

КОНЦЕПЦІЯ «ГІДНОЇ ПРАЦІ» ЯК СТРИЖЕНЬ АКТИВНОЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

THE CONCEPT OF «DECENT WORK» AS THE CORE OF AN ACTIVE STATE POLICY IN THE FIELD OF EMPLOYMENT

Шабанов Р.І.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права

юридичного факультету

Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

У даній статті автором досліджується принцип концепції «гідної праці» як реалізації активної державної політики у сфері зайнятості населення. Проаналізовано переваги та запропоновано тлумачення поняття «гідна праця» з подальшим доповненням його у національному законодавстві як одного з центральних принципів у сфері зайнятості.

Ключові слова: безробіття, соціальна захищеність, зайнятість, працевлаштування, гідна праця.

В данной статье автором исследуется принцип концепции «достойного труда» как реализации активной государственной политики в сфере занятости населения. Проанализированы преимущества и предложено толкование понятия «достойный труд» с последующим дополнением его в национальном законодательстве как одного из центральных принципов в сфере занятости.

Ключевые слова: безработица, социальная защищенность, занятость, трудоустройство, достойная работа.

In this article the author examines the principle of the concept of «decent work» as the active implementation of the state policy in the field of employment. The advantages and proposed interpretation of «decent work», followed by addition of its domestic law as one of the key principles in the field of employment.

Key words: unemployment, social security, employment, employment, decent work.

Постановка проблеми. Сучасні тенденції на українському ринку праці, позначені зростанням рівня безробіття, зневірою громадян у можливості отримати достойну цивілізовану людини винагороду за власну працю, втратою мотивації до професійного зростання, обумовлюють актуальність пошуку правових ідей, керівних засад, які б повернули праці своє природне значення – бути рушійною силою особистого та суспільного прогресу. Саме такої позиції додержується Міжнародна організація праці, визначаючи загальносвітові принципи у сфері зайнятості населення. Основним міжнародним актом у сфері політики зайнятості можна назвати Конвенцію Міжнародної організації праці № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 1964 року. Даний міжнародно-правовий акт визначає основні напрямки політики у сфері зайнятості населення, яких повинні дотримуватися усі держави, що ратифікували конвенцію. Уже з преамбули Конвенції з'ясовується, що Міжнародна організація праці зобов'язується сприяти ухваленню серед країн світу програм, котрі мають на меті досягнення цілковитої зайнятості та піднесення життєвого рівня [1]. Однією з таких сучасних програм є концепція «гідної праці», сутність якої визначається у формуванні такої активної державної політики у сфері зайнятості, яка б органічно забезпечила загальне зростання якості життя всього суспільства.

Формулювання мети статті. Автор має на меті дослідження принципу концепції «гідної праці» як стрижневого вектора розвитку та реалізації активної державної політики у сфері зайнятості населення.

Виклад основного матеріалу статті. Ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 лип-

ня 2012 року № 5067-VI серед принципів державної політики закріплює принцип пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості у процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави [2].

У цьому сенсі варто відзначити, що державна політика зайнятості може мати активну та пасивну форми. Змістом пасивної політики є система заходів щодо залучення до сфери зайнятості осіб, які втратили роботу й бажають працевлаштуватися, а також заходів соціального захисту незайнятих. Водночас сутність здійснення активної політики сприяння зайнятості населення полягає у створенні державою системи заходів щодо попередження незайнятості. Для проведення активної політики застосовуються заходи економічного, правового та організаційного забезпечення. Економічне забезпечення політики зайнятості передбачає створення економічного механізму формування і функціонування ринку праці, стимулювання створення нових робочих місць, надання фінансової підтримки підприємництва, пом'якшення економічних наслідків масового відтоку робочої сили на ринку праці тощо. Правове забезпечення цієї політики – це розробка правових механізмів реалізації економічної політики, створення законодавства, що визначає зміст діяльності суб'єктів державної політики зайнятості. Організаційне забезпечення останньої передбачає наявність органів, що її реалізують, і створення умов для їх належного функціонування.

Реалізація ж активної політики зайнятості на етапі ринкової трансформації спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості та попередження стрімкого

зростання безробіття шляхом включення в дію ринкових механізмів, що сприяють встановленню динамічної рівноваги попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Пріоритетного значення набувають заходи активної політики зайнятості – сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості з метою стимулювання економічного зростання і розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття. На мій погляд, активна політика зайнятості, націлена насамперед на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, адаптованості його до структурних змін, скорочення періоду вимушеної незайнятості завдяки здійсненню професійної перепідготовки, сприянню розвитку самозайнятості та запобіганню маргіналізації, поширена в економічно розвинених країнах. І хоча зміст та методи управління програмами цієї політики в різних країнах суттєво різняться, всі вони спрямовані на сприяння стабільній зайнятості, тобто на працевлаштування безробітних, підвищення мобільності робочої сили за рахунок запровадження програм професійної підготовки та перепідготовки кадрів, мінімізацію наслідків тривалого перебування у стані незайнятості.

