

І. М. Новак, канд. екон. наук,
ст. наук. співр.,
провідний науковий співробітник відділу
економіки праці, ІДСД НАН України

АКТУАЛЬНІ ПРІОРИТЕТИ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. Проаналізовано роль і місце концепції гідної праці як глобальної мети й національного пріоритету в сучасній парадигмі соціально-економічного розвитку, а також ситуацію з актуальних проблем зайнятості, оплати та умов праці. Визначено найбільш важливі напрями реалізації концепції гідної праці в Україні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: гідна праця, нестандартна зайнятість, заробітна плата, мінімальні стандарти оплати праці, умови праці, безпека праці, соціальний діалог.

АННОТАЦИЯ. Проанализированы роль и место концепции достойного труда как глобальной цели и национального приоритета в современной парадигме социально-экономического развития, а также ситуация по актуальным проблемам занятости, оплаты и условий труда. Определены наиболее важные направления реализации концепции достойного труда в Украине.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: достойный труд, нестандартная занятость, заработная плата, минимальные стандарты оплаты труда, условия труда, безопасность труда, социальный диалог.

ANNOTATION. The role and place of the decent work conception as a global aim and national priority at the contemporary paradigm of social and economic development, and also situation with actual problems of employment, payment of labour, and labour conditions are analysed. The most important issues for realisation of the decent work conception in Ukraine are determined.

KEY WORDS: decent work, non-standard employment, wage, minimal standards of labour payments, working conditions, labour safety, social dialogue.

Постановка проблеми. Генезис теоретичних підходів до розуміння фундаментальних економічних категорій національного багатства, капіталу та економічного зростання свідчить про стрімке підвищення ролі нематеріальних ресурсів — людського та соціального капіталу, набуття ними значення найбільш важливого активу та основи багатства країни. Внаслідок цього економічне зростання перетворюється з мети на засіб розвитку й чинник підвищення якості життя, а людський капітал функціонує як інтенсивний продуктивний чинник економічного й соціального

розвитку людини, сім'ї та суспільства, що поєднує в собі здоров'я, інтелект, освіту і знання, гідну працю та якість життя.

Триєдина концепція сталого (еколого-соціально-економічного) розвитку визначає, що взаємодія економічного розвитку та соціального прогресу ґрунтується на забезпеченні справедливого соціального устрою, елементами якого є дотримання прав людини, зайнятість населення, бізнес-етика та розвиток громадянського суспільства.

У доповіді Генерального директора МОП «Справедлива глобалізація: роль МОП» (2004 р.) наголошується, що праця є джерелом гідності, стабільності, соціального миру і довіри, а ключова роль у глобальній економіці має належати активній політиці у сфері ринку праці, соціального захисту та розвитку соціального діалогу [1].

Глобалізація та зміна технологічних укладів мають наслідком формування єдиних уявлень про соціальну справедливість, стандарти життя і трудових відносин, виникнення потреби щодо формування нової трудової етики, що відповідає сучасним соціально-економічним реаліям. Водночас, формування наднаціональних систем регулювання економічних, соціальних і політичних процесів призводить до наростання дефіциту гідної праці у сучасному світі, що виявляється у загостренні проблем, пов'язаних з реалізацією базових соціально-економічних прав на працю, зайнятість, достатній рівень життя, соціальний захист і безпеку тощо.

Впродовж останніх десятиліть пошук комплексного системного підходу до вирішення трудових проблем, адекватного сучасним викликам у сфері праці, відбувається в контексті сформульованої МОП концепції гідної праці, що передбачає реалізацію основних стратегічних цілей щодо: забезпечення основоположних прав у сфері праці, сприяння зайнятості та розвитку підприємств, соціального захисту й соціального діалогу.

