

УДК 349.2:331.91

І.С. Сахарук,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
юридичного факультету Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

КЛЮЧОВІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ ДЕКЛАРАЦІЇ СТОЛІТТЯ МОП ЩОДО МАЙБУТНЬОГО ПРАЦІ

Анотація. Стаття присвячена дослідженню змісту та значення Декларації століття Міжнародної організації праці щодо майбутнього сфери праці. Визначено ключові напрями реформування трудового законодавства в контексті положень Декларації. Проаналізовано сучасні тенденції трансформації сфери праці в умовах розвитку цифрової економіки, глобалізації та сталого розвитку. Виокремлено особливості реалізації концепції гідної праці та формування людино-орієнтованого підходу до регламентації сфери праці. Встановлено роль соціального діалогу в процесі реформування трудового законодавства.

Ключові слова: міжнародні трудові стандарти, гідна праця, людино-орієнтований підхід, продуктивна зайнятість, основоположні принципи у сфері праці, соціальний діалог, навчання протягом життя

Постановка проблеми. Розвиток сфери праці зумовлює необхідність постійного перегляду міжнародних трудових стандартів. Характерною ознакою діяльності Міжнародної організації праці (далі — МОП) як ключової інституції, що здійснює регламентацію трудових відносин на міждержавному рівні, є прийняття стратегічних документів, що відображають актуальні на певному етапі тенденції на ринку праці. Так, у 1944 році прийнято Декларацію стосовно цілей та завдань МОП/Філадельфійську декларацію (Declaration concerning the aims and purposes of the ILO) [1], що сформувала основні завдання Організації та засади правового регулювання трудових відносин; у 1998 році — Декларацію МОП основних принципів та прав у сфері праці (ILO Declaration on Fundamental

Principles and Rights at Work) [2], що закріпила основоположні трудові принципи та права; у 2008 році — Декларацію МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization) [3], яка інституціоналізувала концепцію гідної праці. Кожна прийнята декларація доповнювала положення попередньої, відображаючи їх специфіку на відповідному етапі розвитку сфери праці. Водночас, незмінними залишались наголошення на необхідності забезпечення соціальної справедливості, збалансування соціального та економічного розвитку держав, подолання бідності.

У 2019 році прийнято Декларацію століття МОП щодо майбутнього сфери праці (ILO Centenary

Declaration for the Future of Work) [4], що відображає стратегію розвитку правового регулювання трудових відносин в сучасний період, узагальнюючи напрацьовані за 100 років діяльності Організації принципи та трудові стандарти. Як наголошено в самій Декларації, її прийняття пов'язане із трансформаційними змінами у світі праці, зумовленими технологічними інноваціями, демографічними зрушеннями, змінами навколишнього середовища та клімату, глобалізацією, а також існуючими нерівностями, які мають ґрунтовний вплив на характер праці [4, п.А, р.1].

Організація Об'єднаних Націй у Резолюції, прийнятій Генеральною Асамблеєю 73/342 від 16.09.2019 визнала особливу актуальність Декларації століття Міжнародної організації праці щодо майбутнього сфери праці в сучасних умовах та закликала до її реалізації [5]. В Резолюції підкреслено, що повна та продуктивна зайнятість і гідна робота для всіх є одним з ключових елементів сталого розвитку, тому повинні виступати пріоритетним завданням національної політики і міжнародного співробітництва. Крім того, ООН заявила про свою рішучість створити умови для сталого, всеохоплюючого і поступального економічного зростання, загального процвітання та гідної роботи для всіх з урахуванням різних рівнів національного розвитку й можливостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, виділення невирішених раніше частин проблеми. Міжнародні трудові стандарти, їх зміст та особливості імплементації в Україні досліджували, зокрема, В.М. Андріїв, Д.М. Величко, С.В. Венедіктов, М.М. Грекова, О.В. Жадан, М.І. Іншин, Є.В. Краснов, Г.І. Чанишева, Ю.В. Чижмарь, О.В. Чорноус, В.І. Щербина,

О.М. Ярошенко та ін. Однак, Декларація сторіччя МОП щодо майбутнього сфери праці (далі — Декларація сторіччя МОП) була прийнята лише в червні 2019 року і на сьогодні ще не досліджена вітчизняними науковцями. Тому, здійснено аналіз положень Декларації, здійснено порівняння з іншими стратегічними документами, прийнятими Міжнародною організацією праці.

