

УДК 331:061.6 МОП] (477)

МІЖНАРОДНІ КОНВЕНЦІЇ: СПОСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ*Дорош О.В.*

У статті розкривається сутність проблем забезпечення гідної праці згідно ратифікованих Україною Конвенцій МОП та запропоновано шляхи їх вирішення на рівні держави.

Ключові слова: гідна праця, концепція гідної праці, продуктивна зайнятість в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності.

Робота складає основну частину життя людини з погляду присвяченого їй загального часу, соціального визнання й самоповаги, достойна праця зі всією очевидністю виступає як основоположний елемент якості життя. Продуктивна зайнятість є також головним джерелом доходу для переважної більшості людей та рушійною силою сталого розвитку. [6; с.105]. Саме тому створення умов для гідної результативної праці є провідним важелем забезпечення практичної реалізації людського потенціалу нації. Реалізація права людини на працю відіграє визначальну роль у процесі її соціалізації, створює мотивацію для самовдосконалення та розвитку творчого потенціалу нації.

Ціллю статті є переосмислення наявних теоретичних засад з метою подальшої розробки науково-практичних заходів з її використання в соціально-економічній політиці за результатами дослідження проблем реалізації міжнародних конвенцій, ратифікованих Україною для забезпечення гідної праці.

Кожна людина заслуговує на гідне життя, де вона могла б реалізувати всі свої основні потреби, також прагне отримати можливість просуватись вперед, подолати бідність та покращити своє матеріальне становище, що дає можливість реалізувати власні та сімейні плани і сподівання. Дуже важливу роль у здобутті гідного життя відіграє робота. В ході Всесвітнього дослідження цінностей учасникам репрезентованої вибірки населення в 79 країнах в цілому світі задавали запитання про їх пріоритети стосовно характеристик робочих місць. До трьох найчастіше згадуваних характеристик відносять:

- 1) достойний дохід (більше 8 з 10 опитаних);
- 2) стабільність зайнятості (7 з 10 опитаних);
- 3) внутрішні, властиві робочому місцю особливості, такі як відповідність роботи здібностям людини, робота, яка була б цікавою та давала можливість добитись чогось (більше 6 з 10 опитаних) [7; с.6].

Мільйони людей, які шукають роботу, потребують закріплення прав трудящих у законодавстві та забезпечення їх на практиці, а також мають потребу в тому, щоб уряд забезпечував соціальний захист. І саме це зумовило появу поняття „гідної праці”. Поняття „гідної праці” вперше було запропоновано на Міжнародній конференції праці в 1999 році в доповіді Генерального директора Міжнародної організації праці Хуана Сомавії. Саме він вперше ввів узагальнену і чітко сформульовану концепцію праці і робочого місця, що назвав “гідною працею” [6; с. 105].

Міжнародна організація праці визначає гідну працю як можливість для економічного активного населення мати продуктивну зайнятість, яка б задовольняла умови безпеки, свободи, рівності та людської гідності [6; с.105]. Тобто основними цінностями, що формують фундамент концепції гідної праці, є свобода, рівноправність, гарантії захисту, а також безпека та гідність людини.

Концепція 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.

Неприйнятність певних форм праці означає заборону рабської та кабальної, а також найгірших форм дитячої праці;

- продуктивна праця має виняткове значення, тому що дозволяє працюючим заробляти прий-

нятні кошти для існування їх самих та їхніх сімей, а також забезпечує сталий розвиток і зміцнює конкурентоспроможність виробництва та в цілому країни;
рівність у праці відображає потреби трудящих у справедливих і рівних можливостях на виробництві: відсутність дискримінації на робочому місці та у доступі до роботи, можливість поєднання трудової діяльності із сімейним життям;
безпека на виробництві – означає безпечні умови праці, наявність пенсійного забезпечення та можливість одержати допомогу у разі погіршення здоров'я, втрати роботи та інших випадках;
гідність у праці вимагає уважного ставлення до трудящих та їх проблем, участь у прийнятті рішень щодо умов праці. [6; с.106].

Одним з найважливіших аспектів концепції гідної праці є зайнятість населення. Стосовно даної проблеми Міжнародною організацією праці (МОП) було прийнято Конвенцію №122 про політику в галузі зайнятості, яку розглядають разом з Рекомендаціями №122 та №169 щодо політики в галузі зайнятості. Відповідно до цих міжнародно-правових актів держава з метою стимулювання економічного зростання і розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості повинна здійснювати активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості [4].

