2011. 28 с.
353. Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей від 1990 р. ООН. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/NpUdFuz> (дата звернення: 14.11.2019).

-
354. Мнацаканян Э. Г. Совершенствования социальной защиты работника в процессе достижения достойного труда. *Научно-практический журнал «Государство и право в XXI веке»*. 2016. № 1. С. 46–51.
355. МОП. Конвенції та рекомендації. 1965–1999. Женева: МБП, 2001. Т. 2. С. 779–1560.
356. Морган Л. Г. Древнее общество или исследование линий человеческого прогресса от дикости через варварство к цивилизации / Издательство института народов Севера ЦИК СССР. Изд-е 2-е. Ленинград, 1935. 368 с.
357. Нагребельний В. П., Болотіна Н. Б. Соціальний захист. *Юридична енциклопедія: в 6-ти т.* Редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К.: «Укр. енцикл.», 2003. Т. 5.
358. Науково-практичний коментар Господарського кодексу України / за загальною редакцією В. К. Мамутова. К., 2003. 441 с.
359. Науково-практичний коментар до Податкового кодексу України: в 3 т. / за заг. ред. М. Я. Азарова; Нац. ун-т держ. подат. служби України. К.: Міністерство фінансів України, 2010. Т. 1. 445 с.
360. Наше общее будущее: Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию / пер. с англ. под ред. С. А. Евтеева и Р. А. Перелета. URL: <https://cutt.ly/tpUfJ0w> (дата звернення: 03.01.2020).
361. Незадекларована праця – погано для всіх. Новини. Державна служба України з питань праці. 2019. URL: <https://cutt.ly/BpUgc0X> (дата звернення: 08.04.2020).
362. Новицкий И. Б., Перетерский И. С. Римское частное право. М., 1948. 583 с.
363. Новіков Д. Pluralitas non est ponenda sine necessitate, або місце теорій прекаріату у науці трудового права. *Науковий вісник УжНУ. Серія Право*. 2015. Випуск 34. Том 2. С. 22–26.
364. Новітній онлайн-словник української мови (2013–2018 pp.). URL: <http://sum.in.ua/f/vizija> (дата звернення: 12.02.2020).
365. Нолькен А. М. Законы о вознаграждении за ученье и смерть в промышленных заведениях частных, общественных и казенных. СПб., 1911. 136 с.
366. Нормы МОТ по социальному обеспечению. МОТ. Продвигать социальную справедливость и содействовать достойному труду. URL: <https://cutt.ly/tpUgG0G> (дата звернення: 06.09.2019).
367. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ. URL: <https://cutt.ly/3pUg1gC> (дата звернення: 17.12.2019).

368. Конвенція МОТ о ліквідації насилья и домогательств в сфере труда № 190 от 21.06.2019. ILO. URL: https://cutt.ly/QpUhfS_W (дата звернення: 27.10.2019).
369. О минимальных уровнях социальной защиты: Рекомендация МОТ от 30.05.2012 № 202. URL: <https://goo-gl.su/1veE3ELX> (дата звернення: 03.03.2020).
370. О пути в науку, евразийской интеграции и перспективах трудового права (интервью со Светланой Юрьевной Головиной). *Трудовое и социальное право*. 2018. № 3. С. 12–16.
371. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 № 213. *Официальный сайт Верховной Рады Украины*. URL: <https://cutt.ly/upUhMW1> (дата звернення: 15.08.2019).
372. Обучение для зеленого будущего. INFORM. 2012. Вып. № 11. *Сайт Европейского фонда образования*. URL: <https://goo-gl.su/SOML> (дата звернення: 23.11.2019).
373. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. *Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / РАН; Ин-т рус. языка им. В. В. Виноградова*. М.: ООО «А ТЕМП», 2006. 944 с.
374. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. *Толковый словарь русского языка*. М.: Эксмо, 2012 г. 608 с. URL: <https://slovar.cc/rus/ojegov/616385.html> (дата звернення: 26.11.2019).
375. Олейникова О. Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения. Копенгагенский процесс. М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2004. 70 с.
376. Організація державного регулювання в галузі промислової безпеки у Великій Британії. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2002. № 2. С. 22–25.
377. Осадько О. О. Ділова репутація, честь та гідність працівника як об'єкти захисту в трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2017. 19 с.
378. Осадько О. О. До питання трудової честі та гідності працівника. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2014. № 9-1. С. 146–148.
379. Осадько О. О. та ін. Дотримання ділової репутації, честі та гідності працівника як запорука розвитку інноваційної особистості.

Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні: монографія. Х., 2015. С. 283–302.

380. Основи загальнообов'язкового державного соціального страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 23. Ст. 121.
381. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 № 2801-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.
382. Основи конституційного права Федеративної Республіки Німеччина. *Конституційне право зарубіжних країн: навч. посіб. / за заг. ред. В. О. Ріяки*. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 544 с.
383. Основи психології: підручник / за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. 4-те вид., стереотип. К.: Либідь, 1999. 632 с. URL: <https://cutt.ly/3pUjvTI> (дата звернення: 14.03.2019).
384. Основной Закон (Конституция) Союза Советских Социалистических Республик: принят II съездом Советов СССР (1924 г.). URL: <https://cutt.ly/Ip6MnmU> (дата звернення: 07.09.2019).
385. Основной Закон (Конституция) Союза Советских Социалистических Республик: принят II съездом Советов СССР (1936 г.). URL: <https://cutt.ly/jp6Msgv> (дата звернення: 13.11.2019).
386. Основной Закон (Конституция) Союза Советских Социалистических Республик: принят на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва (1977 г.). URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1977.htm> (дата звернення: 14.11.2019).
387. Отечественное законодательство XI–XX веков: пособ. для семинаров. Ч. 1. XI–XIX века / под ред. О. И. Чистякова. М.: Юристъ, 1999. 464 с.
388. Павлинська А. Як роботодавцям не потрапити до суду після карантину. *Платформа ЛІГА ЗАКОН*. URL: <https://cutt.ly/sp6N3fj> (дата звернення: 08.04.2020).
389. Павлова Е. А. Реализация концепции достойного труда на предприятиях электроэнергетики: автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Саратов, 2012. 20 с.
390. Панасюк О. Т. Аксиологические аспекты трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Киевский гос. ун-т имени Т. Г. Шевченко. К., 1993. 108 с.
391. Панасюк О. Т. Трудове право та динаміка зміни праворозуміння: соціологічний аспект. *Форум права*. 2009. № 3. С. 480–484. URL: <https://cutt.ly/zp6NFCx> (дата звернення: 09.11.2019).

