

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

УДК 351.83

О. В. ЖАДАН

МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ СТАНДАРТИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Узагальнено сутнісні та структурні характеристики міжнародних трудових стандартів. Визначено теоретичні і практичні проблеми вдосконалення національної системи державного регулювання соціально-трудоових відносин з урахуванням міжнародних трудових стандартів.

Ключові слова: державне регулювання, міжнародні трудові стандарти, соціально-трудоові відносини.

The essential and structural characteristics of the international labor standards have been generalized. Theoretical and practical problems of improving the national system of state regulation of social and labor relations based on international labor standards have been indicated.

Key words: state regulation, international labor standards, social and labor relations.

Темпи зростання економіки, ефективність суспільного виробництва і, в результаті, якість життя людей значною мірою залежать від рівня розвитку соціально-трудоових відносин і нормативно-правової бази у сфері праці та зайнятості.

У процесі регулювання соціально-трудоових відносин бере участь більшість країн світу. Складовими даного процесу є визнання принципів і норм міжнародного права, вивчення та узагальнення найбільш передових положень міжнародних трудових стандартів, пошук консенсусу та визначення компромісних варіантів відповідності національних норм, що регулюють соціально-трудоові відносини, загальноновизнаним принципам і нормам міжнародного права. Кінцевим результатом цього процесу є розробка і вдосконалення міжнародних і національних норм правового регулювання соціально-трудоових відносин.

Дослідженню теоретичних і практичних проблем удосконалення вітчизняної системи державного регулювання соціально-трудоових відносин під впливом міжнародних трудових стандартів присвячено праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених З. Богатиренка, Н. Болотіної, В. Венедіктова, К. Гусова, В. Жернакова, С. Іванова, І. Кисельова, Л. Костіна, М. Куриліна, А. Лушнікова,

В. Смолярчука, В. Толкунової, М. Феськова, Г. Чанишевої, О. Ярошенка та ін. При достатньо високому рівні наукових напрацювань у цій сфері вони лише частково вирішують проблеми вдосконалення національного законодавства або характеризують його невідповідність міжнародним трудовим стандартам відносно окремого правового інституту, який є основним предметом їх дослідження. Саме тому проблеми вдосконалення національного законодавства й реалізації міжнародних трудових стандартів потребують комплексного наукового розроблення.

Метою статті є узагальнення сутнісних і структурних характеристик міжнародних трудових стандартів і визначення теоретичних і практичних проблем удосконалення національної системи державного регулювання соціально-трудових відносин з урахуванням міжнародних трудових стандартів.

Розвиток державного регулювання соціально-трудових відносин в умовах інтегрування України у світову економіку не може здійснюватись без урахування міжнародних трудових стандартів, що включають впорядковану систему міжнародних норм і принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентуванням найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначенням основ правового статусу трудових мігрантів, регулюванням праці окремих категорій працівників, формуванням соціальної політики та визначенням її пріоритетів.

Із загальною теоретичною точки зору міжнародні трудові стандарти – це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав і направлена на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат прискіпливого відбору найбільш цінних та універсально значимих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різноманітних думок та підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні норми [4].

Утворення цієї системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, Міжнародної організації праці, регіональних об'єднань держав та дво- і багатосторонніх домовленостей між ними.

У рамках ООН закріплено основні права людини у сфері праці. Саме правові документи ООН, в яких отримали програмне та нормативне закріплення трудові права, стали фундаментальними в процесі формування правової моделі міжнародних трудових стандартів. До основних документів ООН, в яких закріплені базові трудові стандарти належать: Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 р.),

Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок (1979 р.), Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей (1990 р.), Конвенція про права дитини (1989 р.).

Загальна декларація прав людини сформульована як завдання, до виконання якого повинні прагнути всі народи і всі держави з тим, щоб кожна людина і кожний орган суспільства прагнули сприяти дотриманню цих прав і свобод та забезпеченню шляхом національних і міжнародних прогресивних заходів загального і ефективного визнання і здійснення їх як серед народів держав-членів ООН, так і серед народів територій, що перебувають під їх юрисдикцією. Декларація проголошує низку основних трудових прав:

– кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях (ст. 21);

– кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (п. 1 ст. 22);

– кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за однакову працю (п. 2 ст. 23);

– кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (п. 3 ст. 23);

– кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (п. 4 ст. 23);

– кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24);

– кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (п. 1 ст. 25) [3].

