

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.15421/392155>

Погорєлова О. С.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДО ПИТАННЯ ДИСКУРСУ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ У ВИМІРІ СУЧАСНОЇ ДОКТРИНИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

ON THE QUESTION OF THE DISCOURSE ON ENSURING DECENT WORK IN THE DIMENSION OF THE MODERN DOCTRINE OF LABOR LAW OF UKRAINE

У статті досліджена проблематика впровадження та правового забезпечення гідної праці у вимірі сучасної доктрини трудового права. Автором обґрунтована необхідність продовження дослідження забезпечення гідної праці в Україні в історіографічному та праксеологічному дискурсах з метою визначення закономірностей і тенденцій, наявних та потенційних потреб подальшого розвитку сфери забезпечення гідних умов праці як в Україні, так і в світі.

Мета дослідження полягає у висвітленні етапів впровадження та правового забезпечення концепції гідної праці в Україні, виявленні проблем доктринального і законодавчого характеру в забезпеченні гідних умов праці під впливом глобалізації та розробці пропозицій щодо удосконалення правового механізму забезпечення зазначених умов праці у світлі Програми гідної праці Міжнародної організації праці для України.

Аргументовано, що висвітлення п'яти етапів впровадження та правового забезпечення концепції гідної праці в Україні через втілення в життя декількох Програм гідної праці Міжнародної організації праці для України, починаючи з 2006 року до теперішнього часу, дозволяє дослідити в історіографічному та теоретико-праксеологічному дискурсі покрокову інституалізацію концепції гідної праці в науці трудового права.

Аналіз великої частини законодавства про зайнятість і працевлаштування, професійну освіту і підготовку, оплату праці, заборону дискримінації, безпеку праці, соціальний захист і соціальний діалог, аналіз спеціальної літератури в сфері гідної праці дозволили виявити декілька проблем доктринального і законодавчого характеру в забезпеченні гідних умов праці (перманентна рекодифікація трудового законодавства не дозволяє встановити нові пріоритети та завдання для трудового права у світлі ідеї гідної праці, часта зміна урядів не дозволяє або розпочати широкомасштабні реформи (щодо системи оплати праці, щодо професійної освіти і підготовки), або ефективно їх завершити (щодо системи органів у сфері зайнятості та працевлаштування, системи управління охороною праці тощо).

Перспективними напрямками подальших досліджень проблематики забезпечення гідної праці у вимірі сучасної доктрини трудового права України є удосконалення правового регулювання гідної праці на базі сучасної методики дискурс-аналізу.

Ключові слова: Програма гідної праці, доктрина трудового права, концепція гідної праці, соціальна справедливість, соціальний діалог.

The article examines the problems of implementation and legal support of decent work in the dimension of modern doctrine of labor law. The author substantiates the need to continue the study of decent work in Ukraine in historical and praxeological discourses in order to identify patterns and trends, existing and potential needs for further development of decent work in Ukraine and in the world.

The purpose of the study is to highlight the stages of implementation and legal support of the concept of decent work in Ukraine, identify doctrinal and legislative problems in ensuring decent working conditions under the influence of globalization and develop proposals to improve the legal mechanism for ensuring these working conditions in the light of the ILO's Decent Work Agenda for Ukraine.

The article argues that the coverage of the five stages of implementation and legal support of the concept of decent work in Ukraine through the implementation of several ILO's Decent Work Agendas for Ukraine starting from 2006 to the present, allows to explore in historical and theoretical-praxeological discourse step-by-step institutionalization of the concept of decent work in the science of labor law.

Analysis of a large array of legislation on employment, vocational education and training, wages, non-discrimination, occupational safety, social protection and social dialogue, special literature in the field of decent work revealed several problems of doctrinal and legislative nature in ensuring decent working conditions (Permanent recoding of labor law does not allow for new priorities and tasks for labor law in the light of the idea of decent work, frequent change of government does not allow either to start large-scale reforms (concerning the pay system, vocational education and training) or to complete them effectively in the field of employment, labor protection management systems, etc.)

