

13. Сляднєва Г., КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ У КОНТЕКСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gisap.eu/ru/comercial-secret>

14. The EU Trade Secrets Directive: what do you need to know? Tutorial by Pieter Van Den Broecke and Tom de Coster (Brussels), Pauline Debré and Juliette Crouzet (Paris), Daniel Pauly (Frankfurt), Kathy Berry (London) - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.linklaters.com/pdfs/mkt/london/Article_Trade_Secrets_Directive.pdf

УДК 349.2

САХАРУК І.С.

КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ

Стаття присвячена дослідженню концепції гідної праці як стратегічного напрямку розвитку трудового законодавства в ХХІ столітті. Визначено зміст основних вимірів гідної праці відповідно до стандартів МОП. Здійснено аналіз правових основ реалізації концепції гідної праці в Україні. Виокремлено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України в контексті забезпечення міжнародних стандартів гідної праці.

Ключові слова: концепція гідної праці, міжнародні трудові стандарти, основоположні принципи трудового права, соціальний діалог, зайнятість, умови праці, соціальне забезпечення, профіль гідної праці, проект Трудового кодексу України.

Статья посвящена исследованию концепции достойного труда как стратегического направления развития трудового законодательства в ХХІ веке. Определено содержание основных измерений достойного труда в соответствии со стандартами МОТ. Осуществлен анализ правовых основ реализации концепции достойного труда в Украине. Выделены предложения по усовершенствованию трудового законодательства и проекта Трудового кодекса Украины в контексте обеспечения международных стандартов достойного труда.

Ключевые слова: концепция достойного труда, международные трудовые стандарты, основополагающие принципы трудового права, социальный диалог, занятость, условия труда, социальное обеспечение, профиль достойного труда, проект Трудового кодекса Украины.

The article is devoted to research the concept of decent work as a strategic direction for the development of labour legislation in the ХХІ century. The meaning of the main dimensions of decent work in accordance with the standards of the International Labour Organization was determined. Have been analysed the legal bases for the implementation of the concept of decent work in Ukraine. The proposals on improving labour legislation and the draft Labour Code of Ukraine in the context of providing international standards of decent work were singled out.

Key words: the concept of decent work, international labour standards, fundamental principles of labour law, social dialogue, employment, working conditions, social security, decent work profile, draft Labour Code of Ukraine.

Постановка проблеми. Україна проголосила себе соціальною державою, в якій людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю (статті 1, 3 Основного Закону). Відповідно, забезпечення належного, гідного рівня життя має ключове значення в межах реалізації соціальної політики держави. Оскільки одним із ключових джерел забезпечення життєвого рівня є заробітна плата, реалізація засадничих норм Конституції значною мірою залежить від ефективності правового регулювання відносин у сфері праці.

Концептуальною основою реформування національного трудового законодавства України в сучасний період є впровадження міжнародних стандартів та реалізація вимірів Концепції гідної праці, що реалізується Міжнародною організацією праці з 1999 року. В сучасний період правові категорії «гідна праця», «гідні умови праці» доволі часто застосовуються в науковій літературі, при цьому, законодавчого закріплення у вітчизняному законодавстві не отримали, що й зумовлює актуальність обраної теми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В науковій літературі окремі аспекти концепції гідної праці досліджували Л.П. Амелічева, Н.Д. Гетьманцева, О. Гостюк, О.В. Жадан, Т.А. Коляда, С.Г. Рудакова. Однак, комплексне дослідження її змісту, вимірів та нормативно-правових основ реалізації та впровадження в Україні на сьогодні відсутнє.

Метою статті є визначення сутності й елементів (вимірів) концепції гідної праці відповідно до міжнародних трудових стандартів та внесення пропозицій щодо їх імплементації у трудове законодавство України.

Виклад основного матеріалу. Термін «гідна праця» («decent work») вперше застосовано на Міжнародній конференції праці 1999 року. У доповіді «Гідна праця» Генеральним директором МОП було зазначено, що на даному етапі місія Організації полягає в покращенні становища людей у сфері праці, що зумовлює необхідність знайти сталі (стійкі) можливості для гідної праці. МОП повинна активізувати можливості для жінок і чоловіків отримувати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки і гідності [1]. У доповіді сформульовано чотири стратегічних завдання в рамках реалізації гідної праці: сприяння дотриманню прав на роботі, зайнятості, соціальний захист та соціальний діалог.

В подальшому Міжнародна організація праці значною мірою вдосконалила вказані завдання, трансформували їх у чотири основні напрямки впровадження концепції гідної праці. Так, відповідно до 6-ї додаткової доповіді Генерального директора МОП «Виміри гідної праці» (березень 2008 року), концепція гідної праці, включає такі основні аспекти або виміри: 1) основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятість та умови праці; 3) соціальний захист; 4) соціальний діалог [2].

Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації 2008 року наголошує на визнанні міжнародним співтовариством засад гідної праці, а стержнем економічної та соціальної політики держав визначає повну і продуктивну зайнятість та цілі гідної праці. У Декларації ще більш ґрунтовно окреслено зміст основних вимірів щодо реалізації Програми гідної праці МОП, які резюмовані наступним чином: 1) сприяння зайнятості завдяки формуванню стабільного інституційного та економічного середовища, 2) розробка і розширення заходів соціального захисту - соціального забезпечення і захисту працівників, - які б носили стійкий характер і відповідали національним умовам, 3) сприяння соціальному діалогу і трипартизму, 4) дотримання, сприяння, реалізація основоположних принципів та прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного вирішення всіх стратегічних завдань. При цьому, в Декларації наголошено, що вказані чотири стратегічні завдання взаємозалежні та взаємодоповнюючі, нездатність вирішити будь-яке з них уповільнить хід вирішення інших завдань. Саме тому, з метою досягнення оптимального ефекту рекомендовано розробку єдиної, комплексної стратегії МОП по досягненню цілей гідної праці [3].

На рівні МОП реалізується, найбільш повною мірою, перший та найбільш загальний вимір концепції гідної праці – встановлення основоположних принципів та прав у сфері праці, а також міжнародних трудових стандартів. Перелік основоположних принципів та прав визначено Декларацією МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 року: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальна заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації в області праці та занять [4]. Міжнародні трудові стандарти включають в себе положення, встановлені системою конвенцій та рекомендацій МОП, які умовно прийнято називати Міжна-

родним кодексом праці. Проте, основою цих стандартів є саме основоположні принципи та права у сфері праці, вони, зокрема, охоплюють та узагальнюють ключові положення восьми конвенцій МОП, які визначені як фундаментальні.

Визначаючи зміст даного виміру концепції гідної праці, у Декларації про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації наголошено, що порушення основоположних принципів і прав у сфері праці не може застосовуватися або використовуватися іншим чином в якості визнаної і законної порівняльної переваги, і що трудові норми не повинні використовуватися в цілях протекціоністської торгової практики [3]. Одночасно, серед чотирьох основоположних принципів у Декларації особливу роль відведено принципу свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів як важливої передумови вирішення усіх чотирьох стратегічних завдань в межах концепції гідної праці.

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

Основоположні міжнародні стандарти зайнятості сформульовано в Конвенціях МОП № 122 про політику в галузі зайнятості у 1968 року [5] та № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року [6]. Відповідно до ст. 1 Конвенції № 122, державна політика має бути спрямована на забезпеченні повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості. Така політика має забезпечувати виконання наступних цілей: а) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу; б) така робота була якомога продуктивнішою; с) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника 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 походження чи соціального походження [5]. Конвенція № 168, яка не ратифікована на сьогодні Україною, визначає необхідність координації системи захисту від безробіття та політики в галузі зайнятості. З цією метою, у ст. 2 Конвенції передбачено необхідність державами забезпечити, щоб уся система захисту від безробіття і, зокрема методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники - шукати таку зайнятість [6].

Щодо стандартів МОП у сфері регламентації умов праці, прийнято величезну кількість конвенцій та рекомендацій. Зокрема, основними з них є Конвенції: № 1 про робочий час у промисловості 1919 р., № 30 про робочий час у торгівлі та офісах 1930 р. (не ратифіковані Україною), № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень 1935 р., № 14 про щотижневий відпочинок у промисловості 1921 р., № 106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах 1957 р., № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р., № 155 про охорону праці та здоров'я 1981 р., № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 р. та ін.

У Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації питання умов праці зосереджено в рамках стратегії соціального захисту, що включає соціальне забезпечення та захист працівників. Сюди віднесено а) здорові і безпечні умови праці; б) політику в сфері оплати праці, тривалості робочого часу та інших умов праці, які повинні бути націлені на забезпечення того, щоб всі по справедливості отримували свою частку громадських благ і щоб мінімальний прожитковий рівень забезпечувався для всіх працюючих, а захист поширювалася на всіх, хто його потребує [3].

