

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2021.1.10>**О. С. Погорелова**кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового права і права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## ДО ПИТАННЯ РОЗУМІННЯ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Стаття присвячено дослідженню впливу концепції гідної праці на розвиток міжнародного публічного трудового права в контексті сучасної доктрини трудового права.

Метою статті є уточнення значення поняття «міжнародне публічне трудове право» у контексті сучасної доктрини трудового права, а також висвітлення позитивного світового досвіду відстоювання і практичного застосування концепції гідної праці в умовах неолібералізму через різноманітні міжнародно-правові механізми реалізації і захисту права на гідну працю за участю ООН, МОП, ЄС, які прямо стосуються галузі міжнародного публічного трудового права, адже саме ця проблематика в науці трудового права наразі залишається малодослідженою.

У статті проведено аналіз світової практики впровадження концепції гідної праці за допомогою різних суб'єктів міжнародного публічного трудового права, досліджено вплив цієї концепції на їхню правотворчу діяльність. Автором встановлено, що найбільш впливовими щодо втілення в життя цієї концепції є світові правозахисні наднаціональні інституції – ООН і МОП, діяльність яких базується на ключових міжнародних приписах у сфері праці і прав людини. Однак міжнародні стандарти праці МОП, особливо ті Конвенції МОП, які є фундаментальними і пов'язані з компонентами гідної праці, ще не досить авторитетними, наприклад, у трудових практиках США.

У статті аргументовано, що не завжди наглядові і контролюючі механізми ООН і МОП є досить ефективними у процесі втілення концепції гідної праці, тому цим видатним правозахисним інституціям потрібно налагоджувати більш плідну співпрацю з міжнародними профспілками, Національними контактними центрами ОЕСР. Значним упущенням для іміджу України як соціальної і правової держави на міжнародній арені є те, що вона ще й досі не приєдналася до Глобального договору ООН. Необхідно змінити ставлення Уряду нашої держави до цієї проблеми і найближчим часом її позитивно вирішити.

**Ключові слова:** Програма гідної праці МОП, міжнародне публічне трудове право, міжнародне приватне трудове право, доктрина трудового права, концепція гідної праці.

**Постановка проблеми.** Концепція гідної праці, що активно розвивається під егідою МОП з 90-х років ХХ століття, почала суттєво впливати на розвиток міжнародного регулювання праці у світі. Механізми міжнародного регулювання праці під її впливом стали поступово більш дієвими і ефективними в сфері забезпечення і захисту права кожного на гідну працю в епоху неолібералізму і глобалізації. Для дослідження впливу концепції гідної праці на міжнародне регулювання праці, для вивчення світового досвіду забезпечення і захисту гідних умов праці

працівників через механізми зазначеного рівня регулювання праці необхідно насамперед з'ясувати значення самого поняття «міжнародне регулювання праці» у контексті доктрини трудового права.

О.С. Волохов, спираючись на сучасну доктрину трудового права у широкому сенсі, пропонує розглядати процес міжнародного регулювання праці, розділяючи його на дві галузі: міжнародне публічне трудове право та міжнародне приватне трудове право. Якщо міжнародне публічне трудове право регулює міждержавні відносини між суб'єктами міжнародного права і може застосовуватися в процесі регулювання трудових і пов'язаних із ними від-

носин лише тією мірою, у якій це допускає сама держава з урахуванням пріоритету державного суверенітету, то міжнародне приватне трудове право містить колізійні норми, що регулюють питання трудової міграції та інші відносини з іноземним елементом, учасниками яких виступають не лише держави, але й юридичні та фізичні особи [1, с. 348], багатонаціональні підприємства (далі – ТНК).