Більш детально регламентовано основні трудові права людини в “Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права” (1966 р.), положення якого так само, як і положення “Пакту про громадянські і політичні права”, передбачають тверді юридичні зобов'язання щодо їх імплементації до національного законодавства держав, які ратифікували ці пакти.

Важливим міжнародним актом, який серед іншого визначає права громадян у сфері праці, є *Європейська соціальна хартія (переглянута)*, ратифікована Законом України “Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)” від 14 вересня 2006 р. № 137-V. Особливість її ратифікації полягає в тому, що безпосередньо в названому Законі України зазначено конкретні статті і пункти частини другої Хартії, які є обов'язковими для України.

Провідною ланкою у формуванні та реалізації системи міжнародних трудових стандартів є Міжнародна організація праці (МОП), положення декларацій,

конвенцій та рекомендацій якої покладені в основу державного регулювання соціально-трудових відносин у 181 країні, що є її членами.

Фундаментальними конвенціями МОП є Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.), Конвенція № 98 про застосування права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949 р.), Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930 р.), Конвенція № 105 про скасування примусової праці (1957 р.), Конвенція № 138 про мінімальний вік прийняття на роботу (1973 р.), Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності (1951 р.), Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять (1958 р.) та Конвенція № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (1999 р.) [5; 6]. Усі члени МОП, навіть ті з них, які не ратифікували зазначених конвенцій, мають зобов'язання, що випливають уже із самого факту їхнього членства в цій організації, дотримуватися, зміцнювати і реалізовувати сумлінно і відповідно до Статуту МОП принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій.

З прийняттям у 1998 р. Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці фактично було прийнято рішення перетворити ці базові Конвенції МОП в умови членства в даній міжнародній організації. У Декларації МОП були закріплені чотири принципи формування системи міжнародних трудових стандартів, узагальнюючі основоположні права, що містяться в даних Конвенціях (Конвенції №№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 і 182 МОП). Це принципи:

- свободи об'єднання і права на ведення колективних переговорів;
- використання всіх форм примусової праці;
- заборони дитячої праці;
- заборони дискримінації у соціально-трудових відносинах [2].

У ході вивчення взаємозв'язку основних напрямків своєї діяльності, а також для послідовного проведення їх у життя, МОП у 1999 р. визнала доцільним інтегрувати їх в єдину систему, що одержала назву Концепція “Гідна праця”. З того часу ця концепція визначає стратегію всіх напрямків діяльності МОП з урахуванням її кінцевої мети – одночасного здійснення чотирьох завдань:

- сприяння основним принципам і правам у сфері праці;
- зайнятість;
- соціальна політика;
- соціальний діалог [1].

Однак Концепція “Гідна праця” – лише перша глобальна програма, що спрямована на вирішення стратегічних завдань МОП.

У 2003 р. на 91-й сесії Міжнародної конференції праці було запропоновано іншу глобальну проблему – боротьба з бідністю. У 2004 р. – імміграції та зайнятості [11].

Одним із основних принципів системи державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні є відкритість для впливу з боку міжнародних трудових стандартів. Можна виділити два основних способи взаємодії внутрішнього

трудового права і міжнародних трудових стандартів: імплементація міжнародних актів про працю у внутрішньому праві і прийняття внутрішнього трудового законодавства з урахуванням міжнародних актів.

