

УДК 349.2(477)

Т.А. КОЛЯДА, канд. юрид. наук, Харківська національна академія міського господарства

КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Ключові слова: концепція гідної праці, трудове право України

Створення належних умов для гідної результативної праці є одним із імперативів розбудови соціально орієнтованої держави. Реалізація права на працю сприяє, з одного боку, самовдосконаленню і розвитку творчих здібностей людини, а з іншого боку, підвищенню рівня життя широких верств населення. Сприяючи ствердженню сучасних соціально-трудова стандартів, держава зобов'язана постійно вдосконалювати правове регулювання ринку праці, оптимізувати структуру зайнятості та трансформувати систему оплати праці.

У Конституції України життя та здоров'я людини визнано найвищою соціальною цінністю, що об'єктивно зумовлює визнання пріоритетності життя і здоров'я працівника порівняно з результатами виробничої діяльності [1]. Закріплюючи у ст.2 Кодексу законів про працю України право на безпечні і нешкідливі умови праці, держава зобов'язується забезпечити захист здоров'я і життя громадян у процесі трудової діяльності [2]. Трудові відносини охоплюють такі основні права працівника, як зайнятість, безпеку, оплату праці, можливість відстоювання інтересів і позиції працівника у соціальному діалозі з роботодавцем.

Державна політика у галузі трудових відносин має бути спрямована на забезпечення належних умов праці, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням. Водночас є підстави констатувати, що в Україні не ліквідована бідність серед працюючих, що спричиняє деградацію трудового потенціалу, не забезпечена реалізація кон-

ституційного права працівника на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї, існують низькі стандарти умов і безпеки праці, а саме: допускаються випадки впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів; поширеною є практика встановлення заробітної плати на рівні мінімальних стандартів і допущення заборгованості з виплати заробітної плати; жінки, молоді та інваліди зазвичай стикаються з різними формами дискримінації у трудових відносинах; не виконуються передбачені чинним законодавством державні гарантії в оплаті праці для працівників освіти, культури та охорони здоров'я.

Отже, назріла нагальна необхідність вдосконалення вітчизняного трудового законодавства з метою унеможливлення будь-яких проявів дискримінації працівників, посилення охорони материнства (батьківства) та праці молоді тощо.

Окремі аспекти концепції гідної праці розглядалися у дослідженнях фахівців у галузі трудового права М. Маковецької [3], Л. Костіної [4], К. Теличко [5] та ін. Водночас донині комплексний аналіз цієї проблеми не здійснювався, не зважаючи на її виключну соціальну значущість. Тому метою нашої статті є аналіз концепції гідної праці та з'ясування перспектив її впровадження у трудовому законодавстві України.

За даними Міжнародної організації праці рівень травматизму на виробництві в Україні є одним з найвищих у Європі. Так, в країнах північного регіону Європи (включаючи Великобританію та Німеччину) на 100 тис. працюючих у середньому стається 1,7 нещасний випадок, у Центральній Європі (включаючи Францію та Австрію) – 4 подібних випадки, на Півдні Європи та у країнах Середземномор'я – 5,1. Натомість у Східній Європі (включаючи пострадянські держави) цей показник складає 10,7 випадків на 100 тис. працюючих. Слід зауважити, що в Україні ця цифра дещо нижча за середню по регіону та сягає 9,3. Як свідчать аналітики, високі показники травматизму на виробництві у першу

чергу зумовлюються небажанням власників інвестувати кошти у сферу охорони праці.

Зважаючи на тривожні статистичні показники, зауважимо, що гармонізація інтересів держави, роботодавця і працівника повинна здійснюватися на підставі оновлених державних соціально-трудових стандартів, розробка яких має здійснюватися з урахуванням розробленої у 1999 році Міжнародною організацією праці (МОП) концепції гідної праці, основні положення якої було сформульовано у створеній за сприяння МОП і реалізованій впродовж 2006–2007 рр. першій Програмі гідної праці, а також новій Програмі гідної праці на 2008–2011 рр. [6], основною метою якої є сприяння гідній праці як чиннику продуктивності та ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні.

Програма гідної праці на 2008–2011 рр. ґрунтується на трьох пріоритетах, спрямованих на зміцнення спроможності урядових установ і соціальних партнерів покращувати управління ринком праці, вдосконалення політики зайнятості, сприяння ствердженню принципу рівних можливостей на ринку праці, підвищення ефективності політики соціального захисту з приділенням особливої уваги вразливим соціальним категоріям. Ці пріоритети взаємопов'язані та поєднують різні аспекти гідної праці.

У березні поточного року за фінансової підтримки Європейської Комісії в Україні стартував проект Міжнародної організації праці «Поліпшення стану безпеки та здоров'я на робочих місцях в контексті програми гідної праці». Основною метою проекту є розробка і впровадження Національного плану дій з безпеки праці, реалізація якого сприятиме підвищенню рівня безпеки на виробництві і зменшенню кількості нещасних випадків. Програма одночасно стартувала у шести країнах світу (Україна, Молдова, Замбії, Малаві, Гондурасі та Нікарагуа). Організатори проекту прагнуть оцінити ефективність його впровадження у країнах, що мають специфічні системи забезпечення безпеки праці та здоров'я [5, с.4].