Promising areas of further research on the issue of decent work in the dimension of the modern doctrine of labor law of Ukraine are to improve the legal regulation of decent work on the basis of modern methods of discourse analysis.

Key words: *Decent Work Agenda for the country, doctrine of labor law, concept of decent work, social justice, social dialogue.*

Постановка проблеми. У далекому 1919 році ідея соціальної справедливості стала каталізатором об'єднання зусиль урядів країн, роботодавців і працівників з метою утворення Міжнародної організації праці (далі – МОП), беручи до уваги, що існують умови праці, які тягнуть за собою несправедливість та злидні для великої кількості людей, котрі породжують таке невдоволення, яке наражає на небезпеку мир і злагоду в усьому світі; і зважаючи на нагальну потребу поліпшення цих умов. Україна як держава-член МОП з 1954 року активно підтримує стратегічні цілі цієї відомої міжурядової організації, які впродовж часу дещо змінювалися в міру поглиблення глобалізації світової економіки.

Сьогодні ідея соціальної справедливості не лише впливає на соціальну політику держав світу через концепцію гідної праці та діяльність МОП, а є аксіологічною цінністю та найбільш важливою гуманістичною основою трудового права на доктринальному рівні.

Серед стратегічних цілей МОП, які впливають на розвиток сучасної доктрини трудового права та безпосередньо пов'язані з концепцією гідної праці, розробленою і запропонованою світу цією наднаціональною організацією наприкінці 90-х років минулого століття, необхідно виокремити такі: 1) сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці; 2) створення більш широких можливостей для працівників з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати; 3) підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення; 4) зміцнення трипартизму та соціального діалогу. Зазначені цілі МОП обумовлюють ключові критерії гідної праці, якщо розглядати саму гідну працю

як концепцію моделі ідеальних трудових відносин [1, с. 6], та задекларовані в положеннях її Статуту від 28 червня 1919 року, Філадельфійської Декларації МОП від 10 травня 1944 року, Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 року, Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року, Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці від 21 червня 2019 року.

Щодо двох зазначених Декларацій МОП від 1998 та 2008 років, які офіційно закріпили концепцію гідної праці, то на основі їхніх положень зазначеною інституцією було створено Програму гідної праці МОП, яка передбачає стратегічні заходи впровадження основних компонентів гідної праці в усіх країнах світу [2, с. 540]. На базі вказаної загальної Програми ця інституція розробила Програму гідної праці МОП для країни, згідно з якою передбачається фінансова і технічна допомога від розвинутих країн-донорів країні, що розвивається і котра впроваджує цю Програму під контролем МОП за пріоритетними напрямками, які корелюються із базовими складниками гідної праці [3].

З 2006 року наша держава стала тісно співпрацювати з МОП за Програмою гідної праці саме для України. Зазначене суттєво вплинуло і на розвиток вітчизняної доктрини трудового права. На базі численних всебічних досліджень концепції гідної праці та її впливу на реформування трудового законодавства вченими трудового права за останні три десятиліття напрацьовані теоретичні положення парадигми правового регулювання гідної праці, механізму її правового забезпечення тощо. Ці напрацювання поступово акумулюються у важливу систему знань,

яка наразі удосконалює і суть, і зміст доктрини трудового права, що відповідає сучасним реаліям трудового життя. Проте значний розвиток доктрини трудового права в Україні за вказаним напрямом, на жаль, не досить впливає на світогляд і волевиявлення законотворця щодо осучаснення трудового законодавства на базі теоретичних положень нового вчення про гідну працю.

Наразі існує необхідність у продовженні дослідження забезпечення гідної праці в Україні в історіографічному та праксеологічному дискурсах у вимірі доктрини трудового права з метою визначення закономірностей і тенденцій, наявних та потенційних потреб подальшого розвитку сфери забезпечення гідних умов праці як в Україні, так і в світі.

