

Залознова Ю.С.,
д-р екон. наук, заст. директора,
Шастун А.Д.,
канд. екон. наук, провідний економіст,
Інститут економіки промисловості НАН України

ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ МОП ДЛЯ УКРАЇНИ І СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ПАРТНЕРСТВА ЗА ЇХ ЗМІСТОВНЕ НАПОВНЕННЯ⁵

В умовах системної кризи та обмежених можливостей реалізувати стратегії та програми, спрямовані на розвиток трудової сфери й формування гідної праці вкрай складно. У таких випадках зовнішня допомога та інвестування міжнародних донорів сприймається як рятувальне джерело і кожен зовнішній внесок, який має наукове, методичне, статистичне, кадрове, фінансове та правове забезпечення, повинен цінуватися, ретельно використовуватися і бути ефективним. Україна вже четвертий термін має зовнішню допомогу від МОП у розробці програм гідної праці в нашій країні. Попередня програма гідної праці для України була розроблена на 2012—2015 роки [1], а у 2016 році 7 квітня Національна тристороння соціально-економічна рада підписала Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016—2019 рр. [2]. Усі програми гідної праці згідно укладених меморандумів були спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів і соціальних партнерів.

Остання програма гідної праці на 2016—2019 рр. спрямована на створення можливостей для гідної зайнятості, посилення соціального захисту і зміцнення соціального діалогу. Аналіз її змісту за формою показує, що найбільша увага приділяється оцінці стану та проблем України за кожним напрямом, узагальненню досягнень і недолікам правового та організаційно-управлінського забезпечення щодо дотримання вимог гідної праці. Більше половини обсягу програми становлять аналітичні матеріали з визначенням сучасної ситуації з точки зору гідної праці. Друга частина програми визначає «Уроки, набуті з попереднього співробітництва».

⁵ Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом Ф71 №21095

ва» і займає лише одну сторінку. Третя частина містить «Пріоритети програми для країни», які включають:

1) сприяння зайнятості та розвиток сталих підприємств задля стабільності і зростання;

2) сприяння ефективному соціальному діалогу;

3) покращення соціального захисту і умов праці.

За кожним пріоритетом визначено завдання та кінцевий результат, який планується досягти (за відповідними показниками).

З позицій реалізації принципів соціальної відповідальності та міжнародного стандарту з соціальної відповідальності ISO-26000 така форма подання програми не дає можливості ні її якісного виконання, ні контролю. Одночасно вона орієнтована на загальні типові завдання МОП щодо усіх країн, якими вона опікується. Для України не враховуються її нагальні потреби та національні інтереси щодо розвитку трудової сфери, трудового потенціалу країни, якості трудового життя та проекту Стратегії сталого розвитку 2030. Гідна праця вилучена із загального контексту державної політики і не вмонтована як підсистема ні в соціальну, ні в трудову політику. Не враховується ключова проблема — падіння цінності праці і працівника, не визначаються потреби у зростанні якості трудового життя, не окреслено пріоритетів професійного навчання у контексті інноваційного розвитку країни.

Визнання Україною глобальних 17-ти Цілей сталого розвитку 2030 та забезпечення їх адаптації потребують їх взаємозв'язку з формуванням гідної праці. Але це в програмі — не враховано. В чинній програмі гідної праці визначено як досягнення України, прийняття Верховною Радою України Закону України «Про ратифікацію Конвенцій МОП про основні цілі та норми соціальної політики №117» (№ 692-VIII від 16 вересня 2015 року) [3]. З позицій МОП прийняття в Україні цього Закону є їхнім здобутком, який реалізувався на законодавчому рівні в нашій країні, а з позицій України — це запорука розробки відповідного правового документу України з соціальної політики, якого з 2004 року — немає, як немає відповідальних за бездіяльність у цій сфері.

Створення Державної інспекції праці визначено в програмі як велике досягнення держави щодо структурної упорядкованості в системі управління. Але зміст діяльності цієї структури зводиться лише до функції контролю та нагляду за сферою праці. В країні немає органу управління трудовою сферою, який би мав обов'язки та ніс відповідальність за її стан і розвиток, а, відповідно, і за досягнення щодо формування гідної праці. Як позитивний ефект подається в аналізі до програми зменшення кількості нещасних випадків

на виробництві, але ці тенденції не співвідносяться зі спадом виробництва. Одночасно відбувається приховування нещасних випадків на виробництві, але заходів у програмі щодо скасування цих негативних явищ — немає. При внесенні змін і доповнень до Програми гідної праці МОП для України на 2016-2019 рр. та розробці подальших програм на наступні терміни доцільно врахувати таке:

враховувати в програмах у першу чергу національні інтереси України у трудовій сфері у сполученні з інтересами МОП;

визначити та конкретизувати виконавців, обов'язки та відповідальність щодо реалізації заходів програми суб'єктами правових і трудових відносин (представниками Уряду, роботодавців і профспілок);

використати донорську допомогу МОП на розв'язання гострих проблем України в сфері праці, які мають визначатися, обговорюватися у переговорних процесах при розробці програм гідної праці в Україні;

сприяти розробці програм гідної праці на регіональному рівні;

розробити макети колективних, галузевих, регіональних, національних угод з включенням до них положень з гідної праці.

Література

1. Програма гідної праці для України на 2012—2015 роки — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf

2. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016 — 2019 рр. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MU16042.html

3. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117» — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=1&id=4356>

УДК 005.35

Stefanita A.V.,

Researcher, Responsible for National & International Relations
Information Society Development Institute,
Chisinau, Moldova

SOCIAL RESPONSIBILITY PRACTICES

Living in a modern society, all organisations face different challenges starting from human resources management, legal and ethical duties, and continuing with environment protection, energy efficiency