

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32838/2707-0581/2020.2-1/27>*Амелічева Л.П.*

Донецький національний університет імені Василя Стуса

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНА ПЛАТФОРМА ГІДНОЇ ПРАЦІ В НАУЦІ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті дістала подальшого розвитку теоретико-прикладна платформа гідної праці. Розроблено класифікацію характеристик (критеріїв, складників) гідної праці. За змістом і характером вони поділені на загальні і додаткові. Отже, до загальних змістових складників гідної праці запропоновано відносити ті, що насамперед розроблені МОП, а саме: а) справедливу, продуктивну і повну зайнятість, б) трудові права і заборону дискримінації, в) соціальний захист, г) соціальний діалог. На підставі аналізу спеціальної літератури виокремлено додаткові характеристики гідної праці, такі як: інклюзивність гідної праці; задоволеність працівників своєю працею, можливість реалізувати свій творчий та професійний потенціал, активність профспілок, поважне ставлення до трудової честі і гідності працівників. Автором запропоновано у розвиток вказаної класифікації «можливість працівника мати об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності та на цій основі здійснювати кар'єрне зростання» вважати ще одним додатковим змістовим складником гідної праці.

З'ясовано сутність трьох моделей гідної праці, запропонованих Д. Гхаї, – класичної, перехідної й моделі, що розвивається. Зроблено висновок, що всі країни, які втілюють у життя концепцію гідної праці, у тому числі й Україна, повинні поставити за мету створення саме класичної моделі гідної праці, якщо користуватися класифікацією Д. Гхаї, а створивши її – розвивати й удосконалювати далі.

Удосконалено класифікацію функцій гідної праці. До наявних уже в науці функцій, таких як: методологічна, соціальна й економічна, організаційно-управлінська, світоглядна (зокрема, виховна), запропоновано додати нову функцію – правову (або захисну), що дає змогу всебічно охарактеризувати концепцію гідної праці з теоретико-правової точки зору.

З огляду на прагнення досягнення Україною сталого розвитку і гідної праці, запропоновано змінити редакцію Преамбули і першої частини статті першої «Завдання Кодексу законів про працю України» КЗпП України. Такі зміни у КЗпП України будуть спонукати законотворця під час розробки нових законодавчих актів у сфері праці обов'язково слідувати принципам гідної праці, а значить і принципам сталого розвитку.

Ключові слова: функція гідної праці, Міжнародна організація праці, модель гідної праці, інклюзивність, критерій гідної праці.

Постановка проблеми. За останні декілька років світова спільнота відзначила важливі знакові ювілеї у сфері прав людини. Так, у 2018 році відбулося сімдесятиріччя з дня ухвалення Загальної декларації прав людини (ГА ООН, 11.12.1948), в якій закріплено, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий і сприятливий умови праці, на справедливий і задовільний винагороду, що забезпечує гідне людське існування для неї самої та її сім'ї, що доповнюється у разі необхідності іншими засобами соціального забезпечення й ін. У 2019 році – сторіччя з дня

створення Міжнародної організації праці як спеціалізованої установи ООН, що по праву має статус авторитетної та глобальної правозахисної організації і яка займається проблемами в сфері праці (ця подія ознаменувалася ще й прийняттям Декларації сторіччя МОП про майбутнє сфери праці (МОП, 21.06.2019). Також варто зауважити, що у 2018 році виповнилося 20 років з моменту ініціювання МОП концепції гідної праці та прийняття нею Декларації «Про основні принципи та права у світі праці» (МОП, 18.06.1998), в якій були закріплені ключові компоненти гідної праці й основоположні прин-

ципи її забезпечення. Такий збіг знаків і символів, з точки зору семіотики, іноді під час проведення досліджень дає змогу вийти за межі «сухої» науковості та поглянути на наповнений екзистенційними сенсами життєсвіт людини і знання про нього як на цілісність, особливо з огляду на те, що однією з особливостей семіотики часто називають її міждисциплінарний характер.