Аналіз останніх джерел чи публікацій. Визначенню критеріїв і базових понять гідної праці присвячені роботи Р. Анкера, Г. Баклі, Ф. Еггера, Дж. Ріхтера, запровадженню індексу гідної праці — дослідження Ф. Бонне та Г. Стендинга. Проблеми та шляхи запровадження концепції гідної праці в Росії розглядають С. Калашников, Р. Колосова, В. Костиков, В. Садовничий, О. Сазонов, С. Смирнов і Л. Чижова [2].

В Україні проблематиці гідної праці приділяють увагу в своїх роботах А. Гальчинський, Я. Жаліло, А. Колот, Г. Куліков, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, Г. Осовий, С. Українець, А. Чухно та ін. Водночас, сьогодні актуальною метою, що їй присвячено про-

поноване дослідження, залишається визначення основних, найбільш важливих напрямів реалізації концепції гідної праці для України.

Виклад основного матеріалу. Створення умов для реалізації права на працю та забезпечення якісної зайнятості, як невід'ємних складових гідної праці, вимагає подолання обмежень, що виникають на ринку праці. Посилення глобальної конкуренції на ринках, флексибілізація таких чинників виробництва, як товари й капітали, мають наслідком прекарізацію зайнятості — поширення її нестандартних і нестабільних форм.

Найважливіша офіційна статистична інформація не дозволяє вимірювати масштаби поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці, втім, за окремими експертними оцінками, сьогодні в країні щонайменше два мільйони людей виконують роботу без оформлення трудових відносин [3]. Активно розвиваються аутсорсінг, надомна праця в сфері послуг, дистанційна зайнятість. Існують тристоронні трудові відносини при аутстафінгу та лізингу персоналу. Розширюється сфера використання строкових трудових договорів та неповної зайнятості. За експертними оцінками, ємність ринку послуг на умовах дистанційної зайнятості в Україні перевищує 1 млрд дол. США, а динаміка його щорічного приросту оцінюється на рівні 20—30 % [4]. За даними статистичних збірників «Праця в Україні» Державної статистичної служби України, зростає частка працівників зайнятих на умовах неповної зайнятості — у 2010 р. їх було понад 0,5 млн осіб. Найбільш поширеною формою прихованих трудових відносин в Україні є підміна трудових відносин — цивільними. Роботодавці часто використовують оформлення найманих працівників як суб'єктів підприємницької діяльності, фізичних осіб-підприємців.

Розширення сфери використання нестандартної зайнятості в Україні ставить до порядку денного питання її регулювання з метою мінімізації пов'язаних соціальних ризиків, основними з яких є: для працівників — погіршення умов зайнятості та втрата індивідуальних і колективних трудових прав, зокрема, права на об'єднання; для профспілок — зменшення чисельності членів, руйнування організаційної структури, використання роботодавцем нестандартно зайнятих працівників-штрейкбрехерів у разі проведення страйку або інших колективних дій; для держави та суспільства — фінансові втрати бюджетів і систем соціального страхування, загроза безпеці і здоров'ю третіх осіб; для роботодавців — формування негативного іміджу та викривлення конкуренції [5, с. 15].

Існування вище згаданих ризиків має наслідком погіршення якості життя і людського капіталу, формування загроз національній безпеці держави в соціальній та економічній сферах. З огляду на це, принципи державної політики зайнятості повинні ґрунтуватися на відповідальності за захист суспільних інтересів з питань стабільності зайнятості та дотримання трудового законодавства, а їх реалізація має забезпечувати: визначення сфери застосування й ознак наявності трудових відносин, засобів вирішення спірних ситуацій щодо їх існування, зменшення можливостей приховування трудових відносин; надання належного захисту працівникам, які фактично беруть участь у трудових відносинах, запобігання втрати працівниками індивідуальних і колективних трудових прав; заборону застосування умов тимчасової зайнятості до працівників, які зайняті на постійній основі або виконують роботи, що не є тимчасовими за своїм характером; регулювання діяльності приватних агентств зайнятості та тристоронніх трудових відносин, ідентифікацію роботодавця, який реально використовує працю, незалежно від форми договору з працівником; формування інформаційно-статистичної бази з нестандартної зайнятості на національному ринку праці; проведення попередніх консультацій з соціальними партнерами з питань, пов'язаних зі змінами умов використання нестандартної зайнятості.

