

РЕАЛІЗАЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В КОНТЕКСТІ ПОСЛАБЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В СУСПІЛЬСТВІ

Анотація

Підвищення рівня забезпечення гідної праці в Україні є одним із найважливіших завдань у соціально-трудої сфері, що потребує вирішення. Наявність складних нерозв'язаних проблем у сфері прикладання праці актуалізує дослідження соціально-економічного контексту реалізації концепції гідної праці, спрямованого на обґрунтування пріоритетних напрямів політики щодо вирішення проблем у соціально-трудої сфері, забезпечення ефективної зайнятості та соціальної згуртованості.

РЕАЛІЗАЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В КОНТЕКСТІ ПОСЛАБЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В СУСПІЛЬСТВІ

Праця є фундаментом суспільного прогресу. В Україні, в умовах значного напруження в соціально-економічній і політичній сферах та активізації трансформаційних процесів, питання розвитку трудої сфери і реалізація в цьому контексті принципів гідної праці є вкрай важливою. Завдання забезпечення гідної праці в системі формування соціальної політики та поступова адаптація трудового законодавства України до стандартів європейських країн знаходиться в рамках вимог щодо виконання планів імплементації актів ЄС, про що зазначається в ст. 291 «Багатосторонні трудові стандарти та угоди» та Главі 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії й їхніми державами-членами – з іншої

сторони (УАЄС)¹. Зокрема, йдеться про стандарти у сфері зайнятості, соціальної політики, підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я на виробництві, забезпечення рівних можливостей та попередження будь-якої дискримінації у сфері прикладання праці, захисту трудових прав працівників. У рамках співробітництва України з Міжнародною організацією праці (МОП) на початку 2016 р. було схвалено чергову Програму Гідної праці для України на 2016-2019 рр., спрямовану на сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання; сприяння ефективному соціальному діалогу; покращення соціального захисту і умов праці². За кожним із цих пріоритетів визначено завдання та запланований кінцевий результат, що вимірюється цільовими орієнтирами.

Слід відмітити, що нині в рамках реалізації поточної Програми в Україні є позитивні зрушення, зокрема, у питаннях удосконалення колективних переговорів, соціального діалогу, управління трудовою міграцією, зміцнення інституцій інспекції праці та служби зайнятості, попередження дискримінації у сфері праці, аспектах захворювань на робочому місці, прогрес щодо ратифікації ряду конвенцій тощо³. Поряд з цим внесено зміни у низку нормативно-правових документів із питань зайнятості та соціального захисту населення. У той же час реалії у сфері прикладання праці та соціально-трудова відносин вказують на те, що особливістю українських реалій є наступне: здійснені реформи не забезпечили повною мірою формування позитивних тенденцій на ринку праці України.

Про це свідчать офіційні статистичні дані, зокрема, рівень економічної активності населення віком 15-70 років залишається на рівні 61,9 %, частка зневірених осіб на ринку праці збільшується. Так, за даними Державної

¹Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс] Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/984_011

²Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці для України на період 2016-2019 роки [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177

³Пріоритети нової програми гідної праці в Україні на 2016-2019 роки. За матеріалами ЦК Профспілки [Електронний ресурс] Режим доступу: http://bcprofspilka.at.ua/news/prioriteti_novoji_programi_gidnoji_praci_v_ukrajini_na_2016_2019_roki/2015-09-07-918

служби статистики України, кількість безробітних (за методологією МОП) віком 15-70 років у I півріччі 2017р., порівняно з відповідним періодом 2016р., збільшилася на 18,2 тис. осіб, або 1,1 %, та становила 1,7 млн осіб. (показник рівня безробіття в цей період склав 9,6 %). Збільшення кількості безробітного населення віком 15-70 років переважно відбулося за рахунок осіб працездатного віку (на 19,2 тис. осіб, або на 1,1 %). Зберігається невтішна ситуація у сфері молодіжного безробіття, зокрема, це стосується молоді, яка була непрацевлаштована після закінчення навчальних закладів. У I півріччі 2017 р. серед безробітних частка осіб віком 15-24 роки складала 76,5 %, віком 25-29 років – 21,8 %⁴. Проблемою залишається довготривале безробіття – середня тривалість пошуку роботи знаходиться на рівні 7 місяців, рівень довготривалого безробіття у віці 15-70 років становить 2,3 % (згідно орієнтирів Лісабонської стратегії, ще до 2010 р. довготривале безробіття мало бути зменшене до рівня 2 %. В Україні станом на 2016 р. питома вага безробітного населення з довготривалою незайнятістю становила 25,3 %).