Всебічним дослідженням концепції гідної праці з погляду теорії правового аутопоезису були присвячені наукові праці багатьох вітчизняних правознавців: О.Д. Гостюка [4], В.В. Жернакова [5], Ю.Ю. Івчук [6], Г.А. Капліної [7], Т.А. Коляди [8], І.В. Лагутіної [9], І.С. Сахарук [10], Г.І. Чанишевої [11], Р.І. Шабанова [12], Т.М. Юзько [13].

Серед останніх наукових доробків слід виокремити монографічні праці М.В. Панченко «Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України» (2019 рік) [14], Л.П. Амелічевої «Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення» (2018 рік) [15], в яких суттєво розвинулися загальнотеоретичні положення щодо правового забезпечення та захисту права людини на гідну працю. Необхідно також відзначити і монографію О.Г. Середи «Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика» [16], в якій визначалися теоретико-правові засади системного підходу як підґрунтя формування правового аутопоезису, а також правовий аутопоезис як методологічний фактор формування захисту прав працівників. На думку вченої, концепція правового аутопоезису є відповіддю на складноструктуровані проблемні питання правової дійсності сьогодення, а сучасний світ потребує нового образу мислення, нової раціональності, яка відповідає постійній динаміці системи права, що безперервно змінюється та ускладнюється [17, с. 44]. Проведення цього дослідження за

допомогою інструментарію концепції правового аутопоезису є прогресивним і неординарним кроком у розвитку доктрини трудового права на сучасному етапі її становлення.

Водночас складність проблематики впровадження концепції гідної праці саме в Україні не досліджувалася в історіографічному та теоретико-праксеологічному дискурсах, що обумовлює необхідність й актуальність обраної теми.

Мета дослідження полягає у висвітленні етапів впровадження та правового забезпечення концепції гідної праці в Україні, виявленні проблем доктринального і законодавчого характеру в забезпеченні гідних умов праці під впливом глобалізації та розробці пропозицій щодо удосконалення правового механізму забезпечення вказаних умов праці у світлі Програми гідної праці МОП для України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Історіографічний та теоретико-праксеологічний дискурси інституалізації і правового забезпечення концепції гідної праці в контексті сучасної доктрини трудового права та у світлі концепції правового аутопоезису України необхідно дослідити з 2006 року, року запровадження першої Програми гідної праці МОП для України, і по теперішній час, коли набула чинності вже п'ята така програма. На наш погляд, враховуючи те, що кожна вказана програма мала свій характерний вплив на інституалізацію зазначеної концепції в нашій державі, слушно дослідити саме п'ять етапів впровадження та правового забезпечення Програми гідної праці в Україні за участю МОП як спеціалізованої структури ООН і країн-донорів.

На першому етапі впровадження та правового забезпечення концепції гідної праці (2006–2007 роки) в основу першої Програми гідної праці МОП для України на 2006–2007 роки закладалася Рамкова програма допомоги ООН для України (United Nations Development Assistance Framework (UNDAF)) [18]. Незалежне оцінювання впровадження цієї програми в Україні показало, що і національні тристоронні партнери, і міжнародні партнери підтвердили адекватність присутності МОП в Україні, а також свій інтерес до її діяльності у багатьох сферах (сприяння зайнятості, викорінення дитячої праці та запобігання торгівлі людьми, реформування системи соціального

забезпечення, запобігання поширення ВІЛ/СНІДу у сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці) [19].

Однак не всі вчені погоджуються з таким форматом першої Програми гідної праці МОП для України. Ю.О. Чалюк наполягає, що впродовж 2006–2007 років МОП і Україна саме розроблювали проєкт першої Програми гідної праці МОП для України. Зазначену ж Рамкову програму допомоги ООН науковець вважає такою, що лише передувала справжній першій Програмі гідної праці МОП для України [19].