Перший, і найбільш поширений спосіб впливу міжнародних правових актів на внутрішнє законодавство – це їх імплементація у внутрішньому праві. Відповідно до міжнародного права, після того як держава приймає на себе зобов'язання за міжнародним договором, цей договір стає складовою частиною внутрішнього права. Це правило підтверджується положенням ст. 9 Конституції України [8], відповідно до якої діючі міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КЗпП України) [5]. Таким чином, у Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Другий спосіб реалізації міжнародних трудових стандартів у правовому механізмі державного регулювання соціально-трудоких відносин в Україні – це прийняття внутрішніх актів з урахуванням міжнародних норм. У деяких випадках внутрішнє законодавство формується за безпосередньої консультативної участі міжнародних організацій. Так, у 2001 р. в Україні за підтримки Міжнародної організації праці розпочато роботу з підготовки реформування трудового законодавства. Розроблено Концепцію реформування законодавства про працю, схвалену на національній тристоронній конференції в червні 2002 р., яка визначила концептуальні засади нового Трудового кодексу України. Однак і без безпосередньої участі міжнародних організацій у підготовці законопроектів, законодавство України, безумовно, формується з урахуванням змісту міжнародних актів.

Співпраця МОП з Україною у сфері реалізації міжнародних трудових стандартів спрямована на:

– ратифікацію й практичне впровадження конвенцій МОП і сприяння гармонізації національного законодавства з міжнародними трудовими нормами МОП та європейськими стандартами. За період членства в МОП Україна ратифікувала 64 конвенції (за роки незалежності – 20), у тому числі вісім фундаментальних, чинними з них є 56;

– реформування трудового законодавства і підтримку реформ у сфері соціального страхування та соціального забезпечення;

– розроблення та реалізацію програм забезпечення зайнятості, в тому числі молоді, інвалідів, осіб, постраждалих від торгівлі людьми;

– реформування статистики праці;

– сприяння формуванню і підвищенню ефективності адміністрації праці та її складових, в тому числі таких інституцій: державна інспекція праці, органи державного нагляду у сфері охорони праці, служба посередництва і примирення [10].

Результатом діяльності МОП в Україні за роки її незалежності є понад 20 проєктів технічного співробітництва, об'єднаних у три широкомасштабні програми, найбільшими із яких стали Програми гідної праці, що є частиною Рамкової програми допомоги ООН для України (UNDAF). Цей стратегічний документ окреслює співробітництво між Україною та ООН у 2006 – 2010 рр. Його мета – надавати підтримку та допомогу Україні, оскільки вона прямує до демократії, повного захисту прав людини та сильної економіки. UNDAF є основою для всіх заходів, які повинні реалізуватися організацією у партнерстві з українським урядом [9].

UNDAF разом з національними потребами та пріоритетами стали основою для першої Програми гідної праці, підписаної між МОП та Україною, яка була реалізована в 2006 – 2007 рр. За допомогою соціального діалогу вона стала ключовим елементом державної соціальної політики, програм дій багатьох організацій профспілок і роботодавців, охопила основні сфери ринку праці, в тому числі сприяння зайнятості, викоренення дитячої праці та запобігання торгівлі людьми, реформування системи трудового законодавства та соціального забезпечення, запобігання поширенню ВІЛ/СНІДу у сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці [11].

Міністерство соціальної політики України, профспілки та організації роботодавців підписали Програму гідної праці на 2008 – 2011 рр. Основною метою цієї програми є сприяння гідній праці і як фактору продуктивності, і як ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні. Програма визначає основні цілі та очікувані результати спільних заходів, які мають реалізовуватися МОП спільно з її тристоронніми партнерами в Україні [9].

Програма гідної праці на 2008 – 2011 рр. була спрямована на сприяння рівним можливостям на ринку праці, вдосконалення політики зайнятості, підвищення ефективності політики соціального захисту, шляхом покращання спроможності соціальних партнерів щодо вирішення трудових питань.

З січня 2009 р. МОП відгукнулася на запит Кабінету Міністрів України та почала надавати широку консультаційну допомогу урядовим структурам і соціальним партнерам у пом'якшенні наслідків фінансової кризи у сфері праці та соціального захисту.