392. Панкевич О. З. Соціальна держава та права людини «другого покоління» (загальнотеоретичне дослідження). Вип. № 11 Львів: Астрон, 2006. 176 с.
393. Панухник Р. В Україні третина представників ЛГБТ спільноти зазнає утисків і дискримінації на робочих місцях. *Громадське радіо*. 14.09.2015. URL: <https://goo-gl.su/CwbN> (дата звернення: 24.12.2019).
394. Панченко М. В. Поняття правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1. Т. 3. С. 77–82.
395. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук, 12.00.05 / Дон. юрид. ін-т МВС України. К., 2019. 469 с.
396. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: автореф. дисер. ... д-ра юрид. наук, 12.00.05. Дон. юрид. ін-т МВС України. К. 2019. 35 с.
397. Паньков Д. А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. Одеса, 2007. 22 с.
398. Парпан Т. Флексибілізація трудових правовідносин. *Wrocławsko-Lwowskie Zeszyty Prawnicze* 10, 2019. С. 161–170.
399. Перчик А. И. Библиографический очерк истории развития и преподавания горного права в России. *Государство и право*. 1998. № 12. С. 88–93.
400. Перевірка гідної праці: національне трудове право в 49 питаннях і відповідях: анкетування. *Сайт «WageIndicator.org» Фонд «Wage-Indicator»*. Університет Амстердама. URL: <https://goo-gl.su/Dh3ia1> (дата звернення: 21.10.2019).
401. Перевірка гідної праці: національне трудове право в 49 питаннях і відповідях: анкетування. *Сайт Mojazarplata.com.ua*. URL: <https://goo-gl.su/1s77z> (дата звернення: 21.10.2019).
402. Петрова І. Л. Культурна трансформація як чинник гідної праці. *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.
403. Петрое О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії: монографія. К.: НАДУ, 2012. 304 с.
404. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид.

-
- наук: 12.00.05 / Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2004. 388 с.
405. Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін. Трудове право України: навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. 536 с.
406. Пилипенко П. Д., Буряк В. Я., Синчук С. М. та ін. Право соціального забезпечення України: підруч. / за ред. П. Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2010. 504 с.
407. Побили заступника головного лікаря Національного інституту раку. 15.05.2020. *Інтернет-видання Українська правда*. URL: <https://cutt.ly/UrpnXzh> (дата звернення: 15.05.2020).
408. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13, № 13–14, № 15–16, № 17, Ст. 112. *Офіційний сайт Верховної Ради України*.
409. Пожарова О. В. Гідні умови праці жінок: міжнародні стандарти та законодавство України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 3. С. 105–108.
410. Показники для моніторингу стану досягнення Цілей сталого розвитку: методологія збору та розрахунку даних: аналіт. звіт. 2017. ГЕФ у співпраці з ПРООН в Україні. URL: <https://goo-gl.su/y858> (дата звернення: 06.09.2019).
411. Поляк Г. Б., Маркова А. Н. Всемирная история. М.: ЮНИТИ, 2000. 496 с.
412. Посібник з європейського антидискримінаційного права / Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав; Європейський суд з прав людини. Стразбург. 2010. 191 с.
413. Постанова Верховного Суду від 05.06.2019 у справі № 465/5652/15-ц. URL: <https://cutt.ly/PaQwkDL> (дата звернення: 04.02.2020).
414. Постанова Верховного Суду від 22.04.2020 у справі № 160/8902/18. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88868275> (дата звернення: 24.02.2020).
415. Постанова Верховного Суду від 23.10.2019 у справі № 806/2064/18. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85121979> (дата звернення: 04.02.2020).
416. Постанова Дніпровського апеляційного суду від 12.11.2019 у справі № 208/468/18. URL: <https://cutt.ly/QpUzcdp> (дата звернення: 28.12.2019).
417. Постанова Київського апеляційного суду від 20.03.2019 у справі № 369/11592/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://cutt.ly/3aqXGGz> (дата звернення: 02.02.2020).

418. Постанова Київського апеляційного суду від 28.02.2019 у справі № 760/5212/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://cutt.ly/4aqXMPu> (дата звернення: 11.11.2019).
419. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 20.03.2019 у справі № 2140/1340/18. URL: <https://cutt.ly/PpUz7vG> (дата звернення: 12.10.2019).
420. Постійно за кордоном працюють понад 3,2 млн українців / Мінсоцполітики. *ІА «Інтерфакс-Україна»*, 03.07.2018. URL: <https://goo-gl.su/5aLRJAd> (дата звернення: 10.09.2019).
421. Потапенко В. Г. та ін. Від практики реалізації природоохоронних заходів до екологічної політики в Україні: шляхи і проблеми. Аналітична доповідь / за ред. Ю. М. Скалецького, В. Г. Потапенко. К.: Національний інститут стратегічних досліджень, 2011. 40 с.
422. Права человека и гендерная идентичность: Тем. доклад Комиссара по правам человека Совета Европы. Страсбург, 2009. 29 с. URL: <https://goo-gl.su/R03orZAz> (дата звернення: 17.10.2019).
423. Права человека: энциклопедический словарь / отв. ред. С. С. Алексеев. М.: Норма, 2009. 656 с.
424. Правовий захист ЛГБТ-спільноти: посіб. / за ред. А. Л. Свящук. Київ, 2018. 212 с.
425. Прилипко С. М. Правове регулювання зайнятості населення. *Проблеми законності*: респ. міжвідом. наук. зб. Харків, 2001. Вип. 49. С. 104–113.
426. Прилипко С. М. Предмет права соціального забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 42 с.
427. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110.
428. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Правова доктрина України*: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України. за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. 760 с.
429. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підруч. Харків, 2008. 664 с.
430. Припхан І. І. Право працівника на повагу його честі і гідності. *Вісник академії адвокатури України*. 2012. № 3 (25). С. 175–176.
431. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993 № 3792-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 13. Ст. 64.
432. Про архітектурну діяльність: Закон України від 20.05.1999 № 687-ХІV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 31. Ст. 246.

-
433. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 № 2121-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 5–6. Ст. 30.
 434. Про вищу освіту: Закон України від 01.04.2014 № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37–38. Ст. 2004.
 435. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо боротьби з нелегальною міграцією: Закон України від 18.01.2001 № 2247-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 13. Ст. 66.
 436. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.
 437. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу: Закон України від 12.11.2015 № 785-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
 438. Про внесення змін до Регламенту Кабінету Міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 02.04.2008 № 280. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/FaqqMB0> (дата звернення: 03.04.2020).
 439. Про встановлення медико-біологічних та соціально-психологічних показань для зміни (корекції) статевої належності та затвердження форми первинної облікової документації й інструкції щодо її заповнення: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2016 № 1041. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/eaqCR6A> (дата звернення: 15.01.2020).
 440. Про гастрольні заходи в Україні: Закон України від 10.07.2003 № 1115-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 7. Ст. 56.
 441. Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 № 2017-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст. 409.
 442. Про державну службу: Закон України від 27 липня 2016 р. № 49. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
 443. Про доповнення Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади: постанова Кабінету Міністрів України від 10.12.2008 № 1068. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Or6NaQU> (дата звернення: 16.08.2019).

444. Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні: Закон України від 16.11.1992 № 2782-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 1. Ст. 1.
445. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 1. Ст. 1.
446. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 09.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
447. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49-51. Ст. 376.
448. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закону України від 23.09.99 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46–47. Ст. 403.
449. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 22. Ст. 171.
450. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
451. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 № 803-XI. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 14. Ст. 170.
452. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.
453. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
454. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах: проєкт наказу Міністерства соціальної політики України від 05.07.2019. *Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України*. URL: <https://goo-gl.su/lgfXX7v4> (дата звернення: 12.03.2020).
455. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634-р. *Офіційний сайт*

-
- Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/zp6B79w> (дата звернення: 27.11.2019).
456. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: указ Президента України від 25.08.2015 № 501/2015. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/8igh5tX> (дата звернення: 06.02.2020).
457. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1396-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/СаqqjNu> (дата звернення: 16.09.2019).
458. Про затвердження Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 21.04.2020 № 766. URL: <https://cutt.ly/Sp6BZzC> (дата звернення: 30.04.2020).
459. Про затвердження положень про Директорати Міністерства соціальної політики України: наказ Міністерства соціальної політики України від 14.09.2017 № 1460. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://goo-gl.su/7ewKLJm> (дата звернення: 08.09.2019).
460. Про затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця: постанова Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 № 359. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/6p6BIDh> (дата звернення: 04.04.2020).
461. Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: постанова Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/9p6Bnjd> (дата звернення: 04.04.2020).
462. Про затвердження Стратегії державної політики з питань здорового і активного довголіття населення на період до 2022 року від 11.01.2018 № 10-р. *Офіційний сайт Верховної ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/10-2018-%D1%80> (дата звернення: 17.07.2019).
463. Про затвердження Стратегії подолання бідності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 № 161-р. *Офіційний сайт Верховної ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-%D1%80#n10> (дата звернення: 17.10.2019).

464. Про затвердження стратегії реформування системи надання соціальних послуг: розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.01.2012 № 556-р. *Офіційний сайт Верховної ради України*. URL: <https://cutt.ly/баqqevF> (дата звернення: 02.03.2020).
465. Про затвердження Тимчасового положення про реєстр потерпілих від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань: постанова Правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 31.01.2002 № 14. URL: <https://cutt.ly/Op66V3a> (дата звернення: 08.12.2019).
466. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 49–50. Ст. 46.
467. Про імміграцію: Закон України від 07.06.2001 № 2491-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 41. Ст. 197.
468. Про кінематографію: Закон України від 13.11.1998 № 9/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 22. Ст. 114.
469. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
470. Про народні художні промисли: Закон України від 21.06.2001 № 2547-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 41. Ст. 199.
471. Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг: Закон України від 22.09.2016 № 1540-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 51. Ст. 833.
472. Про оплату праці керівних працівників державних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 30.06.2005 № 510. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/RaqVrsm> (дата звернення: 07.04.2020).
473. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Va3KdWK> (дата звернення: 07.04.2020).
474. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
475. Про оплату праці в НКРЕКП: постанова Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комуналь-

-
- них послуг № 618 від 28.04.2017. *Офіційний сайт НКРЕКП*. URL: <https://cutt.ly/Ур6ВиVo> (дата звернення: 08.04.2020).
476. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.
477. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі: Закон України від 15.12.1993 № 3687-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 7. Ст. 32.
478. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
479. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 3. Ст. 10.
480. Про підписання Рамкової програми партнерства між Урядом України та Організацією Об'єднаних Націй на 2018–2022 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.10.2017 № 803-р. *Урядовий кур'єр*. 2017. № 11. 21.11.2017 № 219.
481. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 19–20. Ст. 179.
482. Про працю: проєкт Закону України від 28.12.2019 (реєстр. № 2708, ініц. О. Гончарук). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/FpUR2v3> (дата звернення: 12.01.2020).
483. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.
484. Про професійних творчих працівників та творчі спілки: Закон України від 07.10.1997 № 554/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 52. Ст. 312.
485. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
486. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 32. Ст. 215.
487. Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів від 1977 року: Закон України від 16.03.2007 № 755-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 21. Ст. 290.
488. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

489. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102: Закон України від 16.03.2016 № 1024-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 16. Ст. 161.
490. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.), Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 № 475/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 40. Ст. 263.
491. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: указ Президії Верховної Ради УРСР від 19.10.1973 № 2148-VIII. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/баqVERW> (дата звернення: 06.09.2019).
492. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 № 1678-18. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.
493. Про регулювання фондів оплати праці підприємств-монополістів: постанова Кабінету Міністрів України від 05.05.1997 № 428. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/UaqVJKS> (дата звернення: 08.04.2020).
494. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 39. Ст. 181.
495. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)»: постанова Верховної Ради України від 18.12.2008 № 773-VI. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/773-17> (дата звернення: 11.08.2019).
496. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
497. Про стимулювання інвестиційної діяльності в пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць: Закон України від 06.09.2012 № 5205-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 410.
498. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.

-
499. Про схвалення Довгострокової стратегії розвитку української культури – стратегії реформ: розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.02.2016 № 119-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/брбVNsg> (дата звернення: 22.08.2019).
 500. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: постанова Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/SaqBtvC> (дата звернення: 28.10.2019).
 501. Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 р. № 989-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/qr6VDLi> (дата звернення: 23.09.2019).
 502. Про схвалення Стратегії подолання бідності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 № 161-р. *Офіційний вісник України*. 29.03.2016. № 23. Ст. 923.
 503. Про театри і театральну справу: Закон України від 31.05.2005 № 2605-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 26. Ст. 350.
 504. Про телебачення і радіомовлення: Закон України від 21.12.1993 № 3759-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 10. Ст. 43.
 505. Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності: постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/НрUUurg> (дата звернення: 09.04.2020).
 506. Про умови оплати праці посадових осіб, керівників та керівних працівників окремих державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу» від 27 липня 2016 р. № 49: постанова Кабінету Міністрів України від 20.04.2016 № 304. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/прUUK9D> (дата звернення: 10.04.2020).
 507. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів: Закон України від 20.11.2012 № 5499-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 1. Ст. 6.
 508. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/8рUUFXV> (дата звернення: 06.09.2019)

509. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля успішних реформ: аналітичний матеріал в рамках проєкту «Сприяння публічним комунікаціям в діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про Асоціацію в умовах децентралізації». 2019. *Інформаційно-аналітичний журнал «Роботодавець»*. URL: <https://cutt.ly/Iiz0z6w> (дата звернення: 22.12.2019).
510. Програма дій «Порядок денний на XXI століття»: Ухвалена конференцією ООН з навколишнього середовища і розвитку в Ріо-де-Жанейро. (Саміт «Планета Земля», 1992 р.) / пер. з англ. 2-ге вид. К.: Інтелсфера, 2000. 360 с.
511. Програма розвитку ООН. Юридична енциклопедія: у 6-ти т. / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К. URL: <https://cutt.ly/drUIGKU> (дата звернення: 15.10.2019).
512. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012. № 1008. URL: <https://goo-gl.su/aHzKbc> (дата звернення: 17.10.2019).
513. Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 0955 від 29.08.2019 (ініц. М. М. Папієв та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/UyBeEwd> (дата звернення: 06.01.2020).
514. Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 (ініц. Н. Ю. Королевська та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/tyBeYz2> (дата звернення: 07.01.2020).
515. Проєкт Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 (ініц. 2410-1 від 08.11.2019 Ю. В. Тимошенко та ін.). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/xyBeYII> (дата звернення: 08.01.2020).
516. Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. Х.: Фірма Консул, 2000. 480 с.
517. Прокофьев А. В. Понятие «социальная справедливость» в трудах Дж. С. Милля. *Историко-философский ежегодник*. 2010. № 2009. С. 135–155.
518. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 2019 рік. *Офіційний сайт Фонд соціального страхування України*. URL: <https://cutt.ly/7pUOgE9> (дата звернення: 19.12.2019).
519. Профспілкова «Хвиля гніву» прокотилася Україною. 30.01.2020. *Офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки*. URL: <https://cutt.ly/kpUOEG5> (дата звернення: 03.02.2020).

-
520. Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права. Харьков: Вища шк., 1982. 150 с.
 521. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979. 224 с.
 522. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. Избранное. Сост. В. А. Процевский, О. Н. Ярошенко, Р. И. Шабанов и др. Х. Право. 2019. 472 с.
 523. Процевський В. О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудоких відносин: монографія. Харків, 2012. 332 с.
 524. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105.
 525. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. *Правова доктрина України: у 5-ти т. Т. 3: Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н. С. Кузнецової*. Харків: Право, 2013. 760 с.
 526. Райзберг Б. А. Современный социэкономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2009. 629 с.
 527. Рамкова програма допомоги ООН для України (UNDAF) на 2006–2010 роки. URL: <http://www.un.org.ua/ua/undaf> (дата звернення: 12.03.2020).
 528. Резолюции, принятые на 100-й сессии Международной конференции труда. МБТ. Женева, июнь 2011 г. *Provisional Record*. Женева, 2011. № 24. 25 с. URL: <https://cutt.ly/3p6F76w> (дата звернення: 09.09.2019).
 529. Рекомендация МОТ о минимальных уровнях социальной защиты № 202 от 2012 г. URL: <https://cutt.ly/2yVKOuR> (дата звернення: 10.09.2019).
 530. Рекомендация МОТ об основах, содействующих безопасности и гигиене труда № 197 от 31.05.2006. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/vpUAj01> (дата звернення: 11.09.2019).
 531. Рекомендация о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия МОП № 205 від 2017 року. URL: <https://goo-gl.su/ZbfWF> (дата звернення: 17.10.2019).
 532. Рекомендация МОП про трудове праввідношення № 198 від 2006 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/kaqNtPr> (дата звернення: 13.02.2020).
 533. Рекомендация ООН о положении творческих работников от 27.10.1980. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Vp69zfP> (дата звернення: 05.03.2020).

534. Рибак Н. В. Правове регулювання форм організації праці та професійного зростання слідчих органів внутрішніх справ в сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка. К., 2019. 20 с.
535. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. К.: ПК ДСЗУ, 2010. 363 с.
536. Рішення Святошинського районного суду м. Києва від 18.06.2018 у справі № 759/9104/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://cutt.ly/zpUHIsr> (дата звернення: 18.08.2019).
537. Рішення Європейського суду з прав людини у справі. «Тлімменос проти Греції» (Thlimmenos v. Greece) від 06.04.2000 / Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, 2010 р. Рада Європи. 196 с.
538. Рішення Франківського районного суду м. Львова від 02.11.2017 у справі № 465/8094/15-ц. URL: <https://cutt.ly/spUJraH> (дата звернення: 01.08.2019).
539. Рішення Херсонського окружного адміністративного суду від 05.03.2020 у справі № 540/51/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://cutt.ly/IpUJYxK> (дата звернення: 05.04.2020).
540. Рогалева И. Ю., Рогалева Г. А. Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике. Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. 2018. № 4. С. 184–189.
541. Розинъ Н. Н. Объ оскорблени чести. Общая часть. Опозорение. Томск, 1910. 470 с.
542. Роик В. Д. Достойный труд и социальная защита: моральный и социальный аспекты. *Достойный труд в XXI веке: Круглый стол, проведенный в МГУ в рамках Ломоносовских чтений, посвященных 250-летию университета, 45-летию преподаванию экономики труда в МГУ. 2005. Официальный сайт экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова*. URL: <https://cutt.ly/ByZcN0R> (дата звернення: 16.10.2019).
543. Российское законодательство X–XX веков / под общ. ред. О. И. Чистякова. М.: Юридическая литература, 1985. Т. 2. 520 с.
544. Рудакова С. Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні. *Український соціум*. 2012. № 2. С. 121–134.
545. Русак О. Н. К теории безопасности труда. *Безопасность труда в промышленности*. 1982. № 6. С. 55–57.

-
546. Рязанов М. Ю. Правові артефакти та культурний код права. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 4. С. 46–50.
547. Садова У. Я., Бортник Н. П., П'ятковська О. Р. та ін. Українські міграційні тренди у фокусі перспектив розвитку ринку праці. *Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття*: наукове видання / наук. ред. У. Я. Садова. Львів, 2019. 110 с.
548. Сальников В. П., Стеценко С. Г. Регламентация медицинской деятельности в России: историко-правовые вопросы (X–XVII вв.). *Журнал российского права*. 2001. № 4. С. 143–151.
549. Самарин Ю., Яворский С., Прокопович Ф. Сочинения. Т. 5. М., 1880. 464 с.
550. Санкова Л. В. Индикация достойного труда в современном обществе: возможности и ограничения. *Достойный труд – основа стабильного общества*: Мат-лы III междуна. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 27–28 октября 2011 г.). 2011. Ч. 1. С. 115–119.
551. Санфилиппо Ч. Курс римского частного права. М.: БЕК, 2000. 400 с.
552. Сахарук І. С. Виміри гідної праці як складова Цілей сталого розвитку 2016–2030. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 102–110.
553. Сахарук І. С. Розробка Національної стратегії гідної праці як ключовий вектор реформування трудового законодавства України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. 26.10.2018 р., Київ / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. канд. юрид. наук І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 159–163.
554. Сахарук І. С. Принцип недискримінації як складова концепції гідної праці в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Юридичні науки. 2018. № 1. С. 50–58.
555. Сахарук І. С. Дискримінація за ознакою віку у сфері праці. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 3. С. 63–70.
556. Сахарук І. С. Забезпечення гендерної рівності як напрям реалізації концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: мат-ли VII Всеукр. наук.-практ. кон-ції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 203–206.
557. Сахарук І. С. Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості як правовий індикатор гідної праці в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. № 3. Т. 1. С. 104–108.