Третій вимір концепції гідної праці – соціальне забезпечення, заходи в рамках якого, згідно Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, повинні включати розширення соціального забезпечення і поширення його на всіх, включаючи заходи з надання основного доходу всім нужденним в такий захист особам, і адаптація сфери її охоплення з метою задоволення знову виникаючих потреб і подолання невпевненості, яка породжена стрімкими технологічними, суспільними, демографічними та економічними змінами [3]. При цьому, слід наголосити, що Україною на сьогодні ратифіковано лише одну з двох ключових конвенцій МОП у сфері соціального забезпечення – Конвенцію № 102 про мінімальні норми соціального

забезпечення 1952 р. Конвенція ратифікована у 2016 році, із застереженнями, не ратифіковано розділи, що стосуються обчислення періодичних виплат, рівноправності іноземних жителів, підстав припинення виплати допомог, оскарження рішень у сфері соціального захисту, діяльності соціальних служб тощо [7]. Також не ратифікована Україною Конвенція № 128 про допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку з втратою годувальника 1967 р., що встановлює стандарти соціального забезпечення щодо основних соціальних ризиків.

Останній, четвертий вимір концепції гідної праці – соціальний діалог. Встановлення та реалізація засад соціального партнерства та трипартизму, як вказувалось вище, має визначальне значення для інших вимірів, оскільки дозволяє знаходити компроміс інтересів держави, роботодавців та працівників; забезпечувати дієвість, а не декларативність гарантій у сфері гідної праці. При цьому, свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів як основа соціального діалогу є одним з основоположних принципів у сфері праці, а його зміст відображено у ратифікованих Україною Конвенціях МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р.

Соціальний діалог, відповідно до стандартів МОП, є належним способом: а) приведення рішень стратегічних завдань у відповідність до потреб і можливостей кожної країни; б) переведення економічного розвитку в русло соціального прогресу, а соціального прогресу в русло економічного розвитку; в) сприяння досягненню консенсусу з відповідним заходам національної та міжнародної політики, що впливає на зайнятість, стратегії і програми у сфері гідної праці; г) надання ефективного характеру трудовому законодавству і трудовим інститутам [3].

Окрім прийняття міжнародних трудових стандартів, Міжнародна організація праці активно сприяє реалізації проектів в рамках Концепції гідної праці в країнах – членах МОП. Зокрема, у 2009 році впроваджено постійний проект МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці», що з 2011 року реалізується і в нашій державі під загальною назвою «Профіль гідної праці в Україні». Мета проекту – критично оцінювати прогрес, що відбувається в Україні, в контексті реалізації вимірів гідної праці та самостійно вирішувати завдання через необхідні політичні рішення, в тому числі, внесення змін до законодавства [8]. При цьому, Профіль містить 11 тематичних сфер, серед яких зайнятість, гідна тривалість робочого часу, безпека праці, поєднання трудових та сімейних обов'язків, скасування дитячої та примусової праці тощо.

Важливе значення має визначення в профілі правових індикаторів (всього в Профілі їх 21), які відображують статистичні дані, що дозволяють відслідковувати прогрес у впровадженні Концепції гідної праці в законодавство та правозастосовну практику. Серед індикаторів визначено, зокрема, такі як мінімальна заробітна плата, максимальна тривалість робочого часу та мінімальна тривалість щорічної відпустки, тривалість відпустки по догляду за дитиною (в тому числі, батьківської відпустки), рівні можливості та рівне ставлення, пенсії, непрацездатність у зв'язку з хворобою та у зв'язку з інвалідністю, свобода об'єднання та право на організацію, адміністрація праці тощо. Фактично, вказані правові індикатори відображають в цілому сферу дії трудового законодавства, тобто стосуються усіх груп відносин, які на сьогодні є предметом трудового права, а також, певною мірою, предметом права соціального забезпечення.

Окрім проведення моніторингу та оцінки прогресу щодо основних вимірів гідної праці, важливе значення має тісна співпраця України з Міжнародною організацією праці при впровадженні Програм гідної праці, які «спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів та соціальних партнерів» [9, с. 2]. Програма гідної праці для України є системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП в нашій державі відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених із тристоронніми партнерами МОП.

Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки є вже п'ятою програмою, що реалізується в Україні за підтримки Міжнародної організації праці. Серед пріоритетів діючої Програми передбачено: 1) сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання; 2) сприяння ефективному соціальному діалогу; 3) покращення соціального захисту і умов праці [9]. Важливе значення Програми полягає в тому, що вона як розробляється, так і впроваджується за участю не лише органів державної влади, але й інших соціальних партнерів, – представників роботодавців та працівників, а також Міжнародної організації праці. Крім того, визначаючи пріоритети реалізації Концепції гідної праці на період 2016-2019 рр., програмою передбачено й очікувані (конкретні) кінцеві результати по кожному з пріоритетів, а також систему моніторингу, що дозволить визначити ефективність програми після її завершення.