У цій статті насамперед необхідно дослідити вплив концепції гідної праці на розвиток міжнародного публічного трудового права, адже саме ця проблематика в науці трудового права залишається малодослідженою. Сучасна доктрина трудового права потребує розробки нових теоретичних положень за вказаним напрямом, особливо в нашій державі, в якій безвізовий режим із Європейським Союзом (далі – ЄС) дозволяє громадянам України як країни, що розвивається, вільно перетинати міждержавні кордони країн ЄС без попереднього звернення до посольства для отримання дозволу й швидко набувати статусу трудового мігранта, який нерідко не співставний за переліком трудових гарантій зі статусом працівника-громадянина країни-члена ЄС, що відноситься до категорії розвинених країн. До того ж наразі стрімко розвивається і законодавство в сфері праці, що регулює трудові відносини в Україні між працівниками і роботодавцями – багатонаціональними підприємствами, особливо в ІТ-сфері. Усе це й зумовлює актуальність теми цього дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання впровадження концепції гідної праці в Україні і світі, проблематику міжнародного регулювання праці в контексті сучасної доктрини трудового права досліджували науковці-юристи Л. Амелічева [2], Д. Беллес [3], Н. Бруун [4], О. Волохов [1], Д. Гхаї [5], Л. Компа [6], А. Леньшин [7], І. Мачерніте-Паномаріовене [8], С. Прилипко, О. Ярошенко [9], М. Панченко [10], К. Томашевський [11], Ф. Хендрікс [12]. Однак попри ґрунтовні наукові дослідження цих та інших авторів, назріла гостра потреба здійснення комплексного науково-теоретичного дослідження впливу концепції гідної праці насамперед на міжнародно-публічне тру-

дове право в контексті сучасної доктрини трудового права в умовах неолібералізму у глобальній економіці.

**Мета дослідження** – уточнення значення поняття «міжнародне публічне трудове право» у контексті сучасної доктрини трудового права, а також висвітлення позитивного світового досвіду відстоювання і практичного застосування концепції гідної праці в умовах неолібералізму через різні міжнародно-правові механізми реалізації і захисту права на гідну працю за участю ООН, МОП, ЄС, які мають пряме відношення до галузі міжнародного публічного трудового права, адже саме ця проблематика в науці трудового права залишається наразі малодослідженою.

**Виклад основного матеріалу.** Отже, міжнародне публічне трудове право регулює міждержавні відносини в сфері праці між суб'єктами міжнародного права, серед яких значне місце займають ООН і МОП як глобальні правозахисні інституції, що мають вплив на забезпечення і захист гідної праці у країнах-членах ООН і МОП завдяки своїм міжнародним стандартам у сфері праці і прав людини, наглядовим і контролюючим механізмам за додержанням вказаних приписів урядами цих країн. Необхідно розглянути у контексті цього дослідження основні такі міжнародні приписи ООН і МОП, на появу яких суттєво вплинула концепція гідної праці.

Так, світові лідери 193 держав-членів ООН на 70-й сесії Генеральної Асамблеї ООН на Саміті ООН зі сталого розвитку у вересні 2015 року у Нью-Йорку підписали важливий з погляду впровадження в життя концепції гідної праці підсумковий документ «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» (далі – Цілі Сталого Розвитку або ЦСР) [13]. Вказаний припис включає план дій щодо досягнення сталого розвитку у світовому масштабі до 2030 року, в якому серед 17 Цілей – цільових показників майбутнього міжнародного розвитку зазначається Ціль 8 «гідна праця й економічне зростання», якої уряди держав-членів ООН зобов'язуються досягти. На базі цього припису уряди держав-членів ООН розроблюють свої національні ЦСР із поетапним планом дій впровадження у життя

всіх прогресивних ідей, передбачених зазначеними документами, включно з ідеєю гідної праці.

Не менш важливою в контексті цього дослідження є ініціатива ООН щодо заснування у 1990 році Глобального договору ООН. Глобальний договір ООН надає як державам, так і компаніям можливість публічно взяти на себе зобов'язання по 10 принципам корпоративної соціальної відповідальності, включаючи один із них – впровадження в життя трудових стандартів МОП, в тому числі тих, які пов'язані із компонентами гідної праці (посилення зайнятості; повага до трудових прав і протидія дискримінації; поліпшення стану соціального захисту; підвищення ефективності соціального діалогу) [14].