Окремим напрямом реалізації міжнародних трудових стандартів МОП у розвитку системи державного регулювання соціально-трудоких відносин є програми технічної допомоги. Взаємодія України з МОП здійснюється за кількома пріоритетними напрямками, в межах яких реалізуються конкретні програми співробітництва, серед яких: проєкт МОП “Консолідація правових та інституційних засад соціального діалогу в Україні”; проєкт МОП/МНЦ “Посилення соціального діалогу на ринку праці України”; проєкт Уряду України, ПРООН, МОП “Впровадження гнучких програм професійного навчання для незайнятого населення” та ін [11].

Отже, діяльність МОП в Україні охоплює основні питання соціальної політики: розвиток ринку праці, сприяння зайнятості і розвитку професійного навчання, соціальний захист і соціальна захищеність, реформування трудового законодавства і статистики праці, соціально-трудові відносини і заробітна плата, гендерна рівність і викорінення найгірших форм дитячої праці, запобігання поширенню ВІЛ/СНІДу в сфері праці, а також запобігання торгівлі людьми.

В Україні існує проблема захисту класичних трудових прав працівників, що знаходить прояв у недостатньому рівні регламентування в трудовому та в суміжних законодавствах норм, що передбачають відповідальність роботодавця за порушення тих чи інших трудових прав і прийнятті законодавцем низки дискримінаційних трудових нормативно-правових актів.

Модифікація національного трудового законодавства є виконанням міжнародних зобов'язань держави та реалізацією глобальної узгодженості трудового права України з міжнародними трудовими стандартами, що впливають із ратифікованих та універсальних конвенцій ООН, МОП, регіональних норм ЄС. Для втілення міжнародних норм і принципів праці в Україні потрібно створити умови для їхнього сприйняття національним правом, зокрема, створення чіткої законодавчої бази, яка визначає порядок застосування міжнародних актів, а також наслідків за їх порушення. При імплементації міжнародних трудових стандартів потрібно враховувати характер національної правової системи, стан економіки, рівень культури, історичні особливості і традиції, що дозволить підвищити ефективність міжнародних норм праці та їх благотворний вплив на соціально-трудові відносини в державі.

Література:

1. Гідна праця. Кращий світ починається тут [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці, 2011. – Режим доступу : <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>.
2. Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці [Електронний ресурс] : ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 р. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua.
3. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс] : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua.
4. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
5. Кодекс законів про працю України. – К. : Атіка, 2000. – 96 с.
6. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда / Международная Организация Труда. – Т. 1: 1919 – 1956. – Женева, 1999. – 427 с.

7. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда/Международная Организация Труда. – Т. 2: 1957 – 1999. – Женева, 1999. – 531 с.

8. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // ВВР України. – 1996. – № 30.

9. Меморандум про взаємопорозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо програми гідної праці на 2008 – 2011 рр. [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці, 2008. – Режим доступу : <http://www.ilo.org.ua/DecentWork/Documents/Forms/default.aspx>.

10. Новосельська І. Роль Міжнародної організації праці в забезпеченні виконання Україною законодавства із захисту трудових прав працівників / І. Новосельська // Підприємство, господарство і право. – 2010. – № 5. – С. 120–125.

11. Що таке МОП і чим вона займається? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.dcz.gov.ua/document/30119037/Booklet %20ILOUkr%20fin](http://www.dcz.gov.ua/document/30119037/Booklet%20ILOUkr%20fin).

Надійшла до редколегії 22.01.2014 р.

УДК 35.08

В. С. ВОЛИК

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Визначено основні завдання управління розвитком компетентностей державних службовців, його вплив на інші процеси управління персоналом. Запропоновано організаційний алгоритм управління розвитком компетентностей державних службовців, визначено основні завдання спеціалістів служби персоналу у цьому процесі.

Ключові слова: *державні службовці, компетентність, управління розвитком компетентностей державних службовців, профіль компетентностей державних службовців, служба персоналу органу виконавчої влади.*

The main tasks of the management of public servants' competencies development and its impact on other human resource management processes have been determined. An organizational algorithm for management of public servants' competencies development are proposed, and the main tasks of human resource specialists in the process have been identified.

Key words : *public servants, competence, management of development of public servants' competencies, profile of competencies of public servants, HR service of executive authority.*