Отже, формулювання державної політики сприяння зайнятості населення в якості «активної» є позитивним кроком до створення сприятливих умов ефективного працевлаштування для громадян України. На мій погляд, фактична реалізація інших проголошених принципів зайнятості населення (забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття) залежатиме саме від оптимального та ефективного здійснення активної участі держави у сприянні зайнятості громадян України.

Зміст сучасної державної політики зайнятості населення сформований у загальнонаціональних та регіональних програмах сприяння зайнятості населення.

Так, Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 року № 1008 «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» серед заходів підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення називає наступне: удосконалення нормативно-правової бази, інформаційно-методичного забезпечення підприємств із питань професійного розвитку працівників; стимулювання заінтересованості роботодавців до професійного навчання працівників на виробництві; удосконалення порядку організації професійного навчання, зокрема безробітних (організація навчання за інтегрованими професіями, впровадження сучасних технологій професійного навчання); створення умов для навчання особи протягом життя, зокрема підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці осіб віком від 45 років; створення та забезпечення ефективного функціонування системи підтвердження професійної кваліфі-

кації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями; розроблення та запровадження методик професійного навчання дорослого населення, сприяння запровадженню новітніх програм, засобів і технологій професійного навчання, підвищення кваліфікації працівників, які організують та здійснюють професійне навчання дорослих. У свою чергу сприяння зайнятості осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, згідно з цією Програмою має здійснюватись такими шляхами: стимулюванням заінтересованості роботодавців у працевлаштуванні на перше робоче місце за отриманою професією (спеціальністю) насамперед молоді та осіб з інвалідністю, осіб інших соціально вразливих верств населення; застосуванням гнучких умов трудового договору, зокрема для молоді та осіб з інвалідністю; сприянням підвищенню рівня охоплення професійним навчанням осіб з інвалідністю; реформуванням молодіжних центрів праці з метою підвищення якості надання послуг молоді [3].

На виконання означеної Програми сприяння зайнятості населення у регіонах України вже було прийнято відповідні регіональні документи. Варто відзначити, що під час визначення пріоритетних напрямів регіональної політики зайнятості населення беруться до уваги соціальні, демографічні, виробничі та інші проблеми, вирішення яких має сприяти загальному соціально-економічному піднесенню регіонів [4, с. 57]. Як зазначає С.Г. Фірсова, основна мета регіональних програм зайнятості – сприяння працевлаштуванню та раціональній суспільно корисній зайнятості працездатного населення і запобігання масовому безробіттю шляхом провадження активної політики на ринку праці та надання соціальної і матеріальної підтримки громадянам, які потребують соціального захисту. Територіальні програми зайнятості всіх територіально-адміністративних одиниць України є складовою державної програми зайнятості. Тому вони розробляються за типовими єдиними формами, у встановлений термін з обов'язковим дотриманням принципів системного підходу до вирішення проблем зайнятості [5, с. 163]. Тобто регіональні програми мають відповідати загальнообраним засадам активного сприяння зайнятості населення.

Розглянемо дві регіональні програми зайнятості населення, прийняті в Київській та Кіровоградській областях.

Рішенням Київської обласної ради від 16.05.2013 року № 596-32-VI була затверджена «Програма зайнятості населення Київської області на 2013–2017 роки». Серед заходів проведення активної політики зайнятості населення згідно з цією Програмою варто відзначити наступні: сприяння реалізації інвестиційних проектів із метою створення нових робочих місць із належними умовами та гідною оплатою праці; залучення до професійного навчання кадрів на виробництві учасників молодіжних трудових загонів та трудових об'єднань молоді; забезпечення вивчення, узагальнення та поширення кращого до-

свіду роботи підприємств і навчальних закладів області з питань професійного навчання працівників шляхом проведення семінарів, «круглих столів», публікацій у засобах масової інформації; проведення серед учнів випускних класів загальноосвітніх навчальних закладів профорієнтаційної роботи з метою мотивації у виборі робітничих професій, загребуваних на ринку праці; створення умов для роботи молоді, неповнолітніх із малозабезпечених, багатодітних сімей та сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах, у вільний від навчання час і під час канікул; забезпечення безбар'єрного доступу осіб з обмеженими фізичними можливостями до центрів зайнятості та надання їм повного спектру ефективних соціальних послуг; сприяння створенню нових робочих місць для працевлаштування інвалідів шляхом надання заявникам-роботодавцям фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів; забезпечення дотримання вимог щодо гендерної рівності та коректності заповнення вакансій для жінок і чоловіків, заявлених роботодавцями до служби зайнятості [6].