Аналіз міжнародних нормативно-правових актів і нормативно-правових актів національного трудового законодавства свідчить, що концепція гідної праці спрямована на забезпечення високого рівня і якості життя людини, що характеризуються добробутом, доступністю соціальних благ, соціальним статусом у рамках стратифікації суспільства. Концепція гідної праці охоплює чотири компоненти, а саме: зайнятість, права, захист, діалог. Зайнятість передбачає гідну оплату праці (гідні засоби існування), справедливі та безпечні умови праці, охорону здоров'я і праці на робочому місці, доступність продуктивної та значимої праці, перспективи особистісного розвитку. Права працівників у сфері зайнятості передбачають наявність розвиненого трудового законодавства, що ґрунтується на принципі верховенства права, а також охоплюють право об'єднань, право слова, право на професійну освіту і профорієнтацію, гендерну рівність, право ведення колективних переговорів, відсутність будь-яких форм дискримінації, примусової та дитячої праці. Соціальний захист має забезпечувати інтереси працівників у разі втрати або зниження доходів через безробіття або травмування, передбачає право на соціальне, медичне та пенсійне страхування і забезпечення. Соціальний діалог обумовлює можливість представництва працівників і роботодавців на рівні певних організацій, а також спільного пошуку та ухвали рішень у разі виникнення виробничих конфліктів.

Зауважимо, що одним з визначальних індикаторів виміру гідної праці є надійність прибутку працівника (гідна та гарантована оплата праці дає можливість якісного поновлення робочої сили та організації гідного життя, сприяє соціальній відповідальності працівників) і представництво інтересів (колективне та індивідуальне представництво дає можливість відстоювати трудові права та законні інтереси). Окремі аналітики також наголошують на необхідності реалізації принципу комплексного підходу до визначення ціни праці з допомогою договірних

(ринкових) і державних (нормативних і податково-бюджетних) методів регулювання оплати праці, що дозволяють формувати мотивацію до високоефективної праці. Крім того, Міжнародна організація праці наполягає на необхідності додаткового використання таких критеріїв гідної праці: питома вага зайнятих працівників і рівень безробіття; питома вага заробітної плати у загальному об'ємі внутрішнього валового продукту; об'єм державних витрат на соціальне забезпечення і соціальне страхування.

Проблема гідної праці має комплексний характер і може водночас розглядатися з позицій працівника, роботодавця і суспільства (держави). Критеріями гідної праці для працівника є якість праці, рентабельність виробництва, безпечні умови і режим робочого часу та відпочинку, рівень оплати праці та встановлених соціальних гарантій, повна зайнятість і безстроковий контракт, виробнича демократія та участь у прийнятті управлінських рішень на виробництві, відсутність будь-якої дискримінації, представництво інтересів. Для роботодавця гідна праця переважно означає рівень розвитку виробництва та його рентабельність, якість продукції, безпечні умови праці, режим робочого часу, соціальна відповідальність роботодавця (рівень оплати праці та соціальних гарантій, підвищення кваліфікації працівників. Суспільство (держава) під гідною працею розглядає реалізацію конституційного права на труд, високу ефективність праці, кількість і якість продукту, нормативно-правову базу трудових відносин, соціальну відповідальність держави (соціальне та пенсійне забезпечення, створення умов і розвиток соціальних гарантій, мінімальний рівень оплати праці, розподіл бюджету).

Загалом, концепція гідної праці передбачає забезпечення соціальних прав працівників, які потребують безпечного та здорового виробничого середовища, сумісності умов праці з людською гідністю, можливостей для особистісного та фахового зростання. Безумовно, концепція гідної праці має зумовлю-

вати соціально спрямовану державну економічну політику, наріжними каменями якої повинні бути високі витрати суспільства на заробітну плату, розвинена система соціального захисту, висока питома вага бюджетних витрат охорону здоров'я та освіти, низький рівень безробіття, апробовані системи професійної підготовки, перепідготовки та працевлаштування.

Варто зауважити, що останнім часом завдяки спільним зусиллям країн-членів Міжнародної організації праці вживається низка заходів з метою лобювання стандартів, закріплених в концепції гідної праці. Так, у 2009 році в Лісабоні відбулася восьма Європейська регіональна нарада Міжнародної організації праці за участю представників урядів, працівників і роботодавців з 51 держави. Основною метою наради було обговорення комплексних стратегічних дій на основі принципів гідної праці з метою опрацювання ефективного алгоритму подолання негативних наслідків світової фінансово-економічної кризи.

У низці держав Центральної і Східної Європи розроблено і реалізовано навчальні програми з підготовки інструкторів з числа посадових осіб профспілок і членів комітетів з безпеки і гігієни праці. Програми об'єктивно сприяли покращанню підготовки працівників до участі у роботі органів, уповноважених займатися питаннями охорони праці. Симптоматично, що організації роботодавців також виявили значну зацікавленість у створенні подібних служб. Заслуговує на особливу увагу позитивний досвід Асоціації промисловців Болгарії.