Феномен корпоративної соціальної відповідальності (далі – КСВ) почався з відносно невеликої кількості компаній. Викриття в засобах масової інформації у 1990-х роках дитячої праці та інших зловживань на кількох фабриках роздрібною торгівлі з торговою маркою "Nike" було яскравим прикладом, який сприяв розвитку руху щодо корпоративної соціальної відповідальності. Наразі до Глобального договору приєдналися вже 160 країн і 12 тисяч підприємств [14] у світі. Проте Україна як держава, на жаль, ще не зробила такий важливий крок – приєднання до Глобального договору ООН.

У світлі концепції гідної праці у 2011 році ООН прийняла нові керівні принципи в області бізнесу і прав людини. Керівні принципи ООН закликають уряди захищати права людини, а підприємства – поважати права людини і проявляти «належну обачність», щоб уникнути соціальних ризиків, а також надавати ефективні засоби правового захисту жертвам порушень трудових прав. Положення про права трудящих у Керівних принципах відображають основні трудові стандарти МОП (або основні Конвенції МОП). Курс ООН «захист – повага – засоби правового захисту», ініційований цією інституцією, набув широкого поширення у сфері бізнесу та прав людини. Під головуванням Нідерландів ці рамкові положення були включені в керівні принципи ОЕСР [15], яким ще буде приділятися увага у цьому дослідженні.

Також лідери 185 країн-членів МОП 18 червня 1998 року на 86-й сесії Міжнародної конференції праці підписали Декларацію основних принципів та прав у світі праці, цінність якої полягає у тому, що вона зобов'язує всіх членів Організації добросовісно дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати принципи гідної праці, передбачені Статутом МОП. Серед них такі принципи: 1) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; 2) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; 3) реальна заборона дитячої праці; 4) недопущення дискримінації у сфері праці та занять [16].

10 червня 2008 року на 97-й сесії Міжнародної конференції праці лідерами держав-членів МОП одноголосно прийнято Декларацію МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації [17]. Саме з прийняттям цієї Декларації завершується офіційне закріплення концепції гідної праці на рівні міжнародно-правового регулювання праці, про що неодноразово вже зауважувалося у спеціальній юридичній літературі [18; 19; 20].

МОП, міжнародні профспілки, правозахисні організації впевнені у тому, що соціальна справедливість для трудящих не повинна бути другорядним фактором економічного зростання. Вони вимагали у 80-х – 90-х рр. ХХ століття від урядів країн-членів Світової організації торгівлі (далі – СОТ) зробити принцип соціальної справедливості базовим, вбудувати його в архітектуру торгових і інвестиційних систем. До 1996 року СОТ вважала не потрібним включення розділу про трудові права і трудові гарантії у міжнародні угоди про вільну торгівлю. Тому у відповідь на відмову СОТ включити права трудящих і трудові гарантії у правила торгівлі МОП і прийняла у 1998 році Декларацію про основоположні принципи і права у сфері праці, де закріплені ключові компоненти гідної праці. Цим кроком МОП досягла обов'язковості закріплення основних трудових стандартів не тільки у торговельних угодах, що укладаються під егідою СОТ, але й у Керівних принципах ОЕСР для багатонаціональних підприємств [15], стандартах діяльності Світового банку, корпоративних кодексах поведінки, глобальних рамкових угодах.

Першою такою торговою угодою став Торговий пакт про вільну торгівлю між США і Йорданією 2001 року, який включав у себе основні трудові права і трудові гарантії як невід'ємну частину Угоди [21, с. 20]. Однак США тоді безпосередньо не посилався у зазначеному Пакті на основоположні конвенції МОП, який є стовпом гідної праці. Таку практику продовжує ця велика, розвинута країна, на жаль, і зараз, адже Сполучені Штати наполягають на тому, що дотримання основних трудових принципів не вимагає дотримання конвенцій МОП, пов'язаних із цими принципами.