Україна як член МОП активно підтримує ідеї гідної праці та впроваджує їх у життя завдяки національній (країновій) Програмі гідної праці МОП для України. Нині розроблюється вже п'ята така Програма на 2020–2024 роки. Є вже багато позитивних практичних результатів упровадження цих Програм у нашій країні, але в деяких напрямках ідею гідної праці не вдається втілити в життя досить ефективно. Нині це особливо торкається сфер, залежних від фінансових можливостей як роботодавців, так і держави загалом (оплати праці, соціального захисту, соціального діалогу та безпеки праці). Необхідно зауважити, що нагепер не досить виважених теоретико-прикладних досліджень з цього питання в науці трудового права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасними базовими теоретичними доробками в сфері гідної праці є наукові праці таких учених трудового права, як В.В. Жернаков [1], Т.О. Зикіна [2], А.О. Леньшин [3], М.В. Панченко [4], О.В. Пожарова [5], І.С. Сахарук [6], К.Л. Томашевський [7] та ін. Саме завдяки теоретичним розробкам цих учених трудового права концепція гідної праці стала елементом правової політики держави, був розроблений механізм правового забезпечення гідної праці, а поняття «гідна праця», «право на гідну працю», «гідні умови праці», «дефіцит гідної праці», «норми і стандарти гідної праці» поступово перетворюються на інструментарій законодавчої техніки у правотворенні документів концептуального та стратегічного характеру, що стосуються подальшого соціально-економічного розвитку будь-якої країни, у тому числі й України.

Зазначені вчені трудового права у своїх наукових доробках висвітлювали багато проблемних питань щодо втілення в життя концепції гідної праці як теоретичного, так і прикладного характеру в різних сферах суспільного життя. Завданням послідовників є подальший розвиток цієї концепції й вирішення нагальних питань щодо її впровадження в реальну дійсність.

Постановка завдання. Метою роботи є подальший розвиток теоретико-прикладної платформи гідної праці, а також розробка пропо-

зицій щодо удосконалення трудового законодавства в сфері забезпечення гідних умов праці задля вирішення проблемних питань, що виникають на практиці у зазначеній сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз численних доповідей та заяв від офіційних представників МОП дав змогу виявити різноманітні визначення гідної праці, які характеризують сутність та зміст цього поняття і мають певну цінність для науки, зокрема, трудової. Однак, на жаль, практично всі ці дефініції не закріплені в офіційних документах МОП програмного значення, хоча й відіграють велику роль для розвитку концепції гідної праці. Отже, зауважимо деякі найбільш змістовні з цих визначень, де 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, РФ, 2008) [8]; 2) життєво важливий елемент скорочення масштабів бідності й основа основ соціальної мобільності та прагнення мільйонів людей планети до того, щоб зарахувати себе до середнього класу і зберігати за собою цей статус (доповідь Генерального директора МОП «Гідна праця: деякі стратегічні виклики на майбутнє, 2008 р.» [9, с. 21]; 3) 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 їхніх сімей, а також визнаними міжнародною спільнотою вісьмома основоположними конвенціями МОП, що стосуються дитячої праці, примусової праці, недискримінації й свободи асоціацій, 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) [10] та ін. Варто зауважити цінність цих визначень, адже вони розкривають змістове наповнення гідної праці через соціально-трудова відносини, одне з прав людини й ін., і базуються на науковому підході, що має людиноцентристський характер.

У Програмі гідної праці МОП [11], яка базується на принципі соціальної справедливості, що

має найбільшу значущість у забезпеченні умов загального та міцного миру, передбачені чотири ключові компоненти (критерії, складники, характеристики) гідної праці, а саме: повна та продуктивна зайнятість; соціальний захист; соціальний діалог; повага до трудових прав і заборона дискримінації. Також варто зауважити, що в ситуації, коли не виконується хоча б один з цих критеріїв гідної праці, тоді прийнято говорити про її дефіцит як про ступінь відхилення фактичного стану соціально-трудової сфери суспільства від її ідеального (цільового) обліку, яке відповідає поняттю «гідна праця».

У зазначеному документі також передбачені стратегічні завдання до вказаних критеріїв гідної праці, які мають виконуватися всіма країнами-членами МОП, 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, у 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 задач.