Позиція Ю.О. Чалюк видається не зовсім правильною, адже у 2006 році система ООН в Україні серед 12 міжнародних організацій, агенцій та інституцій включала і МОП, яка активно співпрацювала з Урядом України в межах Рамкової програми допомоги ООН для України з урахуванням положень Декларації Тисячоліття ООН від 8 вересня 2000 року (або Цілей Розвитку Тисячоліття (далі – ЦРТ)). Деякі з ЦРТ мали безпосереднє відношення до таких основних складників гідної праці, як гендерна рівність у світі праці, заборона праці дітей, посилення трудових гарантій хворих на СНІД та ВІЧ-інфікованих працівників тощо).

Насамперед слід зауважити, що впровадження першої специфічної Програми гідної праці МОП для України активізувало зусилля щодо отримання даних (індикаторів) для подальшого впровадження ЦРТ та посилення основних компонентів гідної праці в нашій державі. Проведений моніторинг у межах цієї Програми за допомогою окремих індикаторів у світі праці змусив фахівців ООН і МОП звернути увагу на необхідність зміцнення статистичного потенціалу і вдосконалення методологій статистичного обліку та інформаційних систем як на національному, так і на міжнародному рівнях. Згодом це призвело до появи більш повних і якісних даних водночас із поліпшенням координованості роботи в межах національних статистичних систем і створенням нових методологій статистичного обліку [20, с. 10], зокрема і в сфері праці в Україні.

На державному рівні в нашій країні реалізовувалися в цей період Стратегія подолання бідності від 15 серпня 2001 року, Комплексна програма забезпечення реалізації цієї стратегії

від 21 грудня 2001 року, щорічні затверджені урядом плани заходів, спрямовані на подолання бідності, розроблялися та виконувалися регіональні програми подолання бідності. Метою ухвалення всіх цих документів на той час було зменшення масштабів бідності, підвищення рівня життя населення, а також надання заходам з подолання бідності в умовах ринкової економіки упереджувального характеру.

Позитивним кроком уперед у світлі концепції гідної праці стала ратифікація Україною Європейської соціальної хартії (переглянутої). Ця подія свідчила про намагання нашої держави наблизити соціальні стандарти, зокрема у сфері праці та соціального захисту, до європейських тощо.

На другому етапі впровадження та правового забезпечення концепції гідної праці в Україні (2008–2011 роки) Міністерство праці та соціальної політики України і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо Програми гідної праці на 2008–2011 роки від 9 червня 2008 року [21]. Вперше цими суб'єктами було розроблено окремий офіційний документ міжнародної співпраці, основною метою якого стало сприяння гідній праці й як фактору продуктивності, й як ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні. Програма визначала основні цілі та очікувані результати спільних заходів, які мали реалізовуватися МОП спільно з її тристоронніми партнерами в Україні.

Програма гідної праці МОП для України на 2008–2011 роки стала продовженням попередньої роботи із заохочення принципів гідної праці в Україні на основі тристороннього соціального діалогу, збалансованого підходу в політиці, поєднання економічного зростання і гідної зайнятості з соціальним розвитком та поліпшеними стандартами життя чоловіків і жінок [21]. Зазначена Програма базувалася на трьох пріоритетах, спрямованих на: 1) зміцнення спроможності урядових установ та соціальних партнерів покращувати управління ринком праці; 2) вдосконалення формулювання політики зайнятості, сприяння рівним можливостям на ринку праці; 3) підвищення ефективності політики соціального захисту з приділенням особливої уваги вразливим групам працівників. Ці пріоритети були взаємопов'язані та поєднували вже різні аспекти гідної праці.

Дотримуючись мети Програми, Україна у 2009 році ратифікувала Конвенцію про права осіб з інвалідністю і Факультативний протокол до неї (2006 рік), попередньо удосконалюючи зміст законодавства у сфері прав осіб з інвалідністю. Також кардинально оновився зміст Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року № 875-ХІІ, був прийнятий Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 року № 2961-ІV тощо. Зазначене свідчило, що Україна докладала багато зусиль, щоб стати країною з інклюзивним ринком праці.