Відповідно до Програми зайнятості населення Кіровоградської обласної ради на період до 2017 року до заходів проведення активного сприяння зайнятості населення можна віднести такі: здійснення організаційних заходів щодо залучення інвестицій в економіку області; забезпечення ефективної роботи Ради вітчизняних та іноземних інвесторів при облдержадміністрації; проведення Міжнародних інвестиційних форумів; забезпечення розвитку системи професійної орієнтації в області шляхом проведення профорієнтаційної роботи з різними категоріями населення, в тому числі серед учнівської молоді, спрямованої на формування професійних намірів та усвідомленого вибору професії, упередження молодіжного безробіття; забезпечення підвищення конкурентоспроможності зареєстрованих безробітних на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг шляхом організації професійного навчання, у тому числі за інтегрованими професіями; забезпечення реалізації порядку видачі ваучерів особам віком старше 45 років для перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації; надання консультативної та методологічної допомоги підприємствам із питань професійного навчання кадрів безпосередньо на підприємстві; сприяння розширенню переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється навчання у вищих навчальних закладах області, та приведення зазначеного переліку у відповідність до потреб регіонального ринку праці; сприяння у працевлаштуванні соціально вразливих верств населення, зокрема молоді, яка здобула професійно-технічну освіту, на перше робоче місце за отриманою професією (спеціальністю), в тому числі через стимулювання роботодавців у працевлаштуванні цієї категорії населення; забезпечення створення сприятливих умов щодо зайнятості осіб з інвалідністю, в тому числі підвищення їх конкурентоспроможності шляхом залучення до професійного навчання [7].

Неважко помітити, що розглянуті регіональні програми містять переважно загальні заходи активного сприяння зайнятості населення, формують декларативні засади означених заходів, у цілому дублюючи положення чинного законодавства про зайнятості населення та національної програми сприяння зайнятості населення. До того ж поза увагою залишилися питання сприяння зайнятості людей похилого віку, забезпечення гендерної рівності на ринку праці, не набули конкретики податкові та кредитні стимули створення нових робочих місць. Активна політика сприяння зайнятості населення, на мій погляд, повинна бути більш різноманітною, припускати прийняття спеціальних програм сприяння зайнятості окремих категорій населення.

У цьому контексті забезпеченню реалізації активної державної політики сприяння зайнятості населення має посприяти концепція «гідної праці», яка останнім часом упроваджується у практику МОП.

Міжнародна організація праці визначає поняття «гідна праця» як «ефективну працю в гарних та безпечних умовах, яка дає працівникові задоволення, можливість повною мірою виявити свої здібності, навички і майстерність, працю з гідною оплатою і справедливим розподілом плодів прогресу, працю, коли права трудящих захищені» [8]. Основою гідної праці є повна і продуктивна зайнятість, здорові умови і справедлива оплата праці працівників.

Уперше поняття гідної праці було введено у доповіді «гідна праця» Генерального директора МОП Х.А. Сомавія на 87-ій сесії МОП: «Гідна праця – це праця, за якої права трудящих захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця має на увазі достатню працю в тому сенсі, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти та отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами» [9].

Ширше визначення гідної праці було приведення в пілотній програмі МОП з реалізації концепції гідної праці. У цьому документі гідна праця визначається як «праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, шанує права людини, надає право голосу і відкриває дорогу соціальної інтеграції. Гідна праця – це шлях, що сполучає економічні і соціальні цілі». У Доповіді «Гідна праця в інформаційній економіці» Генерального директора МОП Х.А. Сомавія гідна праця визначається як «продуктивна праця, за якої шануються права людини і забезпечуються безпека і захист, а також можливість брати участь в ухваленні всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих» [10].

Аналізуючи всі приведені визначення, доходимо висновку, що вони включають п'ять ключових характеристик гідної праці: продуктивність, безпека, повага прав трудящих і соціальний захист, відповідний дохід, можливість впливати на ухвалення рі-

шень відносно умов праці, трудових стосунків і тому подібне шляхом соціального партнерства. Отже, гідна праця – це праця, яка з повагою сприймається суспільством, задовольняє індивіда своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними і змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю та сприяє розвитку здібностей людини.

Концепція гідної праці охоплює шість ключових складових: можливість одержати роботу, тобто можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої; праця в умовах свободи – праця має бути вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово [11, с. 221]. Як можна побачити, основним аспектом концепції гідної праці є зайнятість населення. Так, у червні 2012 року Україна і Міжнародна організація праці затвердили Програму гідної праці для України на 2012–2015 роки. У цій Програмі стверджується, що заохочення гідної праці є ключовим компонентом політики й основним завданням соціальних партнерів. В якості основних критеріїв оцінки гідної праці виділені гідна заробітна плата, ефективна зайнятість, ефективне соціальне партнерство і система соціального захисту трудящих [12].