558. Світовий досвід оподаткування: Німеччина. *Офіційний сайт Державної фіскальної служби України*. URL: <https://cutt.ly/1u4EgC3> (дата звернення: 17.04.2020).
559. Семашко Н. А. Право на социальное обеспечение. М., 1938. 48 с.
560. Семашко Н. А. Введение в социальную гигиену. М.: Изд-во «Работник просвещения», 1927 (тип. Госиздата «Красный пролетарий»). 52 с.
561. Серета О. Г. та ін. Актуальні питання захисту честі й гідності в трудових правовідносинах в умовах інтеграції України до Європейського Союзу. *Право та державне управління*. 2019. № 3. С. 109–115.
562. Серякова С. Б. Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы: сопоставительный анализ: монография. М.: Прометей, 2016. 164 с.
563. Сидоренко О. П. Правове забезпечення: до питання інтерпретації поняття. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 1. С. 39–46.
564. Синегубов О. В. Особливості цивільно-правового захисту прав на гідність, честь та ділову репутацію працівників міліції: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Х., 2008. 20 с.
565. Синчук С. М. Модель національної системи соціального забезпечення в контексті європейського напрямку розвитку України. *Право України*. 2016. № 8. С. 17–23.
566. Синчук С. М. Теорія соціального ризику за правом соціального забезпечення. *Право України*. 2003. № 3. С. 55–59.
567. Сімутіна Я. В. Гідна праця. Програма гідної праці. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. 776 с.
568. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія / НАН України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ: Ніка-Центр, 2018. 435 с.
569. Скакун О. Ф. Теория государства и права: учеб. / под ред. О. Ф. Скакун. Харків: Консум, 2000. 704 с.
570. Сковорода Г. Повне зібрання творів. У 2-х т. Т. 1. К.: Дніпро, 1973. 531 с.
571. Скорик М. М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. *Аналітичне дослідження*. Київ: Бюро соціаль-

- них та політичних розробок, 2017. 78 с. URL: <https://goo-gl.su/d97ocQnh> (дата звернення: 13.11.2019).
572. Слесарева Г. Ф. Спиноза о Боге, свободе мысли и свободе человека в обществе. *Палимпсест: Диалог социогуманитарных наук: Сборник научных трудов. Выпуск 2. Прометей.* 2012. 506 с.
573. Словарь терминов и понятий по обществознанию / автор-составитель А. М. Лопухов. 7-е изд. переб. и доп. М., 2013, 512 с.
574. Словник української мови: в 11-ти т / АН УРСР; Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970–1980. Т. 2, 1971. 550 с.
575. Смирнов Е. А. К аналитике безопасности: руководитель и образование. *Безопасность Евразии.* 2002. № 3. С. 30.
576. Смирнова Т. В. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности. *Вестник Московского университета.* Серия 6. Экономика. 2010. № 3. С. 90–99.
577. Сойфер В. Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности. *Трудовое право.* 2010. № 10. С. 89–99.
578. Соловьев А. И. Либерализм: проблемы теоретического и идеологического измерений. *Журнальный клуб Интелрос «Синергия».* 2010. Вып. 5. С. 9–38.
579. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2012. 20 с.
580. Социальное государство в странах ЕС: прошлое и настоящее: монография / отв. ред. Ю. Д. Квашнин. М.: ИМЭМО РАН, 2016. 189 с.
581. Социальное обеспечение для всех: создание минимальных уровней социальной защиты и всеобщих систем социального обеспечения: Стратегия Международной организации труда. Краткое описание; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МБТ, 2013. URL: <https://cutt.ly/NaqN8C1> (дата звернення: 11.12.2019).
582. Соціальний діалог у сфері праці: право голосу та можливість вибору для жінок і чоловіків: брошура МОП. Гендерна рівність у серці гідної праці. URL: <https://cutt.ly/raqMiFV> (дата звернення: 03.03.2020).
583. Соціальні партнери розпочали підготовку до підписання Програми МОП гідної праці для України на 2020–2024 роки. 19.12.2019.

- Сайт Федерації роботодавців України*. URL: <https://goo-gl.su/fYU1> (дата звернення: 26.12.2019).
584. Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. К.: «ЕксОб», 2004. 304 с.
585. Справедливая занятость. Словарь Merriam-Webster.com. USA, Merriam-Webster, URL: <https://cutt.ly/SpUZtjm> (дата звернення: 09.03.2020).
586. Ставиский П. Р. Трудовой договор / под ред. И. Е. Середы. Одесса, 1973. 50 с.
587. Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор. М.: Юрид. лит., 1983. 176 с.
588. Статут Великого княжества Литовского 1529 года / под ред. К. И. Яблонска. Минск: Изд-во Академии наук БССР, 1960. 254 с.
589. Статут Вялікага княства Літоўскага 1588: Тэксты. Даведнік. Каментарыі. Минск, 1989. URL: <http://starbel.by/statut/statut1588.htm> (дата звернення: 12.12.2019).
590. Статут Міжнародної організації праці від 28.06.1919. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Хаq1v81> (дата звернення: 04.03.2020).
591. Стефанчук Р. О. Загальнотеоретичні проблеми поняття та системи особистих немайнових прав фізичних осіб у цивільному праві України. Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2006. 170 с.
592. Стиглиц Д. Глобализация: тревожные тенденции / пер. с англ. Г. Г. Пирогова. М.: Национальный общественно-научный фонд, 2003. 304 с.
593. Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 р. № 482-р. *Офіційний вісник України*. 2017. № 60. Ст. 1837.
594. Стэндинг Г. Прекариат – новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
595. Судебник царя Феодора Иоанновича 1589 г. Викитека. URL: <https://goo-gl.su/hJ6Iz3> (дата звернення: 03.02.2020).
596. Суліма Є. М. Неоліберальна глобалізація – кризова модель глобального розвитку. *Мультиверсіум. Філософський альманах*: зб. наук. праць. Вип. 41. К.: Український центр духовної культури, 2004. С. 101–106.
597. Сурмін Ю. П. Майстерня вченого: підручник для науковця. К.: Навчально-методичний центр «Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2006. 302 с.