На початку 90-х рр. XX ст. Європейський Союз як один із основних світових суб'єктів міжнародно-правового регулювання праці розпочав передбачати стандарти МОП в угодах про вільну торгівлю з країнами, які розвиваються. ЄС та його торгові партнери з тих пір завжди ефективно застосовують в своїх законах і практиках основоположні конвенції МОП, а не просто основні трудові принципи, як у пактах США про вільну торгівлю [14, с. 17].

Важливою міжнародною економічною організацією, на діяльність якої суттєво вплинула концепція гідної праці, є Організація економічного співробітництва та розвитку, членами якої на сьогодні є 34 країни. 70 країн мають статус партнерів ОЕСР, беручи участь у багатьох сферах її діяльності. За впливом ОЕСР належить до трійки провідних світових економічних установ, поряд з МВФ та Світовим банком.

Як вже вище зауважувалося, у 2011 році ОЕСР прийняла Керівні положення для багатонаціональних підприємств, які заохочують глобальні структури впроваджувати основні трудові стандарти в свою діяльність у всьому світі. Громадські правозахисні організації можуть подавати скарги на транснаціональні корпорації, які стверджують, що вони порушують керівні принципи ОЕСР за трудовими стандартами [15]. У кожній державі – члені Організації створені Національні контактні центри (далі – НКЦ), які отримують і розглядають скарги, пропонують свої послуги з посередництва у спорах. Одним із найуспішніших НКЦ є Голландський НКЦ як найбільш передовий, незалежний і ефективний із багатьма успішно вирішеними справами.

Світовий банк також впроваджує концепцію гідної праці. У 2004 році відділ фінансування приватного сектора Світового банку встановив «стандарти ефективності», що вимагають від фірм забезпечувати належну трудову практику у проектах, які підтримує банк [22].

**Висновки і пропозиції.** Проведений аналіз світової практики впровадження концепції гідної праці за допомогою різних суб'єктів міжнародного публічного трудового права, висвітлення впливу цієї концепції на їхню правотворчу діяльність дозволяє зробити певні висновки.

Найбільш впливовими щодо втілення в життя цієї концепції є світові правозахисні наднаціональні інституції – ООН і МОП, діяльність яких базується на ключових міжнародних приписах у сфері праці і прав людини. Однак міжнародні стандарти праці МОП, особливо ті Конвенції МОП, які є фундаментальними і пов'язаними з компонентами гідної праці, ще не є досить авторитетними, наприклад, у трудових практиках США. Не завжди наглядові і контролюючі механізми ООН і МОП є досить ефективними у процесі втілення концепції гідної праці, тому цим видатним правозахисним інституціям потрібно налагоджувати більш плідну співпрацю з міжнародними профспілками, Національними контактними центрами ОЕСР.

Значним упущенням для іміджу України як соціальної і правової держави на міжнародній арені є те, що вона не приєдналася до Глобального договору ООН. Необхідно змінити ставлення Уряду нашої держави до цієї проблеми і найближчим часом її позитивно вирішити.

Вказані результати цього дослідження можуть бути покладені в основу упорядкування вже наявних знань про вплив концепції гідної праці на міжнародне публічне трудове право в контексті сучасної доктрини трудового права.

### Список використаної літератури:

1. Волохов О.С. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи. Держава і право. Випуск 56. С. 346–351.
2. Амелічева Л.П. Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодав-