У цьому контексті варто замислитись над тим, що концепція гідної праці має бути інтегрована в загальнодержавну політику зайнятості в Україні. Адже дефіцит гідної праці породжує протиріччя між працею, доступною для забезпечення життєдіяльності, і працею, яка могла би принести задоволення людині. У свою чергу гідна праця повинна приносити достатній дохід. Відсутність або наявність можливостей гідної праці багато в чому визначає існуючу у світі ситуацію, для якої характерні величезні диспропорції в розподілі доходів. Бідність населення в багатьох країнах визначається саме відсутністю такого важливого елемента гідної праці як можливість одержання достатньої та відповідної винагороди за працю.

У Доповіді Генерального директора МОП Х.А. Сомавія відзначається: «Щоб розірвати окупи бідності, необхідно у реальності створити новий механізм, який передбачає сприятливі можливості накопичення коштів на місцевому рівні. Зайнятість і сприяння розвитку підприємств, які створюють робочі місця, залишаються найнадійнішим засобом боротьби з бідністю. Всесвітні зусилля зі скорочення бідності наполовину до 2015 року не дадуть результату, якщо

для бідних не будуть створені нові можливості працевлаштування та гідного життя» [13]. Людський розвиток, поряд із добробутом, – важливий елемент гідної праці. Тому забезпечення робочих місць, зайнятості повинно доповнюватися створенням умов, в яких люди можуть розвиватися, використовувати свій незатребуваний потенціал і, що дуже важливо, почувати себе захищеними.

Варто підкреслити, що концепція гідної праці, окрім налаштування на повну й ефективну зайнятість та справедливу заробітну плату, передбачає у найближчій перспективі розвиток творчої складової праці серед зайнятого населення. Адже в сучасному світі праця перестає бути винятково засобом забезпечення життєдіяльності та задоволення потреб людини і стає засобом самовираження та самоствердження людини. Звісно, у країнах, що розвиваються, гідна праця ще сприймається винятково як діяльність, яка дозволяє забезпечити життєдіяльність людини. Однак правильним і для розвинених, і для країн, що розвиваються, є тезис про те, що праця відіграє вирішальну роль відносно індивідуального вибору людини, добробуту родин, стабільності суспільства та, окрім того, забезпечує умови збереження й розвитку здоров'я і здатностей людини.

Висновки. Гідна праця – актуальна потреба та необхідність для суспільства в цілому, яка визначає його майбутнє. Кожна країна повинна встановити власні цілі для скорочення дефіциту гідної праці, поєднуючись із власними недоліками, умовами, можливостями, рівнем розвитку, історичними й культурними традиціями. Концепція гідної праці покликана забезпечити врахування соціальних інтересів у глобальній економіці як у розвинених країнах, так і в тих, що розвиваються. Концепція гідної праці має бути центральним принципом у державній політиці зайнятості населення в Україні. Відповідно до цього до переліку принципів державної політики зайнятості населення, які містяться у ч. 1 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», варто додати принцип забезпечення гідної праці. Водночас ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» необхідно доповнити тлумаченням даного принципу наступного змісту: гідна праця – праця, яка приносить достойний дохід і при цьому залишає час для соціальних, сімейних, культурних, політичних та інших сторін життя, підвищення професійної кваліфікації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конвенція Міжнародної організації праці № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 1964 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993>.
2. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Голос України. – 2012. – № 153-154.
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 року № 1008 «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>.
4. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості / В.С. Васильченко [текст]. – К. : КНЕУ, 2005. – 252 с.
5. Фірсова С.Г. Управління зайнятістю: системний підхід [текст] / С.Г. Фірсова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 12. – С. 162-166.
6. Рішення Київської обласної ради від 16.05.2013 року № 596-32-VI «Про затвердження Програми зайнятості населення Київської області на 2013–2017 роки» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ksrr.gov.ua/files/Session_28_%2825.04.2013%29%311.pdf.
7. Програми зайнятості населення Кіровоградської обласної ради на період до 2017 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kr-admin.gov.ua/Oda/Ua/pzn.doc.

8. Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации : доклад МОТ // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ilo.org/public/russian/standards/reim/ilc/ilc96/pdf/rep-v.pdf>.
9. ILO. 1999a. Report of the Director-General: Decent work // International Labor Conference, 87th Session, Geneva, 1999. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>.
10. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы : справочное пособие [текст] / под ред. З.С. Богатыренко. – М. : Изд-во «Дело и сервис», 2011. – 752 с.
11. Bonnet, Florence; Figueiredo, Jose B., Standing Guy. 2003. A family of decent work indexes [текст] // International Labor Review (Geneva). – 1999. – Vol. 142, № 2. – P. 213–238.
12. Програма гідної праці для країни на 2012–2015 роки // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf.
13. ILO. 2003. Report of the Director-General: Working out of poverty [текст] // International Labor Conference, 91th Session, Geneva.