Метою статті є дослідження змісту та значення Декларації століття МОП щодо майбутнього сфери праці, визначення ключових векторів розвитку національного трудового законодавства в сучасний період виходячи із означених на міжнародному рівні тенденцій на ринку праці.

Виклад основного матеріалу. У Декларації століття МОП підтверджено актуальність цілей та завдань, визначених Філадельфійською декларацією 1944 року [1], водночас, наголошено на необхідності активізувати зусилля країн-членів Організації для досягнення соціальної справедливості та загального і міцного миру. У преамбулі також підкреслено важливість Декларації МОП основних принципів та прав у сфері праці [2] та Декларації про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації [3], при цьому, ряд їх положень деталізуються та доповнюються в контексті сучасних реалій. Водночас, наголошено на важливій ролі сталих підприємств як генераторів зайнятості та стимулюючих інновації та гідну працю. Вказане положення прямо не впливає із попередньо прийнятих в рамках МОП декларацій, однак відповідає Цілям сталого розвитку ООН на 2016-2030 роки [6].

Підкреслюючи важливість міжнародних трудових стандартів та принципів, напрацьованих протягом

сторіччя діяльності МОП, у Декларації, водночас, сформульовано ряд положень стосовно розвитку сфери праці, які не були регламентовані міжнародним співтовариством раніше. При цьому, Декларація значною мірою оснований на висновках звіту Глобальної комісії з питань кращого майбутнього сфери праці МОП «Робота для кращого майбутнього» («Work for a Brighter Future»), представленої у січні 2019 року [7].

На основі аналізу положень Декларації століття МОП, до пріоритетних векторів розвитку трудового законодавства слід віднести:

1) поглиблення гуманізму шляхом подальшого розвитку людино-орієнтованого підходу до правового регулювання трудових відносин;

2) ефективне впровадження концепції гідної праці;

3) підвищення ролі соціального діалогу у сфері праці.

Так, найбільша кількість положень Декларації століття МОП стосується саме необхідності забезпечення людино-орієнтованого підходу до правового регулювання трудових відносин, в цілому, усі інші означені вектори так чи інакше пов'язані з ним. Відповідно до п. D розділу I Декларації, людино-орієнтований підхід до майбутнього сфери праці повинен ставити права та потреби працівників, прагнення та права всіх людей в основу економічної, соціальної та екологічної політики [4]. Важливо, що розвиток людино-орієнтованого підходу визначено в якості елементу принципу соціальної справедливості, забезпечення якого є однією з ключових цілей МОП, закріплених у всіх стратегічних деклараціях Організації. Цей підхід, як наголошує Thorben Albrecht (член Глобальної комісії МОП з питань кращого майбутнього

сфери праці), має важливе значення в контексті розвитку штучного інтелекту, що передбачає підхід «людина в команді» і гарантує, що остаточні рішення приймаються людьми, а не алгоритмами [8].

Людино-орієнтований підхід до майбутнього сфери праці передбачає не лише забезпечення повної й продуктивної зайнятості та просування прав працівників, але й новітні напрями, зокрема:

а) підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці шляхом змін у системі освіти з урахуванням еволюції праці, в тому числі впровадження концепції навчання протягом життя; сприяння переходу від освіти та навчання до роботи (що особливо актуально для молоді);

б) створення можливостей для досягнення кращого балансу між роботою та життям (work-life balance), дозволяючи працівникам та роботодавцям домовлятися про рішення, що враховують їхні потреби (включаючи робочий час);

в) забезпечення різних форм організації роботи (зокрема, визначено необхідність використання потенціалу технологічного прогресу для зростання продуктивності праці, зокрема застосування гнучкої, дистанційної зайнятості);

г) просування переходу від неформальної до формальної економіки (зокрема, з метою мінімізації нерегламентованої та тіньової зайнятості);

г) впровадження заходів, що забезпечують належну конфіденційність та захист персональних даних працівника;

д) реальна протидія насильству та домаганням у сфері праці;

е) необхідність регламентації праці у сферах, що стосується цифрової трансформації роботи, включаючи роботу на платформах.