Однак варто зауважити, що в Програмі гідної праці, на жаль, немає дефініцій ані гідної праці, ані права на гідну працю, зокрема, і в контексті права людини. За цією Програмою забезпечення гідної праці передбачається за прагматичним підходом МОП, коли гідна праця є лише ключовою умовою сталого розвитку, вирішення проблеми нерівності доходів і викорінення бідності з особливою увагою до районів, які зачеплені конфліктами, лихами та іншими надзвичайними ситуаціями гуманітарного порядку. Інакше кажучи, гідна праця і багатогранна політика, яку МОП допомагає розробляти на її підтримку, є найважливішим фактором, що дає змогу розірвати порочне коло. Крім багатоаспектності й поліфункціональності, гідна праця характеризується ще й тим, що вона піддається вимірюванню й оцінці через економічні та правові індикатори (показники) в будь-якій країні (за різними методиками ООН, МОП й ін.). Варто зауважити, 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 рамках досліджень Університету Амстердама з метою створення більш прозорого ринку праці для працівників і роботодавців), яка в режимі он- та офлайн дає змогу всім бажаючим пройти анкетування «Перевірка гідної праці: національне трудове право в 49 питаннях і відповідях» за посиланням: <https://goo-gl.su/Dh3ia1> й дізнатися про рівень гідних умов праці за певною професією та регіоном перебування. Для України цим Фондом розроблений і запущений сайт Mojazarplata.com.ua, де також можна пройти таке анкетування за посиланням: <https://goo-gl.su/1s77z>. На вказаних сайтах працівники можуть ознайомитися з корисною правовою інформацією за всіма умовами гідної праці. Такі сайти є свого роду «омбудсменами гідної праці», адже за рік їх відвідують близько 30 млн бажаючих із 101 країни світу.

Далі у контексті цього дослідження необхідно зауважити, що сучасними вченими у розвиток концепції гідної праці все більше і більше розроблюються або уточнюються нові додаткові компоненти гідної праці, які детально доповнюють загальні (або традиційні, розроблені МОП, про які вже вище зазначалося). Так, у спеціальній літературі трапляються такі додаткові критерії гідної праці, як: задоволеність працівників своєю працею, можливість реалізувати свій творчий та професійний потенціал, активність профспілок [12, с. 14], інклюзивність гідної праці [13, с. 19]; поважне ставлення до трудової честі і гідності [14, с. 57]. На наш погляд, до вже зазначених критеріїв гідної праці слушно додати ще один додатковий – можливість працівників мати об’єктивну оцінку результатів трудової діяльності та на цій основі здійснювати кар’єрне зростання.

У сучасній науці трудового права під час реалізації концепції гідної праці в Україні важливо визначитися з моделлю гідної праці, яку прагне втілити в життя наша держава.

У контексті зазначеного слід зауважити наукову працю «Гідна праця: поняття, моделі й індикатори» (2002 р.) вченого Міжнародного науково-дослідного інституту проблем праці МОП Д. Гхаї [15], в якій він пропонує визначати три моделі гідної праці – класичну, перехідну й модель, що розвивається, та надає їм лапідарні характеристики.

Так, на його думку, класична модель гідної праці притаманна країнам, таким як 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 дол. 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 у цих країнах характеризується тим, що профспілки є найважливішою представницькою формою організації працівників, яка охоплює своїм членством 25–50% від загальної чисельності працівників. У зазначених державах частка працівників, які беруть участь у соціальному діалозі – 25–90% від загальної чисельності працівників. Самі ж працівники мають високий рівень зарплати і зайнятості у цих країнах і їм немає потреби мігрувати в інші держави у пошуку більш оплачуваної роботи.

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 й ін.). Більшість зазначених країн має ВВП на душу населення 4000–8000 дол. США щорічно. У цих державах частка 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 всеохоплюючою і більш цілеспрямованою. Профспілки цих країн хоча й стали незалежними від держави й політичних сил, але активної позиції у соціальному діалозі, на жаль, не займають.

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. Більшість цих країн – з високим рівнем бідності й безробіттям населення. ВВП на душу населення в таких країнах, як Індонезія, Єгипет, Шрі Ланка, Індія, становить приблизно 1500–4000 дол. США щорічно, а в деяких країнах, таких як Ефіопія, Кенія – ще менше. Від 20 до 50% зайнятого населення в цих країнах заробляють не більше 1 дол. за добу. Профспілки охоплюють у середньому від 10 до 15% від загальної чисельності офіційно влаштованих на роботу працівників. Неформальний сектор зайнятості у вказаних державах має велике значення. На державне соціальне забезпечення уряди цих країн виділяють всього від 6 до 13% від ВВП.

На наш погляд, таке бачення моделей гідної праці є дискусійним. До того ж і сам Д. Гхаї заува-

жує, 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 у безпеці, отримувати доходи, які б забезпечували щонайменше мінімальний рівень життя для себе та членів сім'ї. Працівники всіх категорій прагнуть створювати свої професійні організації, які б справді захищали їхні права й інтереси. До того ж універсальність феномена гідної праці впливає з міжнародних стандартів, таких як Загальна декларація прав людини, Пакт про економічні, соціальні й культурні права, відповідні конвенції МОП та ін.