- ства : дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2020. 486 с.
3. Bellace J. R. Labour Rights as the Means for Recognizing Human Rights at Work: Lecture, Leiden University, 2018. Website ILO. URL: <https://cutt.ly/hzh4ike>.
  4. Bruun N. Understanding Fundamental Labor Rights: Achieving Social Justice through Interpretation. Hanken School of Economics. *Ensuring coherence in fundamental labor rights case law: challenges and opportunities*. First Global Conference for International Labor Law Judges and Other Adjudicators Leiden, the Netherlands, 22 April 2016. P. 41–50. Website ILO. URL: <https://cutt.ly/9zh4xkT>.
  5. 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>.
  6. Compa L. Re-Planting a Field: International Labour Law for the Twenty-First Century. Lecture. Social Justice Leiden Law School, 2014. 29 p. Website ILO. URL: <https://cutt.ly/Uzh4wuX>.
  7. 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.
  8. Mačernytė Panomariovienė I. Decent work and its purpose. *Intellectual Economics*. 2012, Vol. 6, № 3 (15). P. 377–392.
  9. 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.
  10. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України : дис. д-ра юрид. наук, 12.00.05. Київ, 2019. 469 с.
  11. Томашевський К.Л. Право на достойний труд: міжнародно-правовая концепція 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.
  12. Hendrickx F. Social justice and labour rights: EU and ILO face palms in the governance web. University of Leuven 2017. Website ILO. URL: <https://cutt.ly/Gzh4fwF>.
  13. Доклад о Целях в области устойчивого развития, 2017 год, ООН, Нью-Йорк. 60 с.
  14. Мережа Глобального договору в Україні. Офіційним представник глобальної мережі UN Global Compact – ініціативи ООН. URL: <https://globalcompact.org.ua/>.
  15. Про керівні принципи багатонаціональних підприємств від 1976 року зі змінами. Офіційний сайт Національного контактного пункту в Україні при Міністерстві розвитку економіки, торгівлі і сільського господарства. URL: <https://ncp.gov.ua/>.
  16. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/Saqbot9>.
  17. Декларація МОТ о соціальної справедливості в цілях справедливої глобалізації от 10.06.2008. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142–156.
  18. Сімутіна Я.В. 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. С. 540.*
  19. 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.
  20. Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення : монографія. Вінниця : ТОВ «Твори», 2020. С. 53.
  21. Резнікова Н.В., Іващенко О.А. Розвиток торговельної лібералізації в країнах периферії: перспективи економічної інтеграції Йорданії. *Економіка та держава*. 2016. № 11. С. 19–24.
  22. Эффективные оценки: оценки, которые улучшили результативность и эффект программ развития. Всемирный банк. 2004. США. Вашингтон. 36 с. URL: <https://www.oecd.org/countries/uganda/36483470.pdf>.

**Pohorielova O. Problem of understanding the concept of decent work when the labor legislation is reforming**

*The article is devoted to the examination of decent work concept influence on the development of public international labor law within context of modern labor law doctrine.*

*The aim of the article is to clarify the definition of "international public labor law" within the concept of the modern doctrine of labor law, as well as to highlight the positive world experience of defending and practical implementation of the concept of decent work in the conditions of neoliberalism via different international legal mechanisms of realization and protection the right to decent work with the participation of the UN, ILO, EU, etc., which are directly related to the field of international public labor law because this problem in the science of labor law remains not enough studied.*

*The world practice of implementation the concept of decent work with the help of various subjects of international public labor law was analyzed. Also, the impact of this concept on law-making activities of subjects of international public labor law was examined. The author specified that the most influential in implementation of this concept are the world's supranational human rights organizations – the UN and the ILO, whose activities are based on key international regulations in the field of labor and human rights. However, international ILO's labor standards, especially those ILO's Conventions which are fundamental and related to the components of decent work, are not yet sufficiently powerful, e.g., in the USA's labor practices.*

*The author grounded that the UN's and ILO's supervisory and regulatory mechanisms are not always sufficiently effective within the process of implementation the decent work concept. That is why these outstanding human rights organizations should establish more effective cooperation with international labor unions, National contact centers of the OECD, etc. A significant omission for Ukraine's prestige as social and legal state in the international arena is that Ukraine has not yet joined the UN Global Compact. It is necessary to change the attitude of our country's Government to this issue and solve it positively within the nearest future.*

**Key words:** *ILO Decent Work Program, Public International Labor Law, private international labor law, doctrine of labor law, concept of decent work.*