Розглянемо більш детально зазначені види зайнятості.

Повна зайнятість в ринковій економіці означає не максимально можливе залучення до роботи працездатного населення, як це було в радянські часи, а достатність робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення у трудовій сфері. Разом з тим вона є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Однак сама собою повна зайнятість ще не означає найраціональніше, найдоцільніше використання ресурсів для праці.

Продуктивна зайнятість – це економічно доцільна, вигідна зайнятість. Вона означає перевищення економічних вигід, отриманих в результаті цієї зайнятості порівняно з витратами на організацію цієї роботи. Продуктивність зайнятості з погляду працівника означає отримання трудового більшого, ніж мінімальний необхідний для відтворення робочої сили. Продуктивна зайнятість з погляду роботодавця означає отримання прибутку від найманої праці [2; с. 151].

Ефективна і вільно обрана зайнятість відображає стан кількісної та якісної збалансованості між потребою населення в роботі і робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників, так і суспільства в цілому [2; с. 152]. Стосовно державної політики, про яку йдеться у вище згадуваній Конвенції, то ця політика має на меті забезпечувати, щоб:

- 1) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;
- 2) така робота була якомога продуктивнішою;
- 3) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички та здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження [4].

Зауважимо, що в останні шість років на ринку праці спостерігалися негативні тенденції щодо зниження економічної активності населення. Цей процес зумовлений інтенсивним скороченням обсягів безробіття в умовах повільного приросту кількості зайнятого населення та супроводжувався вибуттям зі складу робочої сили населення працездатного віку внаслідок обмеження можливостей щодо гідного працевлаштування [8; с.30].

На зниження можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках впливає диспропорція між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями. Для поєднання економічного зростання з розширенням зайнятості необхідні: поява ринково орієнтованого, захищеного державою й соціально відповідального власника виробничих та фінансових ресурсів, заохочення його підприємницької активності; залучення внутрішніх та іноземних інвестицій; забезпечення умов для матеріальної зацікавленості працівників, розвитку їхніх потреб, розширення інфраструктури для їхнього задоволення, а також відповідності професійного рівня трудя-

цих вимогам матеріально-технічної бази виробництва. Реалізація цих вимог можлива лише за використання розвинутого ринкового господарського механізму в поєднанні з державним регулюванням. Насамперед, необхідно удосконалювати територіальну структуру виробництва, а саме: більш повно використовувати місцеві ресурси і можливості з урахуванням трудового потенціалу, усунути відставання розвитку соціальної інфраструктури регіонів від потреб. Цьому сприятиме територіальна мобільність робочої сили [8; с.37].

Що стосується наступної складової концепції гідної праці, а саме праця в умовах свободи, то Україною ратифіковано наступні конвенції МОП: Конвенцію № 29 про примусову працю, Конвенцію № 105 про скасування примусової праці, Конвенцію № 111 про дискримінацію в області праці і зайнятості, Конвенцію № 138 про мінімальний вік та Конвенцію № 182 про найгірші форми дитячої праці. Згідно Конвенції 29 про примусову чи обов'язкову працю сам термін „примусова чи обов'язкова праця” означає будь яку роботу або службу, що вимагається від будь якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [5].

У декларації МОП 1998 року про основні принципи і права в сфері праці, що одержала широку підтримку з боку усього світового співтовариства та в Україні зокрема, йдеться не тільки про примусову працю, а також і про дитячу працю, що є дуже актуальною проблемою сьогодення. В останньому звіті за 2008 рік UNICEF оприлюднив дані щодо ситуації з дитячою працею та насильством над дітьми більш ніж у 200 країнах, до числа яких входить і Україна.

За даними звіту UNICEF, на 2004 рік налічувалося 218 млн. дітей, що працювали. З них 126 млн. (60%) були залучені до тяжкої праці, а 74 млн. працювали у небезпечних умовах (діти віком від 5 до 14 років). 8,4 млн. дітей цілком залежать від роботи, тобто по суті є рабами; вони залучені до наркобізнесу, проституції та входять до збройних угруповань.