Положення щодо необхідності регламентації роботи на платформах (platform work) передбачено вперше на рівні міжнародних стандартів, що є однією із важливих новел Декларації століття МОП. Вона складається з роботи, що виконується за допомогою веб-платформ, які з'єднують працівників та клієнтів (crowdwork) і місцевих робочих платформ, де робота розподіляється за допомогою програмних додатків (apps). Робота над цифровими робочими платформами надає працівникам можливість працювати з будь-якого місця, в будь-який час [9, с. v, 1], також цифрові платформи дають нові джерела доходу багатьом працівникам у різних кутках світу, проте така робота іноді погано оплачується (навіть нижче мінімальної зарплати) і немає офіційних механізмів для подолання несправедливого поводження [8]. Тому, у доповіді Глобальної комісії МОП рекомендовано розробити міжнародну систему регулювання праці на цифрових платформах, яка закріпить мінімальні права та заходи захисту і зобов'яже платформи (та клієнтів) дотримуватися їх [7, с. 43].

Декларацією століття МОП визначена необхідність диференціації у сфері праці та впровадження політики позитивних дій задля забезпечення рівності можливостей окремих категорій працівників. Так, закріплено потребу додатково сприяти продуктивній зайнятості та забезпеченню гідної праці:

а) молоді (з акцентом на ефективну інтеграцію у сферу праці);

б) літніх працівників (оптимізуючи їх можливості працювати у якісних та здорових умовах до виходу на пенсію, забезпечити активне старіння);

в) осіб з сімейними обов'язками (дозволяючи збалансовано розподіляти сімейні обов'язки);

г) осіб з інвалідністю та інших осіб, що знаходяться в уразливих ситуаціях;

г) трудящих-мігрантів (для забезпечення їх гідної роботи, сприяння транскордонному співробітництву).

Нарівні із впровадженням людино-орієнтованого підходу до регулювання праці, наскрізним положенням Декларації століття МОП є вимога щодо забезпечення гідної праці для всіх. Концепція гідної праці розвивається на рівні МОП з 1999 року. На початковому етапі гідна праця розглядалась як можливості для жінок і чоловіків отримувати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки і гідності [10]. У доповіді «Виміри гідної праці» (Measuring decent work) 2008 року було детальніше сформульовано її елементи: 1) основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятість та умови праці; 3) соціальний захист; 4) соціальний діалог [11].

Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації деталізувала вказані виміри, визначила стійкі взаємозв'язки між ними, фактично інституціалізувала концепцію гідної праці в цілому. Так, до вимірів гідної праці віднесено, згідно Декларації: 1) сприяння зайнятості завдяки формуванню стабільного інституційного та економічного середовища, 2) розробка і розширення заходів соціального захисту - соціального забезпечення і захисту працівників, 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.

Наголошено, що вказані стратегічні завдання взаємозалежні та взаємодоповнюючі, нездатність вирішити будь-яке з них уповільнить хід вирішення інших завдань [3].

Щодо четвертого виміру концепції гідної праці, - дотримання та реалізація основоположних принципів та прав у сфері праці, їх перелік закріплено Декларацією МОП основних принципів та прав у сфері праці: 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 [2]. Визначаючи зміст даного елементу 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 та законної порівняльної переваги, а трудові норми не повинні використовуватися в цілях протекціоністської торгової практики [3].