-
598. Сырых В. М. Теория государства и права: учебник. М.: Юстицинформ, 2001. 592 с.
599. Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці: міжнародно-правовий аспект. *Держава і право*. 2011. Вип. 51. С. 373–378.
600. Теория государства и права: учебник / под ред. В. К. Бабаева. М.: Юристъ, 1999. 592 с.
601. Територіальна угода між Запорізькою обласною державною адміністрацією, Запорізькою обласною федерацією роботодавців та Запорізькою обласною радою профспілок на 2017–2020 роки. *Сайт Міністерства соціальної політики України*. URL: <https://cutt.ly/faqMX4r> (дата звернення: 16.02.2020).
602. Територіальна угода між Луганською обласною державною адміністрацією, Федерацією профспілок Луганської області та Об'єднанням організацій роботодавців Луганської області на 2019–2020 роки від 28.11.2018. *Сайт Міністерства соціальної політики України*. URL: <https://cutt.ly/ba4APgG> (дата звернення: 17.02.2020).
603. Територіальна угода на 2019–2021 роки між Донецькою облдержадміністрацією, Спільним представницьким органом репрезентативних професійних спілок Донецької області та Об'єднанням організацій роботодавців Донецької області від 22.11.2018. *Сайт Міністерства соціальної політики України*. URL: <https://cutt.ly/Oaq1rtO> (дата звернення: 17.02.2020).
604. Тиріна М. П. Покоління прав людини: проблеми сучасної класифікації. *Держава і право*. Випуск 52. С. 728–732.
605. Тихонов В. Н. Идеи П. Д. Юркевича о государстве и праве в контексте современности: монография / МВД Украины; Луган. акад. внутр. дел. им. 10-летия независимости Украины. Луганск. 2003. 304 с.
606. Тлумачний словник української мови / за ред. А. Івченка. Харків: ФОЛІО. 2001. 540 с.
607. Товпеко Я. К. Реалізація конституційно-правових норм про права людини щодо сексуальних меншин: порівняльно-правове дослідження: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2017. 20 с.
608. Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников). Минск, 2009. 335 с.
609. Томашевський К. Л. Право на достойний труд: міжнародно-правовая концепция и опыт реализации в Беларуси. *За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и*

- практики: матеріали третьої Міжнародної науково-практичної конференції (г. Єкатеринбург, 7–8 грудня 2017 року) / Уральський державний юридичний університет; Профсоюз працівників СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. Єкатеринбург, 2017. 273 с.
610. Третяков Є. А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 145–149.
611. Труба В. І., Потопахіна О. М. Юридична природа трудового договору в умовах ринкової економіки. *Правова держава*. 2015. № 19. С. 123–128.
612. Трудовое право России: учеб. для вузов / отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. М., 1998. 480 с.
613. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. Одеса, 2006. 21 с.
614. Трюхан О. А. Право працівників-мігрантів на зайнятість: міжнародні стандарти і законодавство України. *Часопис цивілістики*. 2015. № 19. С. 178–184.
615. У Києві напали на головного лікаря Національного інституту раку. *Інформаційне агентство УНІАН*. 12.03.2020. URL: <https://cutt.ly/NupnMWB> (дата звернення: 13.03.2020).
616. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудоий вимір. *Книга перша: збірник актів законодавства України та acquis communautaire* / упор. З. Я. Козак. Львів: Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. 1144 с. URL: <https://cutt.ly/NuM2nYW> (дата звернення: 15.10.2019).
617. Угоди про співпрацю між Управлінням Держпраці у Кіровоградській області та Федерацією профспілок Кіровоградської області від 10.12.2015. *Сайт Управління Держпраці у Кіровоградській області*. URL: <https://cutt.ly/epUCMJy> (дата звернення: 06.08.2019).
618. Українсько-англійський та англо-український словник правничої термінології: Трудове право та право соціального забезпечення / укладач Л. В. Мисик. Київ: «Видавничий дім „Ін Юре”», 2005. 300 с.
619. Устав горный. Русское горное законодательство: ввод законов / сост. Г. Г. Савич. СПб, 1905. Т. VII. 439 с.
620. Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места: Доклад V на Международной конференции труда, 102-я сессия, 2013 г. / Международным бюро труда, Женева. Швейцария, 2013. 117 с.

-
621. Фасмер. М. Р. Праца. *Этимологический словарь русского языка*. URL: <https://cutt.ly/KpUMmAz> (дата звернення: 17.08.2019).
622. Фасмер. М. Р. Твор. *Этимологический словарь русского языка*. URL: <https://cutt.ly/hpUMSWP> (дата звернення: 18.08.2019).
623. Фасмер М. Р. *Этимологический словарь русского языка*. М.: Прогресс, 1986. Т. 1. 576 с.
624. Фасмер М. Р. *Этимологический словарь русского языка*. М.: Прогресс, 1986. Т. 2. 672 с.
625. Фасмер М. Р. *Этимологический словарь русского языка*. М.: Прогресс, 1987. Т. 3. 832 с.
626. ФОНД ім. Фрідріха Еберта в Україні Спілка професіоналів інформаційних комунікаційних та бізнес технологій. «„Зелена економіка” та профспілки». К.: Спілка професіоналів інформаційних, комунікаційних та бізнес технологій. 2011. 8 с. URL: <https://cutt.ly/va8VUhZ> (дата звернення: 23.02.2020).
627. Фрідман М. Капіталізм і свобода / пер. з англ. Н. К Рогачевська. К.: Наш Формат, 2017. 216 с.
628. Фролов М. О. Правові аспекти екологічного ризику: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.06 / Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. К., 2001. 183 с.
629. Фурик І. Я. Індивідуально-договірне встановлення умов оплати праці найманих працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 2. С. 111–113.
630. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/saq3GGW> (дата звернення: 01.07.2019).
631. Хаф П. Поколение «бэби-бумеров» начинает выходить на пенсию. 26.11.2007. *Интернет ТВ «Голос Америки»*. URL: <https://cutt.ly/Eaq308j> (дата звернення: 23.12.2019).
632. Хёфер М. Может быть, капитализм не хочет, чтоб мы были счастливыми? / пер. с нем. А. Обломская. СПб.: Крига, 2015. 208 с.
633. Хныкин Г. В. Роль социального партнерства в механизме реализации защиты трудовых прав работников: тезисы доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції. Харків, 2012. С. 57–58.
634. Ходаківський М. Д. Протидія дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності в Україні. *Держава і право*. Юридичні і політичні науки. 2014. Вип. 66. С. 297–307.