Відповідно до програми МОП [3] Україна повинна здійснити наступні заходи, спрямовані на досягнення таких цілей: ефективне впровадження Державної програми протидії торгівлі людьми; удосконалення політики і правової бази щодо врегулювання міграційних процесів і протидії торгівлі людьми з метою сексуальної і трудової експлуатації; зміцнення потенціалу національних партнерів у виявленні кримінальних дій, пов'язаних із неврегульованою міграцією і торгівлею людьми, та їх попередженні; підвищення рівня обізнаності потенційних мігрантів і потенційних потерпілих від торгівлі людьми про міграцію і шляхи законного працевлаштування за кордоном; розширення доступу потерпілих від торгівлі людьми до послуг із соціально-економічної реінтеграції.

Більша частина людей найважливішою характеристикою роботи вважають розмір її оплати, котрий повинен забезпечувати не тільки адекватний дохід на поточний момент, але й на перспективу, тобто у майбутньому. Саме в даному контексті гідна праця покликана забезпечити право працівнику отримувати належні кошти для існування їх самих та їхніх родин.

Гарантіями реалізації цих прав виступають норми Господарського кодексу України, Кодексу законів України про працю, законів України „Про оплату праці” та „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”. Базовим державним соціальним стандартом тут є мінімальна заробітна плата [6; с.119]. Також Україною ратифіковано ряд Конвенцій МОП, а саме: Конвенцію № 95 (1949) про охорону заробітної плати, Конвенцію № 131 (1970) про встановлення мінімальної заробітної плати та Конвенцію № 173 (1992) про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності їх підприємця. Проте проблеми щодо оплати праці поки що не вирішені, так, наприклад, проблеми щодо встановлення та регулювання розміру мінімальної заробітної плати в Україні поки що не розв'язані. Також є невирішеною проблема, що стосується заборгованості з виплати заробітної плати найманим працівникам, що призводить в подальшому до знецінення заробітної плати.

Через недосконалу методологію визначення прожиткового мінімуму мінімальна заробітна плата не стала дієвим інструментом регулювання оплати праці найманих працівників. Малий розмір мінімальної заробітної плати в Україні не відповідає вимогам Європейської соціальної хартії. Тому для більшості найманих працівників заробітна плата не виконує ні відтворювальної, ні стимулюючої, ні регулюючої функцій.

З метою підвищення рівня заробітної плати потрібно реалізувати комплекс послідовних, взаємозгоджених з іншими складовими реформування економіки заходів, зокрема інвестиційної, по-

даткової, фінансово-кредитної, бюджетної політики, вдосконалити системи соціального страхування, соціального забезпечення, соціальної допомоги. Механізм захисту заробітної плати повинен реалізуватись шляхом залучення як ринкових, так державних й договірних механізмів. Державне регулювання має здійснюватись через прямий та опосередкований вплив. Критеріями регулювання доходів, заробітної плати найманих працівників мають бути: розміри прожиткового мінімуму та мінімальна заробітна плата. [1; с.7]

ВИСНОВКИ

На даний час в Україні актуальними проблемами в сфері зайнятості є підвищення економічної активності населення, запобігання зростанню безробіття, забезпечення відповідності між попитом та пропозицією робочої сили. Тому для вирішення цих завдань на державному рівні необхідно розробити та впровадити комплекс заходів щодо забезпечення високого рівня зайнятості, соціального захисту, заробітної плати та доходів населення, а також підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Трансформація системи оплати праці через посилення державного впливу на правові, організаційні, податкові, інформаційні складові регулювання системи оплати праці та удосконалення регулювання ринку праці не лише дозволять досягти суттєвого підвищення рівня життя широких верств населення, але й сприятимуть наближенню соціальної структури до європейських зразків: подоланню масштабної бідності, створенню чисельного середнього класу, зменшенню рівня соціального розшарування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2010. - № 1. – С. 3-9.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
3. Програма МОП із протидії торгівлі людьми з України: [Електронний ресурс] – Режим доступу http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article.jsessionid=6CDF28D3B8B980809BF0ACCC?art_id=53971&cat_id=34928
4. Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці 1919-1964. - Том I: Стаття 1 / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999.
5. Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці 1919-1964. - Том I: Стаття 2 / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999.
6. Людський розвиток в Україні: 2004 рік / за ред. Е.М. Лібанової; Щорічна науково-аналітична доповідь. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 266 с.
7. Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии: материалы восьмого Европейского регионального совещания. Том 1, Часть 2. – Лиссабон, 2009. – С.6.
8. Ярошенко В. Державні механізми регулювання ринків праці в Україні / В. Ярошенко // Україна: аспекти праці. – 2007. - №8. – С. 30-37.