Концепція гідної праці безпосередньо пов'язана з Цілями сталого розвитку ООН 2016-2030. Одна з Цілей — «сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх», що включає такі основні завдання, як а) створення гідних робочих місць, б) забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх; в) забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності; г) суттєве скорочення частки молоді, яка не працює, не вчиться і не набуває професійних навичок; г) викоринення примусової праці, заборона й ліквідація найгірших форм дитячої

праці, а до 2025 року покінчити з дитячою працею у всіх її формах; д) захист трудових прав і сприяння забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих; е) розробка і введення в дію глобальної стратегії забезпечення зайнятості молоді та імплементація Глобального пакту про робочі місця МОП [6].

У Декларації століття МОП, окрім наголошення на необхідності подальшого впровадження положень вказаних вище декларацій [2, 3], визначено наступні акценти щодо гідної праці:

а) необхідність розробки та вдосконалення систем соціального захисту, адекватних, сталих та адаптованих до змін у сфері праці;

б) безпечні та здорові умови праці є основоположними для гідної роботи;

в) необхідність встановлення адекватної мінімальної заробітної плати;

г) визначення максимальних обмежень робочого часу;

У Декларації наголошено, що гідна робота є ключовою для сталого розвитку, подолання нерівності в доходах та подолання бідності, а в умовах глобалізації неспроможність будь-якої країни прийняти гуманні умови праці є як ніколи перешкодою для прогресу у всіх інших країнах [4].

Ще одним важливим вектором розвитку трудового законодавства в сучасний період є соціальний діалог. Так, у преамбулі Декларації століття МОП наголошено, що постійні, узгоджені дії урядів, представників роботодавців та працівників мають важливе значення для досягнення соціальної справедливості, демократії та сприяння загальному та тривалому миру, а соціальний діалог сприяє загальній згуртованості суспільств і має вирішальне значення для добре функціонуючої та продуктивної економіки [4].

Сприяння соціальному діалогу і трипартизму є одним із вимірів концепції гідної праці згідно Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації [3]. Крім того, серед основоположних принципів у сфері праці, згідно Декларації МОП основних принципів і прав у сфері праці, є принцип свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів [2]. Водночас, вдосконалення соціального діалогу вважаємо і окремим напрямом, оскільки він пов'язаний зі встановленням, реалізацією умов праці, контролем за їх дотриманням. При цьому, згідно Декларації МОП 2008 року, ефективний соціальний діалог визнано важливою передумовою вирішення усіх чотирьох стратегічних завдань в межах концепції гідної праці.

Аналізуючи Декларацію століття МОП, можна зробити аналогічний висновок. Так, відповідно до п. В розділу II соціальний діалог, включаючи колективні переговори та тристороннє співробітництво, є важливою основою всіх заходів МОП та сприяє успішній політиці та прийняттю рішень у її державах-членах. При цьому, п. С цього ж розділу встановлено, що ефективна співпраця на робочому місці - це інструмент для забезпечення безпечних та продуктивних робочих місць, що додержуються принципи колективних переговорів та їх результати, а не підривається роль профспілок [4]. Також у звіті Глобальної комісії МОП наголошено, що за допомогою соціального діалогу між урядами, організаціями працівників і роботодавців країнам необхідно розробляти національні стратегії щодо майбутнього сфери праці [7].

Thorben Albrecht справедливо відмічає, що соціальний діалог як і раніше є найкращим інструментом управління

змiнами у сфері праці, проте для того, щоб бути ефективним, він повинен розвиватись. Зокрема, автор наголошує на необхідності організацій роботодавців адаптуватись до мінливих потреб та посилити спроможність обслуговувати все більш різноманітну сукупність бізнес-інтересів. Щодо організацій працівників, вони повинні застосовувати інноваційні методи організації, включаючи використання цифрових технологій для впорядкування праці на різних робочих місцях та через кордони [8].

Важливим аспектом реалізації трипартизму є положення Декларації століття МОП, що визначає обов'язок держав забезпечувати підтримку ролі приватного сектору як головного джерела економічного зростання та створення робочих місць шляхом забезпечення сприятливого середовища для підприємництва та сталих підприємств, зокрема мікро-, малих та середніх підприємств, а також кооперативів та соціальних й солідарних економік (іх, п. А, р. II) [4]. Створення ефективних умов для роботодавців є необхідним для мінімізації тіншової зайнятості, а також їх заохочення покращувати умови праці, забезпечувати гідну для працівників заробітну плату.

