

**Ігор ЗАВІНОВСЬКИЙ \***

**ЗАПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ  
В КОНТЕКСТІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ**

**ВНЕДРЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА  
В КОНТЕКСТЕ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**THE INTRODUCTION OF DECENT WORK INTERNATIONAL STANDARDS UNDER  
THE CRISIS MANAGEMENT CONTEXT**

***Анотація.** Обґрунтовано важливість інтеграції до національних стратегій соціально-економічного розвитку Концепції гідної праці та визначено пріоритетні механізми запровадження її міжнародних стандартів в контексті антикризового управління.*

***Аннотация.** Обоснована важность интеграции в национальные стратегии социально-экономического развития Концепции достойного труда и определены приоритетные механизмы внедрения ее международных стандартов в контексте антикризисного управления.*

***Abstract.** The author proves the importance of integration of the decent work concept into the national strategy for socio-economic development and identifies priority mechanisms for the implementation of its international standards under the context of crisis*

Глобальна фінансово-економічна криза посилює необхідність інтеграції Концепції гідної праці до національних стратегій економічного й соціального розвитку для запобігання рецесії та стимулювання післякризового відновлення економіки, забезпечення справедливого соціального миру й основних соціально-економічних прав людини.

Сучасний етап економічного розвитку України в умовах макроекономічної нестабільності характеризується безліччю соціальних проблем в сфері організації праці та забезпечення зайнятості: територіальна і структурна розбалансованість ринку праці; неефективне використання трудового потенціалу; низька якість робочих місць, бідність працюючого населення як в міських, так і сільських поселеннях; невисока соціальна і правова захищеність трудящих та т. ін. Комплексним механізмом вирішення накопичених проблем у соціально-трудої сфері України, на наш погляд, є реалізація Концепції гідної праці, яка розроблена Міжнародною організацією праці (МОП). Існуюча система міжнародних трудових стандартів покликана сприяти реалізації цієї Концепції, а вироблені механізми – забезпечувати їх виконання на національному та міжнародному рівні.

За визначенням МОП гідна праця - це «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті прагнення людини»[1, с. 567]. Концепція гідної праці спрямована на оптимізацію відносин між працівниками і роботодавцями, що охоплює чотири блоки: продуктивну зайнятість, трудові права працівників, соціальний захист і соціальний діалог. У концепції МОП гідна праця розглядається як стрижень сталого соціального, економічного та екологічного розвитку, як головний фактор у забезпеченні макроекономічної збалансованості та соціальної справедливості. Концепція гідної праці виходить з того, що праця, як базовий елемент життя людини, є джерелом всіх благ і формою реалізації його інтелектуальних і фізичних здібностей, розвитку людського потенціалу, який в сучасних умовах є визначальним фактором соціально-економічного прогресу. Значення гідної праці як головної мети і рушійної сили у подоланні світової економічної кризи та досягнення сталого розвитку було з новою силою підкреслено в рішеннях Конференції Організації Об'єднаних Націй зі сталого розвитку 2012 року (Ріо + 20) [4].

В епоху глобалізації, епоху підвищення конкуренції за дефіцитні робочі місця, за висококваліфіковану і молоду робочу силу, головним завданням регулювання соціально-трудої відносин (СТВ) стає забезпечення конкурентоспроможності країн шляхом інноваційного, економічно ефективного та соціально стабільного розвитку, що передбачає підтримку високих якісних характеристик зайнятості і мобільності робочої сили. Основну увагу потрібно зосередити на аналізі існуючих інституційних та нормативно-правових рамок регулювання СТВ в контексті оцінки узгодженості інтересів соціального розвитку та економічного зростання. У цьому сенсі важливо визначити, чи

\* ЗАВІНОВСЬКИЙ Ігор Станіславович / Игорь ЗАВИНОВСКИЙ / Igor ZAVINOVSKIY - аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», e-mail: igzav@gmail.com

здатні в сьогоденні складних умовах міжнародні інститути, бізнес і національні держави забезпечити високий рівень трудових стандартів і якість життя громадян.