На цьому етапі Україна забезпечила належний розвиток правової та інституційної бази, яка дала соціальним партнерам змогу брати активну участь у тристоронніх і двосторонніх переговорах, консультаціях і координації дій з широкого кола питань, а також укладати колективні договори та угоди. Так, було ухвалено базовий Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI, на який вже давно чекали багато національних тристоронніх партнерів і міжнародних організацій. Хоча деякі профспілки критично поставилися до критеріїв репрезентативності, встановлених цим законом, проте національна і міжгалузеві, територіальні тристоронні соціально-економічні ради поступово почали проводити регулярні засідання, що ставало міцною платформою для вирішення тристоронніми партнерами різних соціально-економічних питань. Новий закон посилив роль цих тристоронніх інституцій.

Позитивним кроком на шляху впровадження ідей гідної праці на цьому етапі стала ратифікація Україною у 2011 році Конвенції МОП 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155. Відповідно до ст. 4 цього документа кожна держава-член з урахуванням національних умов і практики та після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляє, здійснює та періодично переглядає погоджену національну політику в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища. Мета цієї політики – запобігати нещасним випадкам і заподіянням шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, пов'язані з нею або в ході неї, мінімізуючи причини небезпек, притаманних

виробничому середовищу, настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим. Отже, ратифікація цього документа нарешті наблизила Україну до реформування системи управління охорони праці – переходу на ризикоорієнтований підхід менеджменту у вказаній сфері.

Через необхідність стримувати дефіцит державного бюджету після світової фінансової кризи 2008–2009 років український уряд розглянув питання реформ у сфері соціального забезпечення. У 2011 році законодавець ухвалив Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 року № 3668-VI (який набрав чинності 1 жовтня 2011 року). Цей закон передбачав, зокрема, поступове підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років до 2021 року та впровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи з індивідуальними рахунками [22]. Ухвалення цього закону мало б відновити за допомогою пенсійної реформи довгострокову сталість пенсійної системи та довіру до неї з боку основних зацікавлених сторін, змусило б цю систему виконувати свою головну функцію, а саме гарантувати належні доходи осіб похилого віку, людей з інвалідністю та осіб, які втратили годувальника.

На нашу думку, запровадження на цьому етапі на законодавчому рівні соціально-резонансної пенсійної реформи в Україні, з одного боку, було прогресивним лише з погляду гендерної рівності (щодо поступового зрівняння пенсійного віку чоловіків і жінок) та економії коштів Пенсійного фонду України на перспективу, а, з іншого – таким, що все ж погіршувало економічне становище всіх майбутніх пенсіонерів у зв'язку зі збільшенням мінімального показника страхового стажу (з 5 до 15 років) та жінок-майбутніх пенсіонерів через відтермінування їхнього виходу на пенсію.

На третьому етапі впровадження та правового забезпечення концепції гідної праці в Україні (2012–2015 роки) Міністерство праці та соціальної політики України та МОП вже вдруге 12 червня 2012 року підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо Програми гідної праці на 2012–2015 роки [23]. У цій Програмі була запропонована політика глибоких реформ і систематичної модернізації країни, які охоплю-

вали усі сфери суспільного життя та всі напрями соціально-економічного розвитку, адже її метою було підтримання макроекономічної стабільності високого рівня й якості життя українців та досягнення визнання країнами Великої двадцятки України як сучасної держави з конкурентоспроможною економікою ХХІ століття, що втілює європейську практику. Вона передбачала забезпечення сталого економічного зростання і створення нових робочих місць.

Унікальність цієї Програми полягала ще й в тому, що в ній були враховані заходи, передбачені міжнародною програмою дій – Рамковою програмою партнерства Уряду України з ООН на 2012–2016 роки [24], які належали до чотирьох потенційних сфер партнерства: сталого економічного зростання і подолання бідності; соціального розвитку; врядування; охорони навколишнього середовища і зміни клімату. Така узгодженість заходів дозволила розширити коло пріоритетних напрямів співробітництва у сфері забезпечення гідної праці в нашій державі, тобто вийти за межі Програми гідної праці для України на 2012–2015 роки.