Проблема боргів із заробітної плати в Україні залишається актуальною впродовж усього періоду незалежності, при цьому умови для їх ліквідації не забезпечують як традиційні засоби адміністративного впливу на роботодавців-боржників, так і періоди економічного зростання. Світова фінансово-економічна криза, за якої країна зазнала чи не найбільшого падіння виробництва на пострадянському та європейському просторі, призвела до загострення ситуації щодо заборгованості із заробітної плати, що сьогодні перевищує 1 млрд грн, з яких близько половини припадає на борги економічно активних підприємств.

Економічна теорія наголошує, що найбільш ефективним засобом захисту від ризиків, зокрема економічного характеру, є формування страхових механізмів їх компенсації. Конвенція МОП №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) передбачає два підходи щодо врегулювання даного питання: захист за допомогою привілею, коли працівники користуються особливим правом при розрахунку з кредиторами під час провадження у справі про банкрутство та гарантування виплат, що реалізується через створення спеціалізованих гарантійних установ, які компенсують

втрати доходу працівниками у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Ратифікувавши дану конвенцію в 2006 р., Україна взяла на себе лише зобов'язання, передбачені частиною II, щодо захисту вимог працівників за допомогою надання привілею. Водночас, практичний досвід використання інституту привілею в Україні під час провадження справ про банкрутство, свідчить про наявність проблем, пов'язаних з недостатністю активів роботодавця для задоволення вимог працівників, існуванням першочергового пріоритету щодо задоволення вимог, забезпечених заставою.

У зв'язку з цим, необхідним є формування національного страхового механізму захисту заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця, що потребує: ратифікації норм розділу III конвенції МОП №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) стосовно захисту за допомогою інституту гарантування; законодавчого унормування створення гарантійної установи із захисту заробітної плати; законодавчого врегулювання питання щодо забезпечення одночасного функціонування механізмів захисту заробітної плати за допомогою привілею та гарантування виплат.

Мінімальна заробітна плата є одним з ключових соціальних інститутів, що існує в соціально-економічних системах більшості національних держав, важливим механізмом реалізації соціальної політики держави щодо досягнення соціальної злагоди у суспільстві, ключовою умовою «соціального контракту» сторін соціального діалогу. Законодавчо визначений сьогодні в Україні рівень державної соціальної гарантії мінімальної заробітної плати не може вважатися достатніми для виконання заробітною платою усіх властивих їй функцій, забезпечення розширеного відтворення робочої сили та гідної оплати праці.

Комітет з соціальних прав Ради Європи, коментуючи ст. 4 Європейської соціальної хартії підкреслює, що співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати (за винятком податків) не має бути меншим 60 % та лише в окремих випадках допустимим є його зниження до 50 % — рівня, рекомендованого МОП. В Україні максимальне значення даного показника (або індексу Кейтса) (43,5 %), було зафіксовано в 2000 р. з подальшою тенденцією до зниження. Отже, при встановленні мінімальної заробітної плати, в останнє десятиліття Україна рухалась в напрямку, протилежному рекомендованим МОП і європейським стандартам співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати. З огляду на це, для визначення рівня мінімальної заробітної плати в

Україні необхідно використовувати метод прожиткового мінімуму в поєднанні з оціночним способом, що передбачає підтримання певного її співвідношення з середньою заробітною платою.