Декларація століття встановлює і роль МОП у забезпеченні соціального діалогу. Так, визначено, що Міжнародна організація праці зобов'язана посилити спроможність своїх тристоронніх складових: а) заохочувати розвиток сильних та репрезентативних організацій соціальних партнерів; б) брати участь у всіх відповідних процесах, включаючи інститути, програми та політику на ринку праці, всередині та через кордони; в) вирішувати по можливості (та за наявності мандату) основоположні принципи та

права на роботі на всіх рівнях за допомогою сильних, впливових та інклюзивних механізмів соціального діалогу (р. IV п. С) [4]. Водночас, МОП повинна стати міжнародним центром розробки та порівняльного аналізу національних стратегій щодо майбутньої сфери праці [8].

З огляду на особливу динамічність сфери праці в XXI столітті, у Декларації встановлено, що міжнародні трудові стандарти також повинні відповідати мінливим умовам у світі праці, захищати працівників та враховувати потреби сталих підприємств, підлягати авторитетному та ефективному нагляду (р. IV п. А). Відповідно, МОП визначає і власні завдання щодо постійного перегляду цих стандартів і їх адаптації до трансформаційних змін. Встановлено і необхідність підтримки МОП найвищого рівня потенціалу у галузі статистики, досліджень та управління знаннями з метою подальшого підвищення якості своїх політичних консультацій (р. IV п. Е) [4].

Оскільки забезпечення людино-орієнтованого підходу до регулювання праці, реалізація концепції гідної праці неможлива без відповідних економічних чинників, важливе значення має положення Декларації століття МОП, що Організація повинна зміцнювати співпрацю та розробляти інституційні домовленості з іншими організаціями для сприяння узгодженості між соціальною, торговою, фінансовою, економічною та екологічною політикою. (р. IV п. F) [4]. У Резолюції Генеральної Асамблеї ООН 73/342 встановлено, що фонди, програми та спеціалізовані установи Організації Об'єднаних Націй та фінансові установи повинні продовжувати враховувати завдання забезпечення повної і продуктивної зайня-

тості та гідної роботи для всіх у своїй політиці, а також розглянути можливості інтеграції програмних елементів Декларації століття в заходи із реалізації Рамкової програми ООН щодо співпраці в галузі сталого розвитку. Крім того, визначено обов'язок Генерального секретаря ООН належним чином враховувати положення Декларації при розгляді відповідних доповідей в економічній і соціальній сферах [5].

Висновки з дослідження і перспективи подальших пошуків у даному науковому напрямку. Трансформаційні зміни у сфері праці зумовлюють необхідність реформування трудового законодавства, що особливо актуально в XXI столітті, з огляду на розвиток цифрових технологій, поширення нових форм зайнятості, глобалізації, необхідності забезпечення умов для сталого розвитку тощо. Прийняття Декларації століття МОП щодо майбутньої сфери праці є відповіддю на ті виклики, що існують перед державами стосовно правової регламентації трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Декларація зосереджує увагу як на необхідності забезпечення традиційних цінностей — соціальної справедливості, рівності прав та можливостей, боротьби з бідністю тощо, так і на новітніх напрямках реформування сфери праці.