У межах всеосяжної теми «Гідна праця для всіх» МОП у період з 2012 по 2015 роки зосередилась у своїй роботі в Україні на трьох пріоритетах програми для країни, що слід розглядати як довгострокові цілі, а саме: 1) зміцнення інституцій соціального діалогу з метою посилення їхньої участі в управлінні ринком праці; 2) заохочення гідної праці та покращення спроможності української робочої сили щодо працевлаштування; 3) удосконалення систем соціального захисту [22].

На цьому етапі впровадження Програми гідної праці для України відбувалося на фоні довготривалих структурних проблем у нашій країні, таких як слабке економічне зростання і низькі темпи створення робочих місць, заборгованість із заробітної плати, велика частка неформальної економіки та неформальної зайнятості, слабке управління ринком праці та обтяжливе регулювання. Зазначені проблеми ускладнилися ще новими викликами та загрозами, що наразі постали перед Україною після докорінних політичних змін, пов'язаних із Революцією Гідності 2013–2014 років (або Євромайданом), – анексією Криму та збройним конфліктом у Донецькій і Луганській областях.

Отже, на третьому етапі впровадження та правового забезпечення концепції гідної праці в Україні в його першій половині (2012–2013 роки) продовжували поширюватись посткризові заходи для відновлення економіки, для збільшення доходів громадян, насамперед тих, хто працює, за допомогою нових правових інструментів соціального діалогу, удосконалених систем загальнообов'язкового державного соціального страхування, появи нових інституцій у сфері соціального діалогу на базі Закону України «Про соціальний діалог України» тощо. Проте у другій половині (2014–2016 роки) цього етапу значно уповільнилося впровадження Програми гідної праці через військово-політичні причини, перенаправлення фінансових коштів із соціально-трудої сфери у сферу національної безпеки.

Однак ратифікація Україною таких важливих міжнародних стандартів праці, як Конвенція МОП про мінімальні рівні соціального забезпечення № 102, Конвенція МОП про основні цілі та норми соціальної політики № 117, і долучення України до Європейського кодексу соціального забезпечення шляхом його підписання є безсумнівними кроками уперед у просуванні ідеї гідної праці в нашій країні на третьому етапі.

Четвертий етап впровадження та правового забезпечення концепції гідної праці в Україні (2016–2019 роки) характеризувався подвійним викликом: забутою війною та незавершеними соціально-економічними перетвореннями в країні, перманентним реформуванням трудового законодавства, не досить ефективною боротьбою з корупцією, яка поступово «роз'їдала» трудові відносини.

Суворі політичні, соціальні, економічні та безпекові виклики, включаючи війну на Сході України та анексію Криму, призвели до різкого зниження обсягу національного доходу в 2014–2015 роках (ВВП знизився на 16%) та внутрішнього переміщення 1,7 млн осіб. Країна мала найнижчий дохід на душу населення в Європі, зокрема ВВП на душу населення складав 20% від середнього рівня в ЄС 28% (ОЕСР, 2018 рік) [26].

Чергова Програма гідної праці для України на 2016–2019 роки включно з її пріоритетами й результатами була погоджена за підсумками масштабного процесу тристоронніх консульта-

цій з партнерами МОП в Україні. Інакше кажучи, Міністерство соціальної політики України, репрезентативні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, репрезентативні всеукраїнські об'єднання профспілок та МОП, представлена Міжнародним бюро праці, висловили бажання співпрацювати з метою просування та сприяння забезпеченню гідної праці в Україні і підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 років від 7 квітня 2016 року [25]. Пріоритетними напрямками цієї Програми визначені такі: сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності і зростання; сприяння ефективному соціальному діалогу; покращення соціального захисту й умов праці.