Отже, як видається, всі країни, які втілюють у життя концепцію гідної праці, мають поставити за мету створення саме класичної моделі гідної праці, якщо користуватися класифікацією Д. Гхаї, а створивши її – розвивати й удосконалювати надалі, адже немає меж для досконалості.

У контексті цього дослідження слід зауважити, як на доктринальному рівні розкриваються функції концепції гідної праці для повноцінного розуміння її реальної ролі у науці й практиці. У спеціальній літературі пропонуються такі її функції, як: 1) методологічна, що полягає у формуванні методологічних підходів до визначення критеріїв (компонентів) гідної праці, підходів до питання її забезпечення (економетричного чи людиноцентристського) й 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 за рахунок підвищення рівня кваліфікації й мотивації працівників і поліпшення їхнього здоров'я відбувається певний економічний ефект і одночасно підвищується рівень життя працюючих, за рахунок зростання купівельної спроможності зарплати відбувається соціальний ефект й ін.); 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, що 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 й ін.) [16, с. 29–31].

На наш погляд, зазначена класифікація потребує удосконалення. Адже не можна не помітити, що концепція гідної праці виконує й правову функцію, адже інституалізація її відбулася в багатьох міжнародних стандартах праці, в національних законодавствах багатьох країн світу. Необхідно зауважити, що правова функція неоднозначна, її можна називати ще і як захисна. Адже і МОП, і ООН – це глобальні авторитетні правозахисні організації зі своїми наглядовими механізмами, які поширюються на уряди країн-членів ООН і МОП і сприяють виконанню цими урядами всіх стратегічних завдань концепції гідної праці, отже, відбувається правозахисний ефект.

Виходячи із загальновідомого висловлення, що «теорія без практики – мертва, а практика без теорії – сліпа», а також урахувавши прагнення нашої держави досягнення сталого розвитку й гідної праці, вважаємо, що в чинному КЗпП України варто змінити редакцію Преамбули і викласти її у такому вигляді:

«Кодекс законів про працю визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної, творчої і гідної праці».

Також необхідно запропонувати викласти частину першу статті 1 «Завдання Кодексу законів про працю України» КЗпП України в такій редакції:

«1. 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, повної та продуктивної зайнятості працівників, створення гідних умов праці, забезпечення збалансованості прав та інтересів працівників і роботодавців та їх захисту».

Висновки. Таким чином, у роботі здійснено теоретичне узагальнення і вирішення наукового завдання, яке полягало у подальшому розвитку теоретико-прикладної платформи гідної праці.

Розроблено класифікацію характеристик (критеріїв, складників) гідної праці. За змістом і характером вони поділені на загальні і додаткові. Отже, до загальних змістових складників гідної

праці запропоновано відносити ті, що насамперед розроблені МОП, а саме: а) справедливу, продуктивну і повну зайнятість, б) трудові права і заборону дискримінації, в) соціальний захист, г) соціальний діалог. На підставі аналізу спеціальної літератури виокремлено додаткові характеристики гідної праці, такі як: інклюзивність гідної праці; задоволеність працівників своєю працею, можливість реалізувати свій творчий та професійний потенціал, активність профспілок, поважне ставлення до трудової честі і гідності працівників. Автором запропоновано у розвиток вказаної класифікації «можливість працівника мати об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності та на цій основі здійснювати кар'єрне зростання» вважати ще одним додатковим змістовим складником гідної праці.

З'ясовано сутність трьох моделей гідної праці, запропонованих Д. Гхаї, – класичної, перехідної й моделі, що розвивається. Зроблено висновок, що всі країни, які втілюють у життя концепцію гідної праці, у тому числі й Україна, мають поставити за мету створення саме класичної моделі гідної праці, якщо користуватися класифікацією Д. Гхаї, а створивши її – розвивати й удосконалювати далі.

Удосконалено класифікацію функцій гідної праці. До вже наявних у науці функцій, таких як: методологічна, соціальна й економічна, організаційно-управлінська, світоглядна (зокрема, виховна), запропоновано додати нову функцію – правову (або захисну), що дає змогу всебічно охарактеризувати концепцію гідної праці з теоретико-правової точки зору.

З огляду на прагнення досягнення Україною сталого розвитку і гідної праці, запропоновано змінити редакцію Преамбули і першої частини статті першої «Завдання Кодексу законів про працю України» КЗпП України. Такі зміни у КЗпП України будуть спонукати законотворця під час розробки нових законодавчих актів у сфері праці обов'язково слідувати принципам гідної праці, а значить і принципам сталого розвитку.