Важливу роль у реалізації Концепції гідної праці на національному рівні продовжують виконувати сучасні держави. Практично всі країни в період світової економічної кризи стикаються з необхідністю збільшення впливу державного управління на підтримку розвитку економіки, вироблення та реалізації спеціальних програм зайнятості. Пов'язано це вже не стільки із загостренням міжнародної конкуренції, скільки з необхідністю протистояти серйозному падінню виробництва, а, отже, погіршенню матеріального становища багаточисельних соціально вразливих груп населення. Помилковий вибір стратегії вирішення цих проблем, а також відсутність стратегії взагалі – значно підсилюють соціальні ризики, можуть стати серйозним фактором економічної й політичної дестабілізації в країні.

Виникає гостра необхідність перегляду негативних практик економії на соціальних витратах і надання процесу економічного розвитку більш гуманітарного справедливого характеру. Для реалізації цього завдання МОП вироблені ідеологія та механізми реалізації Концепції гідної праці, діяльність яких базується на принципах трипартизму, в рамках якого відбувається узгодження інтересів усіх суб'єктів соціально-трудових відносин (національних урядів, профспілок та об'єднань роботодавців).

МОП наголосила на соціальному діалозі і трипартизмі «основною парадигмою процесу сприяння соціальної справедливості, справедливим і мирним трудовим відносинам і гідній праці» [3, с. 18]. У Декларації МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації наголошується, що тільки лише через механізми соціального діалогу можна вирішити такі завдання [3, с. 21—22], як:

- адаптація процесу реалізації Концепції гідної праці до потреб і особливостей кожної країни;
- переорієнтація економічного розвитку у площину соціального прогресу, а соціального прогресу — у площину економічного розвитку;
- досягнення консенсусу між належними заходами національної та міжнародної політики, яка здійснює вплив на формування та реалізацію стратегії і програми у сфері зайнятості та гідної праці;
- надання трудовому законодавству і відповідним установам ефективного характеру, в тому числі з точки зору визнання правового трудового відносини, сприяння нормальним трудовим відносинам і формування дієвих систем інспекції праці.

Саме в кризові періоди, періоди нестабільного економічного розвитку укладені у межах соціального діалогу колективні угоди можуть бути затребувані в силу їх гнучкості, в порівнянні з іншими інститутами ринку праці, можливості більш оперативно реагувати на зміну умов ведення бізнесу. При цьому вони можуть сприяти збереженню соціально-політичної стабільності, оскільки всі прийняті рішення носять конвенціональний характер. Не випадково, наприклад, в Китаї, після 2008 року впливом двох факторів — зростання соціальних хвилювань (особливо в автомобільній промисловості) і необхідності переходу на модель економічного зростання, засновану на внутрішньому споживанні та підвищенні в цьому зв'язку середнього розміру оплати праці, уряд виступив ініціатором більш широкого розповсюдження механізмів соціального діалогу в країні [4].

Новий формат соціального діалогу в сучасних умовах суспільного розвитку України може заповнити «вакуум» правового регулювання соціально-трудових відносин та досить гнучко «підлаштуватися» під зміну ситуації. У цьому сенсі важливо вивчити передумови розвитку колективно-договірних механізмів регулювання соціально-трудових відносин в умовах реструктуризації економіки країни і можливості вирішення через них завдання підвищення якості зайнятості та якості трудового життя.

## Література

1. Богатыренко З.С. Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы. – М: Дело и Сервис, 2007 г. — 752 с.
2. Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу: програмна резолюція VI З'їзду Федерації професійних спілок України від 24.03.2011 № 63–7. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/dokumentifpu/programni-rezolyutsiji-ta-postanovi-vi-z-jizdu-federatsiji-profesijnikh-spilok-ukrajini>.
3. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Международная конференция труда. 10 июня 2008 г., 97-я сессия, Женева. – 28 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.ilo.org/publns>.
4. The Future we want/ World Commission on Environment and Development. – New York, 2012. – 58 p.