Серед ключових векторів реформування трудового законодавства, визначених Декларацією століття МОП, виокремлено: 1) поглиблення гуманізму шляхом подальшого розвитку людино-орієнтованого підходу до правового регулювання трудових відносин; 2) ефективне впровадження вимірів гідної праці; 3) підвищення ролі соціального діалогу. Перші два вектори тісно пов'язані між собою, оскільки реалізація концепції гідної

праці зумовлена, в тому числі, людино-орієнтованим підходом. Водночас, останній передбачає й інші положення, зокрема, щодо змін у системі освіти з урахуванням вимог ринку праці, створення можливостей для балансу між роботою та життям, необхідність регламентації праці у сферах, що стосується цифрової трансформації, включаючи роботу на платформах тощо. Загалом, згідно Декларації, впровадження людино-орієнтованого підходу зумовлює необхідність посилення спроможності всіх людей скористатися можливостями мінливого світу праці завдяки впровадженню ефективних заходів для підтримки людей через перехідні періоди, з якими вони будуть стикатися протягом трудового життя (перехід від освіти до роботи, зміна роботи, соціальні ризики, вихід на пенсію тощо).

У Декларації визначено акценти

щодо впровадження концепції гідної праці, зокрема, адаптація систем соціального захисту, встановлення адекватної мінімальної зарплати, максимальні обмеження робочого часу, протидія насильству та домаганням на робочому місці. Одним із елементів концепції, і, водночас, формою реалізації трансформаційних змін на ринку праці є соціальний діалог. Він пов'язаний зі встановленням, реалізацією умов праці, контролем за їх дотриманням та повинен стати основою правотворчості у сфері праці майбутнього. При цьому, соціальний діалог повинен більш активно розвиватись як в рамках Міжнародної організації праці, так і на рівні окремих держав.

Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми №19БФ042-01М «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Декларація стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_328 (дата звернення: 18.10.2019).
2. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm> (дата звернення: 18.10.2019).
3. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. URL: https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099766/lang-en/index.htm (дата звернення: 18.10.2019).
4. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (дата звернення: 18.10.2019).
5. Resolution 73/342 adopted by the General Assembly on 16 September 2019. URL: <https://undocs.org/en/A/RES/73/342> (дата звернення: 18.10.2019).
6. Цілі сталого розвитку 2016-2030, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН 2015 р. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku> (дата звернення: 09.09.2019).
7. Work for a Brighter Future: report of the Global Commission on the Future of Work. January 2019. URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission> (дата звернення: 17.10.2019).
8. Thorben Albrecht A human-centred agenda for the future of work. Social Europe. 22nd January 2019. URL: <https://www.socialeurope.eu/the-future-of-work> (дата звернення: 17.10.2019).
9. Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M.S. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world (Geneva, ILO). 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf (дата звернення: 16.10.2019).

10. Decent work: Report of the Director-General. June 1999. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/reports.htm> (дата звернення: 10.08.2019).

11. Measuring decent work: Report of the Director-General Sixth Supplementary Report. March 2008. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_091183.pdf (дата звернення: 11.08.2019).

Сахарук И.С.

Ключевые векторы развития трудового законодательства в контексте Декларации века МОТ о будущем труда.

Аннотация. Статья посвящена исследованию содержания и значения Декларации века Международной организации труда о будущем сферы труда. Определены ключевые направления реформирования трудового законодательства в контексте положений Декларации. Проанализированы современные тенденции трансформации сферы труда в условиях развития цифровой экономики, глобализации и устойчивого развития. Выделены особенности реализации концепции достойного труда и формирование человеко-ориентированного подхода к регламентации сферы труда. Установлена роль социального диалога в процессе реформирования трудового законодательства.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты, достойный труд, человеко-ориентированный подход, продуктивная занятость, основополагающие принципы в сфере труда, социальный диалог, обучение в течение жизни

I. Sakharuk

The basic vectors of labor law development according to the ILO Centenary Declaration for the Future of Work.

Summary. The purpose of the article is to analyse the content and value of the ILO Centenary Declaration for the Future of Work. The basic vectors of labour law development in the context of the Declaration have been identified. The author identifies a number of modern tendencies with regard to transformation labour relations at a time of transformative change in the world of work, driven by technological innovations, globalization and sustainable development. The peculiarities of the decent work and the formation of human-centred approach to the future of work have been point out. There was define the role of social dialogue in the process of labour law development.

Keywords: the international labor standards, decent work, human-centred approach, a productive employment, the Fundamental Principles and Rights at Work, a social dialogue, a lifelong learning