Національним законодавством не передбачено застосування галузевих і регіональних мінімальних розмірів заробітної плати, хоча подібне регулювання широко використовується у світовій практиці. Актуальність галузевої стандартизації в сфері оплати праці в Україні зумовлена істотною диференціацією середньої заробітної плати за видами діяльності та відсутністю прямого зв'язку заробітної плати з необхідними витратами енергії і групами фізичної активності працівників, рівнем складності та кваліфікації праці, економічними результатами господарської діяльності й ринковою кон'юнктурою. Саме тому важливою складовою системи стандартів і норм, обґрунтуванням існуючої тарифної системи організації оплати праці має стати галузевий стандарт оплати праці, використання якого є необхідним при формуванні позицій сторін соціального діалогу під час переговорів щодо укладення галузевих угод. У свою чергу, сторонам соціального діалогу національного рівня необхідно розглянути питання про застосування галузевого стандарту оплати праці та методичні засади його розробки і виробити узгоджену позицію щодо їх статусу як нормативно-правового документа.

Аналіз стану професійної безпеки та охорони праці свідчить про наявність і зростання виробничих ризиків, що негативно впливають на стан здоров'я та тривалість життя працюючих. В Україні рівень виробничого травматизму, особливо з важкими наслідками та смертельного, значно перевищує відповідний середній показник у європейських країнах. Потенційну загрозу для працюючих створюють зношені на 50—70 і більше відсотків основні виробничі фонди [6]. Зниження рівня виробничого травматизму не пов'язано зі зменшенням ризику травмування, а зменшення кількості випадків травмування супроводжується зростанням ступеня важкості отриманих травм. Поширена практика приховування випадків виробничого травматизму або переведення їх в категорію не пов'язаних з виробництвом. Понад чверть працівників (27,8 %) зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам [7, с. 299], а проведення атестації робочих місць супроводжується численними порушеннями прав працівників. Високим є рівень професійної захворюваності — щорічно реєструється 4,5—5,5 випадків у розрахунок на 10 тис. працюючих [8]. Збільшується частота випадків виявлення кількох професійних захворювань в одного працівника.

Дефіцит безпеки на робочому місці, небезпечні та шкідливі умови праці є одним з головних чинників високого рівня передчасної смертності населення України, особливо чоловіків у працездатному віці, погіршення стану здоров'я населення, що в умовах демографічної кризи стає загрозою національній безпеці України.

Зараз у світі відбувається переорієнтація концептуальних підходів у сфері професійної безпеки та охорони праці. В 1994 р. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) розробила Загальну глобальну стратегію у сфері професійного здоров'я, що стала основою Керівництва з систем управління професійною безпекою та здоров'ям, схваленого МОП в 2003 р. Згідно цього документу, забезпечення професійної безпеки та збереження здоров'я працюючих має відбуватися на основі системного й превентивного підходу, що враховує не лише безпечність умов праці, але й фізичне, психічне і соціальне благополуччя працюючого, загальний стан його здоров'я та особистого розвитку.

З огляду на це, національна політика в сфері охорони праці має охоплювати чотири основних напрями: попередження професійних ризиків і пріоритет безпечній техніці та технології; заохочення й стимулювання фізичного, психологічного, соціального здоров'я та розвитку працівника; пропаганда здорової і безпечної праці, навчання безпечним приемам праці; моніторинг стану та ризиків забезпечення професійної безпеки і здоров'я.

Комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці потребує реалізації заходів державної політики, спрямованих на: створення умов імплементації міжнародних трудових норм і стандартів з професійної безпеки та охорони праці до національного законодавства з охорони праці, удосконалення механізму його реалізації; забезпечення здорового та безпечного виробничого середовища, мінімізацію ризиків виробничого травматизму, профілактику професійних захворювань і запобігання аварій на виробництві; формування у суспільстві настанов щодо запровадження соціальної відповідальності роботодавця в сфері професійної безпеки та охорони праці, розвиток соціального діалогу і залучення громадських організацій до управління охороною праці.

Висновки з проведеного дослідження. Гідна праця має стати одним з основних чинників, що визначають майбутнє суспільства, глобальною метою і, водночас, національним пріоритетом, адже вона дозволяє сформувати основу для більш справедливого, сталого розвитку та продуктивного зростання, забезпечити потреби людей і позитивні зміни в їхньому житті.