Разом із тим питання щодо правового забезпечення кожного зі змістових складників гідної праці в сучасних умовах розвитку мають стати предметом подальших наукових досліджень.

Список літератури:

1. Жернаков В.В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудової праці і права соціального забезпечення: теорія і практика* : тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. 5 жовт. 2018 р. / за ред. О.М. Ярошенка. Харків. 2018. С. 95–99.
2. Зыкина Т.А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы : монография. Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. Арх. ИД САФУ. 2014. 108 с.

3. Леньшин А.А. Влияние концепции достойного труда Международной организации труда на развитие трудового законодательства стран Евразийского экономического союза : автореф. диссер. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М. 2017. 28 с.
4. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України : автореф. дисер. ... док. юрид. наук : 12.00.05. Дон. юрид. ін-т МВС України. Київ. 2019. 35 с.
5. Пожарова О.В. Гідні умови праці жінок: міжнародні стандарти та законодавство України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. № 3. 2018. С. 105–108.
6. Сахарук І.С. Виміри гідної праці як складник Цілей сталого розвитку 2016–2030. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 102–110.
7. 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 (7–8 декабря 2017 года). Уральский гос. юр. ун-т; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. Екатеринбург, 2017. 273 с.
8. 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: 02.04.2020).
9. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее: доклад Генерального директора МОТ на Междун. конф.-ции труда, 97-я сессия 2008 года. МБТ. Женева. 2008 URL: <https://goo-gl.su/XFkYGUz> (дата звернення: 02.04.2020).
10. 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: 02.04.2020).
11. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации: принята Международной конференцией труда на 97-й сессии, Женева, 10.06.2008. URL: <https://goo-gl.su/O3wZ> (дата звернення: 02.04.2020).
12. Павлова Е.А. Реализация концепции достойного труда на предприятиях электроэнергетики : автореф. диссер. ... канд. экон. наук. 8.00.05. Саратов, 20 с.
13. Буяшенко В.В., Кобзиста О.О., Ткаченко Я.С. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (Аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні»). *Вісник АПСВТЮ*, 2016. № 1–2. С. 9–24.
14. Амелічева Л. Право на гідну працю трудових мігрантів в умовах глобалізації. *Підприємництво, господарство і право*. № 1. 2020. С. 54–58. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.1.10> (дата звернення: 02.04.2020).
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. Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П. Реализация концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан). Уфа. АН РБ, Гилем, 2012, 216 с.

Amelicheva L.P. THEORETICAL AND APPLIED PLATFORM FOR DECENT WORK IN THE SCIENCE OF LABOR LAW

The article further develops the theoretical and applied platform of decent work. A classification of the characteristics (criteria, components) of decent work has been developed. By their meaning and nature, they are divided into general and additional. So, the general content components of decent work are proposed to include those that are primarily developed by the ILO, namely: a) fair productive and full employment, b) labor rights and the prohibition of discrimination, c) social protection, and d) social dialogue. Based on the analysis of special literature, additional characteristics of decent work are identified, such as: inclusiveness of decent work; employees “satisfaction with their work, the ability to realize their creative and professional potential, the activity of trade unions, and respect for the workers” honor and dignity. The author suggests that in the development of this classification, “the ability of an employee to have an objective assessment of the results of labor activity and on this basis to carry out career growth” is another additional meaningful component of decent work.

The essence of three models of decent work proposed by D. Ghai – classical, transitional and developing models-is clarified. It is concluded that all countries that implement the concept of decent work, including Ukraine, should set the goal of creating a classic model of decent work, if you use the classification of D. Ghai, and creating it to develop and improve further.

Improved classification of the functions of decent work. To the existing functions in science, such as: methodological, social and economic, organizational and managerial, worldview (including educational), it is

proposed to add a new function – legal (or protective). This proposal provides a comprehensive description of the concept of decent work from a legal and theoretical point of view.

It is proposed, taking into account the desire of Ukraine to achieve sustainable development and decent work, to change the wording of the Preamble and the first part of Article one “Tasks of the Labor Code of Ukraine” of the Labor Code of Ukraine. Such changes in the Labor Code of Ukraine will encourage the legislator to follow the principles of decent work, and therefore the principles of sustainable development, when developing new legislation in the field of labor.

Key words: *decent work function, International Labor Organization, decent work model, inclusiveness, decent work criterion.*