Слід відзначити декілька важливих подій на цьому етапі, які відбулися завдяки співпраці Уряду України та соціальних партнерів на національному рівні, а саме: ухвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації від 12 грудня 2018 року, оновлення Стратегії подолання бідності від 16 березня 2016 року, ратифікація Конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення від 4 червня 1952 року тощо. Проте у 2009 році Уряд, прагнучи удосконалити правове регулювання індивідуальних трудових відносин, формалізувати незадекларовану працю, підвищити ефективність пенсійного забезпечення, на жаль, почав практику відходу від тристоронніх консультацій із соціальними партнерами на національному рівні, розроблюючи Закон України «Про працю» від 28 грудня 2019 року (реєстр. № 2708), чим викликав невдоволення представників МОП, профспілок та об'єднань роботодавців.

На п'ятому етапі впровадження та правового забезпечення концепції гідної праці (2020 рік – теперішній час) нова Програма гідної праці для України на 2020–2024 роки [26] стала результатом тристоронніх консультацій щодо підтримки МОП в Україні. На семінарі з планування, який пройшов у Києві у грудні 2019 року, було досягнуто консенсусу щодо програми, спрямованої на створення робочих місць, розширення соціального захисту, гарантування прав у сфері

праці та сприяння соціальному діалогу як ключових складників економічної і соціальної політики. Водночас нова Програма гідної праці буде підтримувати національні пріоритети розвитку, визначені у Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року (Цілях сталого розвитку, або ЦСР), Рамковій програмі партнерства між Урядом України та ООН (РПП), Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, Угоді про вільну торгівлю між Канадою та Україною (CUFTA), Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки.

Проект нової Програми гідної праці для України було розроблено до початку пандемії COVID-19 і доопрацьовано під час карантину навесні та на початку літа 2020 року. Ця глобальна криза спричинила численні побічні ефекти з точки зору попиту та пропозиції, які є відчутними в усіх сферах економіки.

Упродовж 2020–2021 років Урядом України разом із соціальними партнерами за підтримкою МОП у сфері інклюзивної і продуктивної зайнятості та професійної освіти і підготовки були розроблені декілька важливих документів стратегічного характеру, зокрема Національна стратегія зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, затверджена Урядом 14 квітня 2021 року. Мета цієї Стратегії полягає у створенні безперешкодного середовища для всіх верств населення, забезпеченні рівних можливостей кожній людині для реалізації своїх прав, отримання послуг нарівні з іншими шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності до всіх сфер державної політики. Отже, на нашу думку, реалізація цієї Стратегії дозволить значно підвищити рівень умов праці як у сфері зайнятості, так і у професійному навчанні громадян.

Також була схвалена Концепція реформування системи оплати праці державних службовців та затверджений план заходів з її реалізації від 27 травня 2020 року. В цій Концепції передбачаються: встановлення конкурентоспроможного рівня заробітної плати; підвищення прозорості, передбачуваності та справедливості заробітної плати; посилення ролі

сталі частки (посадового окладу) в структурі заробітної плати державних службовців.

У контексті цього дослідження слід зазначити, що за цей період був розроблений проєкт Стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України, який наразі проходить етап публічного обговорення. Метою акта є формування правового підґрунтя та створення умов для повноцінного проведення послідовної реформи професійної (професійно-технічної) освіти в Україні, підвищення якості освітніх послуг, що надаються в системі професійної (професійно-технічної) освіти.

Висновки. Висвітлення п'яти етапів впровадження та правового забезпечення концепції гідної праці в Україні через втілення в життя декількох Програм гідної праці МОП для України, починаючи з 2006 року і по теперішній час, дозволяє дослідити в історіографічному та теоретико-праксеологічному дискурсі покрокову інституалізацію концепції гідної праці в науці трудового права.

Аналіз великої частини законодавства про зайнятість і працевлаштування, професійну освіту і підготовку, оплату праці, заборону дискримінації, безпеку праці, соціальний захист і соціальний діалог, аналіз спеціальної літератури в сфері гідної праці дозволили виявити декілька проблем доктринального і законодавчого характеру в забезпеченні гідних умов праці (перманентна рекодифікація трудового законодавства не дозволяє встановити нові пріоритети та завдання для трудового права у світлі ідеї гідної праці, часта зміна урядів не дозволяє або розпочати широкомасштабні реформи (щодо системи оплати праці, щодо професійної освіти і підготовки), або ефективно їх завершити (щодо системи органів у сфері зайнятості та працевлаштування, системи управління охороною праці тощо).