Втілення принципів гідної праці відкриває нові перспективи соціально-економічного розвитку, за яких можливості самореалізації людини, її зайнятість, дохід і соціальний захист забезпечуватимуться без компромісу з боку базових трудових і соціально-економічних прав та соціальних стандартів.

Розвиток концепції гідної праці, реалізація її принципів на національному рівні, є важливим кроком до поєднання і збалансування економічних і соціальних цілей, досягнення консенсусу соціальних партнерів задля забезпечення сталого розвитку й соціальної справедливості, продуктивної зайнятості та подолання бідності.

Глобальна фінансово-економічна криза посилює необхідність інтеграції концепції гідної праці до національних стратегій економічного й соціального розвитку для запобігання рецесії та стимулювання після кризового відновлення економіки, забезпечення справедливого соціального миру й основних соціально-економічних прав людини. З огляду на це, актуальними національними пріоритетами в сфері гідної праці за сучасних умов є: запобігання неконтрольованого поширення нестандартної зайнятості; формування економічного механізму захисту заробітної плати; удосконалення методичних засад визначення мінімальних стандартів оплати праці; поліпшення умов праці, підвищення рівня безпеки та охорони праці.

Література

1. Справедливая глобализация: Роль МОТ. Доклад Генерального директора о Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации. — Женева: Международное бюро труда, 2004. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://political.psychology.spb.ru/doc/sg2.pdf>

2. Россия перед вызовом XXI века: Человеческий капитал [Електронний ресурс] // Человек и труд. — 2005. — № 3. — Режим доступу: http://www.chelt.ru/2005/1-05/list_1-05.html.

3. ФПУ ініціює питання: Гарантування трудових прав і безпеки праці — турбота спільна [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=7271%3A2012-02-15-13-58-25&catid=63%3A2009-07-30-20-03-36&Itemid=34&lang=uk

4. Аутсорсинг: бизнес «на вынос» [Электронный ресурс] / Режим доступу: http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes_start/stati/outsorsing_biznes_na_vynos

5. *Новак И. Н.* Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов [текст] / И. Н. Новак, Б. Н. Оверков-

ский. — К.: Фонд Ф.Эберта. Региональное представительство в Украине и Беларуси, 2011. — 20 с.

6. *Сторчак С.* Головне наше завдання — довести рівень промислової безпеки на підприємствах України до рівня розвинених країн світу / С. Сторчак [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.geonews.com.ua/index.cgi?a=20596>

7. Праця України у 2009 році. Статистичний збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2010. — 341 с.

8. ФПУ ініціює створення Національної Стратегії безпеки праці [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3502%3A2010-10-19-14-12-36&catid=1%3A2009-06-19-18-32-02&Itemid=2&lang=uk

Статтю подано до редакції 01.06.12

УДК 316.42:331.101

О. Ф. Новикова, д-р екон. наук, проф.,
зав. отделом экономических проблем
социальной политики ИЭП НАН Украины

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ С УЧЁТОМ ПРИОРИТЕТОВ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

АНОТАЦІЯ. Обґрунтовано пріоритетність соціальної складової серед сфер сталого розвитку. Визначено гостроту проблем, пов'язаних з відсутністю правової регламентації сталого розвитку в Україні. Систематизовано соціальні чинники сталого розвитку. Означено роль та значущість трудової сфери у формуванні та реалізації соціального потенціалу сталого розвитку. Надано рекомендації з посилення впливу трудової сфери на перехід України до сталого розвитку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: сталий розвиток, трудова сфера, соціальний потенціал, цінність праці, якість трудового життя, трудові компетенції.

АННОТАЦИЯ. Обоснована пріоритетность социальной составляющей среди сфер устойчивого развития. Обозначена острота проблем, связанных с отсутствием правовой регламентации устойчивого развития в Украине. Систематизированы социальные факторы устойчивого развития. Обозначены роль и значимость трудовой сферы в формировании и реализации социального потенциала устойчивого развития. Даны рекомендации по усилению воздействия трудовой сферы на переход Украины к устойчивому развитию.