635. Худякова С. С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права. *Вестник Перм. ун-та*. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. № 1. С. 48–56.
636. Худякова С. С. К вопросу о праве работников на справедливую заработную плату. *Пермский конгресс ученых юристов*: тез. докл. междунар. науч.- практ. конф. Пермь, 2010. С. 494–497.
637. Цибульська О. В., Побережна В. С., Петера В. Л. Дослідження шляхів впровадження ризик-орієнтованого підходу в національну систему управління охороною праці на основі досвіду країн ЄС. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2016. Вип. 32. С. 43–56.
638. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.
639. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40–41, 42. Ст. 561.
640. Цілі сталого розвитку – Україна. ЦСР 8: Гідна праця та економічне зростання: монітор. звіт за 2015–2018 рр. / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <https://goo-gl.su/8Zccyuzc6> (дата звернення: 15.10.2019).
641. Чанишева Г. І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 52. С. 323–328. URL: <http://www.apdp.in.ua/v63/47.pdf> (дата звернення: 11.01.2020).
642. Чанишева Г. І. Соціальний діалог як інститут трудового права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер. Юриспруденція. 2015. № 18. Том 2. С. 4–6. URL: <https://cutt.ly/4pUVMw1> (дата звернення: 12.01.2020).
643. Чанишева Г. І. та ін. Місце трудових та соціально-забезпечувальних прав у системі прав людини. *Наук. праці Нац. ун-ту «ОЮА»*. Т. 17 / голов. ред. С. В. Ківалов; МОН України, НУ «ОЮА». Одеса, 2015. С. 201–231. URL: <https://goo-gl.su/EB0C74py> (дата звернення: 13.01.2020).
644. Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. *Актуальні проблеми держави і права*: збір. наук. праць. Одеса. 2010. Вип. 52. С. 7–11.
645. Чирва Р. Кроки на шляху до соціальної справедливості. Профспілкові вісті. 06.10.2013. *Офіційний веб-портал Федерація професійних спілок України*. URL: <https://goo-gl.su/aGwLEV> (дата звернення: 27.09.2019).

-
646. Чорна М. Сутність права громадян на соціальний захист. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 151–156.
647. Шабанов Р. І. Концепція гідної праці як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник УжНУ. Серія Право*. Ужгород. 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 201–204.
648. Шабанов Р. І. Трудно-правовий зміст концепції гідної праці в умовах глобалізаційних процесів. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.
649. Шабашев В. А., Щербакова Л. Н. Креативная деятельность в условиях перехода к информационному обществу. *Вестник Кемеровского государственного университета*. 2015. № 2. Т. 5. С. 250–255.
650. Шамшина И. И. Правовое регулирование отношений в сфере охраны труда в современных условиях: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Харків, 2002. 173 с.
651. Шарков В. Е. Доклад на научно-практической конференции «Юридическая безопасность человека в России. Угрозы и вызовы в сфере юриспруденции». *Государство и право*. М.: Издательство «Наука», 2002. № 5. С. 111–112.
652. Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу. *Вісник Приазов. держ. тех. ун-ту*. 2014. Вип. 28. С. 278–283.
653. Швець Н. М. Окремі правові аспекти трудової міграції. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 47. С. 152–164.
654. Шибаніц Д. М. Сучасна проблематика теорії «поколінь прав людини» в умовах європейської міждержавної інтеграції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2015. Т. 1. Вип. 31. С. 57–61.
655. Шибанова А. И. Достойный труд: признаки, содержание и гарантии его обеспечения. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2011. № 3. С. 2–6.
656. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013). *Социологические исследования*. 2015. № 12. С. 99–110.
657. Шуліка А. А. Політична прекарність в сучасному політичному процесі (теоретико-методологічний аналіз: дис. ... д-ра юрид. наук: 23.00.01. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2019. 348 с.

658. Шумило М. М. АТО і трудові права через призму практики Верховного Суду. *Судебно-юридическая газета*. 16.08.2018. URL: <https://goo-gl.su/63esO> (дата звернення: 06.01.2020).
659. Шумило М. М. Трудова міграція. *Велика Українська юридична енциклопедія: у 20-ти т.* Харків: Право, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. 776 с.
660. Шумка М., Шандрюк І. Трансформація гуманістичних ідей в сучасності. *Щорічник наукових праць студентів та викладачів кафедри філософії та політології ТНЕУ*. Тернопіль, 2014. С. 72–80.
661. Шумна Л. П. Соціальна справедливість як один із основних принципів надання соціальних послуг. *Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), Л. І. Кормич (заст. голов. ред.), Ю. П. Аленін [та ін.]*; МОНмолодьспорт України; НУ ОЮА. Одеса: Фенікс, 2012. Вип. 45. С. 37–42.
662. Щербина В. І. Сучасна ідеологія трудового права: постановка окремих проблем. *Вісник АМС України*. 2011. № 1. С. 133–138.
663. Що входить до мінімальної зарплати: приклади від Держпраці. *Український фінансово-бухгалтерський портал «Дебет-Кредит»*. URL: <https://cutt.ly/RpUBLZg> (дата звернення: 17.04.2020).
664. Щодо організації професійного навчання на виробництві: лист Міністерства соціальної політики України від 25.05.17 № 421/0/126-17. *Офіційний сайт Управління Держпраці в Івано-Франківській області*. URL: <https://cutt.ly/Su9GBVG> (дата звернення: 17.10.2019).
665. Щодо проведення заходів з метою поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників під час роботи: Директива ЄС 89/391/ЄС від 12.06.1989 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/IpUNcTp> (дата звернення: 26.03.2020).
666. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2017 р. *Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини*. URL: <https://goo-gl.su/WdTxoS> (дата звернення: 11.12.2019).
667. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2018 р. *Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини*. URL: <https://goo-gl.su/TUC89D7> (дата звернення: 11.12.2019).
668. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина

-
- в Україні. 2019 р. *Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини*. URL: <https://goo-gl.su/WdTxoS> (дата звернення: 02.02.2020).
669. Щотова Ю. М. Обов'язки професійних спілок в Україні: сучасний стан та перспектива правового регулювання. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків, 2012. 500 с.
670. Эгамназаров Х. Х. О понятии лексико-семантического поля в лингвистике. *Учёные записки*. 2018. № 1. С. 185–189.
671. Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 8. С. 21–25.
672. *Юридична енциклопедія* / за ред. Ю. С. Шемшученка. К.: Вид-во «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 1998. Т. 1. 672 с.
673. Яворська О. С. Охорона прав інтелектуальної власності науково-педагогічних працівників: здобутки, перспективи, проблеми. *Вісник Львівського університету*. Серія юридична. 2016. Вип. 63. С. 113–119.
674. Як карантин змінив сферу зайнятості та що очікувати далі? Аналітика і статистика. 13.05.2020. *Офіційний сайт Державного центру зайнятості України*. URL: <https://cutt.ly/oiq69RV> (дата звернення: 14.05.2020).
675. Яковлев О. А. Людиноцентристська парадигма як методологічна засада встановлення умов праці. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.)* / за ред. М. І. Іншина. Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 232–234.
676. Ярошенко О. М. Основні напрями утвердження засад соціальної держави у трудовому праві. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 23–29.
677. Ярошенко О. М. Сторони Генеральної угоди: проблемні питання та шляхи їх вирішення. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків, 2011. 540 с.
678. Яцкевич І. І. Правове регулювання юридичних гарантій трудових прав внутрішньо переміщених осіб: проблеми та тенденції їх вирішення. *Держава і право: збір. наук. праць : юридичні і політичні науки*. 2015. Вип. 67: Серія Юридичні науки. С. 303–313.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Табл. 1.