Перспективними напрямками подальших досліджень проблематики забезпечення гідної праці у вимірі сучасної доктрини трудового права України є удосконалення правового регулювання гідної праці на базі сучасної методики дискурс-аналізу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Зыкина Т.А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы : монография. Архангельск : Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова, 2014. 108 с.
2. Сімутіна Я.В. Програма гідної праці. Велика Українська юридична енциклопедія : у 20 т. / ред. рада : С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. Харків : Право, 2018. Т. 11: Трудове право. 776 с.
3. Decent Work Country Programmes / ILO. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/lang--en/index.htm> (дата звернення 29.06.2021).
4. Гостюк О.Д. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 90–93.
5. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні проблеми формування і реалізації права на гідну працю. *Право і суспільство*. 2018. № 5. Ч. 1. С. 101–104.
6. Івчук Ю.Ю. Безпека праці (безпечні і здорові умови праці) як компонент «гідної праці» в трудовому праві. *Право та інновації*. 2015. № 4. С. 129–137.
7. Капліна Г.А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : зб. наук. праць. Луганськ : Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, 2013. № 26. С. 47–54.
8. Коляда Т.А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. *Форум права*. 2010. № 3. С. 201–205.
9. Лагутіна І.В. Право працівника на трудову честь і гідність як особисте немайнове трудове право. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. 2012. Т. 25. № 1. С. 80–86.
10. Сахарук І.С. Розробка Національної стратегії гідної праці як ключовий вектор реформування трудового законодавства України. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези доповідей учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 26 жовтня 2018 р. / за ред. М.І. Іншина, І.С. Сахарук. Київ, 2018. С. 159–163.
11. 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.
12. Шабанов Р.І. Трудово-правовий зміст концепції гідної праці в умовах глобалізаційних процесів. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 16 листопада 2018 р. / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2018. 427 с.
13. Юзько Т.М. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 8. С. 21–25.
14. Панченко М.В. Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України : монографія. Харків : ПромАрт, 2019. 440 с.
15. Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення : монографія. Вінниця : ТОВ «Твори», 2020. 360 с.

16. Серeda O.Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія. Харків : Право, 2018. 472 с.
17. Серeda O.Г. До питання визначення правового аутопоезису. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2017. № 2. С. 40–45.
18. Про підписання Рамкової програми допомоги ООН для України на 2006–2010 рр. : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 липня 2005 року № 289-р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/289-2005-%D1%80#Text> (дата звернення: 03.07.2021).
19. Річний звіт 2006 / Організація об'єднаних націй в Україні. URL: <https://cutt.ly/mcvlz4l> (дата звернення: 13.07.2021).
20. Чалюк Ю.О. Міжнародні донори у соціальному секторі України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. № 30. С. 19–22.
21. Цели развития тысячелетия: доклад за 2015 год / ООН. Нью-Йорк, 2015. URL: <https://www.un.org/ru/millenniumgoals/mdgreport2015.pdf> (дата звернення: 13.07.2021).
22. Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2008–2011 рр. від 9 червня 2008 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_520#Text (дата звернення: 10.07.2021).
23. Програма гідної праці для України на 2012–2015 рр. / International Labor Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf (дата звернення: 29.06.2021).
24. 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 червня 2012 р. URL: <https://cutt.ly/6aql6qD> (дата звернення: 06.07.2021).
25. Рамкова програма партнерства Уряду України з ООН на 2012–2016 рр. URL: http://unaid.org.ua/images/pdf-files/agreement-11-16/UNPF12-16_Ukr.pdf (дата звернення: 11.07.2021).
26. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 7 квітня 2016 р. URL: <https://goo-gl.su/6sXCiOqP> (дата звернення: 05.07.2021).
27. Програма гідної праці для України на 2020–2024 рр. / International Labor Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_774455.pdf (дата звернення: 09.07.2021).