Реалізація концепції гідної праці в Україні зумовлює необхідність імплементації її основних вимірів в національну правову систему. Трудове законодавство України на сучасному етапі перебуває на стадії реформування, черговий проект оновленого кодифікованого акту – Трудового кодексу України № 1658 прийнятий Верховною Радою України у першому читанні 5.11.2015 р. [10]. Новий Трудовий кодекс повинен відображати, в першу чергу, основні напрямки Концепції гідної праці, оскільки гідна праця на сьогодні є основою розвитку трудового законодавства як на рівні МОП, так і розвинутих країн світу. В цілому, аналізуючи проект Трудового кодексу, слід відмітити, що в ньому не застосовується правова категорія «гідна праця», хоча окремі виміри Концепції гідної праці відображено.

Серед основних принципів правового регулювання трудових відносин у ст. 2 проекту, визначено і забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. У цій же статті проекту регламентуються і принципи, які є основоположними у сфері праці згідно Декларації МОП 1998 року: свобода праці (п. 1), заборона примусової та дитячої праці (п. 2), заборона дискримінації у сфері праці (п. 3), забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів (п. 14) [10]. Однак, не виправдано вважаємо позицію законодавця щодо визначення окремо принципів свободи праці та заборони примусової праці, при цьому, об'єднання заборони примусової праці та заборони дитячої праці в один принцип, на відміну від визначення вказаних принципів на рівні МОП. Крім того, застосування терміну «заборона» при визначенні принципу щодо недискримінації замість терміну «недопущення» також звужує його зміст порівняно із міжнародними стандартами. У статтях 3, 4 проекту детально визначено зміст двох принципів - заборони дискримінації та заборони примусової праці. Однак, не зрозуміло, чому акцент зроблено на деталізації саме вказаних принципів, а не усіх чотирьох основоположних принципів у сфері праці.

Щодо наступного виміру гідної праці – зайнятості та умов праці, йому в проекті також приділено певну увагу. Так, забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття також визначено одним із принципів правового регулювання трудових відносин згідно зі ст. 2 проекту. При цьому, інші питання, що стосуються інституту зайнятості, проектом не регламентовані. Умовам праці присвячено книгу третю проекту, однак, аналізуючи в гл. 1 характеристики умов праці, законодавець не застосовує поняття «гідні умови праці», обмежуючись категоріями оптимальні, безпечні та допустимі умови праці.

Правове регулювання соціального діалогу як ще одного виміру концепції гідної праці присвячена книга шосту проекту Трудового кодексу «Колективні трудові відносини» [10]. Проте, вказана книга містить лише три статті, які, в цілому, визначають, що питання здійснення соціального діалогу, колективних переговорів та вирішення колективних трудових спорів регулюється законом. Доцільність виділення окремої книги в проекті для розміщення трьох відсилочних норм є, на нашу думку, доволі сумнівною.

Висновки. Реалізація концепції гідної праці на сьогодні є основним, стратегічним напрямом вдосконалення та розвитку трудового законодавства та трудових відносин. Виміри гідної праці, визначені на рівні МОП, включають усі ключові сфери застосування праці. Вони спрямовані на дотримання міжнародних трудових стандартів кожною державою, забезпечення рівності, недискримінації, гідних умов праці, створення передумов реалізації трудового потенціалу кожним працівником. В Україні закладено правові основи реалізації Концепції гідної праці, в тому числі шляхом виконання проекту «Профіль гідної праці в Україні» та програм гідної праці МОП. Однак, першочергового значення потребує вдосконалення проекту Трудового кодексу, врахування при цьому як міжнародних трудових стандартів, що стосуються гідної праці, так і напрямків вдосконалення трудового законодавства, відображених в Програмі гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки.

Список використаних джерел:

1. Decent work: Report of the Director-General. – 87 th Session, June 1999. – [Електронний ресурс] / International Labour Organization. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/reports.htm>.
2. Measuring decent work: Report of the Director-General Sixth Supplementary Report. – 301 st Session, March 2008 [Електронний ресурс] / International Labour Organization. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_091183.pdf.

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

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

5. Конвенція МОП про політику в сфері зайнятості № 122 від 17.06.1964 р. [Електронний ресурс] / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_062.

6. Конвенція МОП про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 від 21.06.1988 р. [Електронний ресурс] / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_182.

7. Про ратифікацію Конвенції МОП про мінімальні норми соціального забезпечення № 102: Закон України № 1024-VIII від 16.03.2016 р. // Офіційний вісник України. – 2016. – № 28. – Ст.1100.

8. Профіль гідної праці в Україні. Електронний ресурс] / International Labour Organization. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_154571.pdf.

9. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. [Електронний ресурс] / International Labour Organization. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.

10. Проект Трудового кодексу № 1658 (доопрацьований). [Електронний ресурс] / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.