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ВИМІРЮВАННЯ Й ОЦІНКИ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ЗА МЕТОДОЛОГІЄЮ МОП

Компоненти (основи) гідної праці	Індикатори за тематичними сферами дослідження гідної праці	Правові показники гідної праці
1. Справедлива, повна і продуктивна зайнятість	1. Економічний та соціальний контекст для гідної праці	1. Адміністрація праці (<i>Конвенція МОП про адміністрацію праці 1978 р. (№ 150), Конвенція МОП про інспекцію праці 1947 р. (№ 81), Конвенція МОП про інспекцію праці (сільське господарство) 1969 р. (№ 129), Конвенція про статистику праці 1985 р. (№ 160), КЗпП України тощо</i>)
	2. Можливості щодо зайнятості	2. Зобов'язання уряду щодо повної зайнятості 3. Страхування від безробіття (<i>Конвенція МОП про політику зайнятості 1964 р. (№ 122), (Конвенція МОП про розвиток людських ресурсів 1975 р. (№ 142), КЗпП України Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» тощо</i>)
2. Трудові права і заборона дискримінації в галузі праці	3. Адекватний зарібок та продуктивна праця	4. Установлена законом мінімальна заробітна плата (<i>Конвенція МОП про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р. (№ 131), КЗпП України, Закон України «Про оплату праці» тощо</i>)
	4. Гідна тривалість робочого часу	5. Максимальна тривалість робочого часу 6. Щорічна оплачувана відпустка (<i>Конвенція МОП про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р. (№ 47), Конвенція МОП про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах, 1957 р. (№ 106), КЗпП України, Закон України «Про відпустки» тощо</i>)
	5. Поєднання трудового, сімейного та особистого життя	7. Відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами 8. Батьківська відпустка по догляду за дитиною (<i>Конвенція МОП про охорону материнства (переглянута) 1952 р. (№ 103), Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудяці із сімейними обов'язками, 1981 р. (№ 156), КЗпП України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» тощо</i>)

Компоненти (основи) гідної праці	Індикатори за тематичними сферами дослідження гідної праці	Правові показники гідної праці
	6. Праця, що має бути скасована	9. Дитяча праця 10. Примусова праця <i>(Конвенція МОП про мінімальний вік 1973 р. (№ 138) Конвенція МОП про примусову працю 1957 р. (№ 105) була ратифікована у 2000 році; Конвенція МОП про найгірші форми дитячої праці 1999 року, (№ 182) КЗпП України тощо)</i>
	7. Стабільність та впевненість у збереженні роботи	11. Припинення трудових відносин <i>(Конвенція МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. (№ 158), КЗпП України тощо)</i>
	8. Рівні можливості та ставлення у сфері зайнятості	12. Рівні можливості та ставлення 13. Рівна оплата праці чоловіків і жінок за рівноцінну працю <i>(Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. (№ 100), Конвенція МОП про дискримінацію (в галузі зайнятості та занять) 1958 р. (№ 111), КЗпП України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» тощо)</i>
	9. Безпечне виробниче середовище	14. Виробнича травма 15. Інспекція праці <i>(Конвенція МОП про безпеку і гігієну праці 1981 р. (№ 155), Закон України «Про охорону праці», КЗпП України, постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» тощо)</i>
3. Соціальний захист (соціальне забезпечення)	10. Соціальне забезпечення	16. Пенсія 17. Непрацездатність через хворобу / лікарняний лист 18. Непрацездатність у зв'язку з інвалідністю <i>(Конвенція МОП про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 р. (№ 102), КЗпП України, Закон України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Закон України «Про пенсійне забезпечення», Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення», Закон України «Про соціальні послуги» тощо)</i>
4. Соціальний діалог	11. Соціальний діалог, представництво роботодавців та працівників	19. Свобода об'єднання та право на організацію 20. Право на колективні переговори 21. Тристоронні консультації <i>(Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року (№ 87), Конвенція</i>

Компоненти (основи) гідної праці	Індикатори за тематичними сферами дослідження гідної праці	Правові показники гідної праці
		<i>МОП про право на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р. (№ 98), Конвенція МОП про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм (Міжнародні стандарти праці) 1976 р. (№ 144), КЗпП України, Закон України «Про соціальний діалог в Україні», Закон України «Про колективні договори і угоди», Закон України «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності», Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» тощо)</i>

Показники в таблиці наведені за даними «Профілю гідної праці України» та «Програми гідної праці МОП для України 2016–2019»^{1181, 1182}.

¹¹⁸¹ Decent work country profile: Ukraine. International Labour Office, ILO/EC Project «Monitoring and Assessing Progress on Decent Work» (MAP). Geneva: ILO, 2013. URL: <https://goo-gl.su/HFiyyCKb> (дата звернення: 08.02.2020).

¹¹⁸² Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016. URL: <https://goo-gl.su/6sXCiOqP> (дата звернення: 03.09.2019).

Табл. 1

**ДАНИ, ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ РЕГІОНАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ
ЗА РІВНЕМ ДЕФЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Рівень дефіциту гідної праці у відповідних регіонах	Регіональні структури
Відносно низький	Центральна, Північна, Північно-Східна континентальна Європа
Середній	Переважно південна Європа, англосаксонські країни, держави Балтії, деякі країни Азії
Високий	Країни СНД, багато країн Азії, Латинської Америки й Африки
Дуже високий	Переважно країни Латинської Америки й Африки

Показники в таблиці приведені за даними МОП¹¹⁸³.

¹¹⁸³ Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2. С. 33.

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

Наукове видання

АМЕЛІЧЕВА Лілія Петрівна

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА АКсіОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ**

Монографія

Редактор *Інна Колесникова*

Технічний редактор *Олена Гомон*

Обкладинка *Олена Гомон*

Підписано до друку 01.06.2020 р.

Формат 60×84/16. Папір офсетний.

Друк – цифровий. Умовн. друк. арк. 20,93

Тираж 300 прим. Зам. № 54

Донецький національний університет імені Василя Стуса
21021, м. Вінниця, вул. 600-річчя, 21.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру

серія ДК № 5945 від 15.01.2018 р.