Останнім часом у Киргизстані, Республіці Молдова та Таджикистані реалізується Програма WIND з удосконалення роботи у сфері розвитку громад (Work Improvement in Neighbourhood Development), спрямована на вирішення проблеми безпеки та гігієни праці в неформальному сільському господарстві. Програма передбачає навчання фермерів, профспілкових працівників, інспекторів праці, а також осіб, які займаються сільським го-

сподарством у неформальному секторів. Зокрема, програмою WIND у Киргизстані було охоплено понад 10 тис. дрібних фермерів. Характерно, що до реалізації програми також долучається місцева адміністрація [7, с.7].

Резюмуючи вищесказане, зазначимо, що поняття «гідна праця» можна визначити як продуктивну діяльність (виробничу працю), здатну забезпечити справедливу винагороду за працю, безпеку на робочому місці, соціальний захист (від безробіття, у разі вагітності, необхідності догляду за дитиною, пенсійне забезпечення), перспективи особистісного росту, участі в ухваленні важливих управлінських рішень (через профспілки, асоціації підприємців тощо), гендерну рівність.

Реалізація концепції гідної праці в Україні передбачає необхідність реформування трудового законодавства та вжиття скоординованих заходів центральними органами державної влади з метою нормативно-правового закріплення відповідальності роботодавців за незабезпечення гідних умов праці, посилення відповідальності за невиконання заходів у сфері промислової безпеки та охорони праці, а також використання примусової праці. Безумовними соціальними пріоритетами є встановлення єдиної тарифної сітки в оплаті праці працівників бюджетної сфери, підвищення мінімальної заробітної плати до реального прожиткового мінімуму, встановлення мінімальної пенсії не нижче реального прожиткового мінімуму, погашення заборгованості з виплати заробітної плати працівникам підприємств та організацій усіх форм власності, захисту життя і здоров'я працівників на робочому місці, створення гарантійного фонду заробітної плати з метою забезпечення погашення боргів із заробітної плати працівників підприємств, які ліквідовані або визнані банкрутом.

Концепція гідної праці зумовлює нове доктринальне тлумачення сутності системи соціального захисту, що має розглядатися не лише як система послуг у підборі роботи та виплати грошової допомоги по безробіттю, а переважно як система гарантування гідних

умов праці, легальної зайнятості, заробітної плати.

Нагальною необхідністю є підготовка комплексної державної програми впровадження концепції гідної праці і розробка системи статистичних індикаторів гідної праці. Як на національному, так й регіональному рівнях слід поєднати зусилля державних органів соціального захисту, роботодавців, працівників і профспілок у пропаганді гідної праці, як важливого чинника ствердження високих соціальних стандартів. Доцільним вважаємо створення рад соціального діалогу з метою визначення оптимальних шляхів покращання соціального захисту населення (працюючих). Особливу увагу слід звернути на гарантування соціально-трудоваї реалізації осіб з інвалідністю, підвищення мотивації роботодавців у працевлаштуванні людей з особливими потребами. Ствердження концепції гідної праці потенційно може сприяти покращання якості колективних договорів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: зі змінами та доповненнями. – Х. : Одісей, 2010. – 48 с.
2. Кодекс законів про працю України. – Х. : Одісей, 2009. – 156 с. (Серія «Закони України»).
3. Маковецкая М. П. Достойный труд и повышение качества уровня жизни / М. П. Маковецкая // Вестник Московск. ун-та МВД России. – 2008. – № 4. – С. 72–73.
4. Костин Л. А. Достойный труд – не привилегия для избранных, а настоятельная необходимость для каждого занятого / Л. А. Костин // Человек и труд. – 2007. – № 4. – С. 18–21.
5. Теличко К. Проекту бути / К. Теличко // Охорона праці: науково-виробничий журнал. – 2010. – № 3. – С. 4–7.
6. Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2008–2011рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

7. Теличко К. Безпека – основна складова гідної праці / К. Теличко // Охорона праці. – 2009. – № 4. – С. 5–7.

Коляда Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України / Т. А. Коляда // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 201–205 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>

Проаналізовано сутність концепції гідної праці, що охоплює чотири компоненти, а саме: зайнятість, права, захист, діалог. Сформульовано пропозиції щодо підготовки комплексної державної програми впровадження концепції гідної праці і розробки системи статистичних індикаторів гідної праці.

Коляда Т.А. Концепция достойного труда в трудовом праве Украины

Проанализирована сущность концепции достойного труда, которая охватывает четыре компонента, а именно: занятость, права, защиту, диалог. Сформулированы предложения по подготовке комплексной государственной программы внедрения концепции достойного труда, а также разработки системы статистических индикаторов достойного труда.

Koliada T.A. Concept of Worthy Work in the Labor Right of Ukraine

In article the essence of the concept of worthy work which covers four components is analyzed, especially: employment, the rights, protection, and dialogue. The author formulates offers on preparation of a complex government program of introduction of the concept of worthy work, and also system engineering of statistical indicators of worthy work.

Форум права Форум