Про збереження нестабільності у сфері соціально-трудових відносини свідчать і показники обороту робочої сили по прийому та звільненню, залишається надмірним навантаження на одне робоче місце: на кінець червня 2017 р. навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць в країні становило 50 осіб.

При цьому зберігається практика недобровільного переведення працівників з економічних причин на неповний робочий день (втрати робочого часу штатним працівником, який переведений з економічних причин на неповний робочий день, у минулому році склали 241 годин за рік) та відпусток без збереження заробітної плати (у 2016 р. в таких відпустках перебувало 2,1 % штатних працівників).

Значна частина працездатного населення в Україні зайнята у неформальному секторі. У I півріччі 2017 р. кількість неформально зайнятого

⁴Державна служба статистики України – офіційний сайт - http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/tp/oprp/oprp_u/oprp_u2017_.htm

населення становила 3,7 млн осіб, або 22,7 % від кількості всього зайнятого населення. Критичним залишається рівень неформальної зайнятості серед молоді: частка зайнятої у неформальному секторі молоді у віці 15-24 років складає 34,7 %, у віці 25-29 років – 23,8%. Негативними наслідками цього явища є обмеження можливостей реалізації більшості соціальних прав, передбачених Конституцією та трудовим законодавством; підвищення ризику нестабільної зайнятості та отримання постійного доходу; гальмування процесу ефективного використання наявного трудового потенціалу.

Аналіз доходів від праці в Україні вказує на певні деформації, серед яких: низький рівень заробітної плати та надмірна її диференціація, незначна її частка в структурі доходів та, навпаки, велика питома вага соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів; збереження значних сум несплаченої заробітної плати; поширення бідності серед працюючих.

Загалом у першому півріччі поточного року більш ніж у двох третин працівників нарахована заробітна плата не перевищувала середній рівень по країні (7360 грн), а 9 % працівників отримувала заробітну плату нижче встановленого її мінімального розміру (3200 грн). Загальна ж сума заборгованості з виплати заробітної плати не скорочується, за підсумками I півріччя 2017 р. цей показник становив 2391,9 млн грн, що дорівнює 4,1 % фонду оплати праці, заборгованість працівникам із виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності в цей період становила 21,5 млн грн.

Накопичення проблем у сфері забезпечення гідної праці пов'язано зі збереженням несприятливих та небезпечних умов праці на виробничих підприємствах, що призводить до травматизму та поширення професійних захворювань.

Важливим аспектом гідної праці є дотримання трудових прав, закріплених як у міжнародних документах, так і в чинній нормативно-правовій базі. В Україні створена досить розвинена правова база, що регулює ці питання. Проте стан справ у цієї сфері не можна визнати таким, що

повною мірою відповідає вимогам сьогодення. Про це, зокрема, говорять наведені вище факти щодо відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати на невизначений термін, встановлення режиму неповного робочого часу, не виплати заробітної плати, збереження неналежних умов праці тощо.

Поряд із цим, за оцінками самопочуття населення України у сфері праці, здійсненими співробітниками Інституту соціології НАН України, частка працюючих, які повністю задоволені своєю роботою за останні роки лежить у межах 5-11%, частка тих, які вважають, що характер їх роботи цілком відповідає їх професійно-кваліфікаційному рівню, не перевищує 40 %, а частка тих, які вважають, що важко знайти роботу в населеному пункті проживання за кваліфікацією з достатнім заробітком становить більше 80 % (табл. 1)

Таблиця 1

Результати моніторингових опитувань населенням України щодо оцінки змін у сфері прикладання праці

	2010	2013	2014	2015	2016
Цілком задоволені своєю роботою	6,8	5	9,2	4,6	11,4
Цілком не задоволені своєю роботою	6,9	10,5	7,3	4,9	5,6
Характер роботи відповідає професійно-освітньому рівню	26,8	28,2	28,2	30,8	38,5
Характер роботи не відповідає професійно-освітньому рівню	16,4	26,7	22,8	21,4	24,8
Легко знайти роботу в населеному пункті проживання за кваліфікацією з достатнім заробітком	1,7		2,2		5,2
Важко знайти роботу в населеному пункті проживання з за кваліфікацією з достатнім заробітком	80,3		85,1		82,7

Джерело: Складено за даними дослідження Інституту соціології НАН України⁵

Така ситуація демонструє невдалу реалізацію завдання щодо забезпечення гідної праці та зумовлює підвищення рівня соціально-

⁵Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Збірник наукових праць. Заснований Інститутом соціології НАН України. Випуск 3 (17), 2016. – 546 с.

економічних ризиків у сфері праці, до яких слід віднести: нездатність домогосподарств забезпечити гідний рівень життя, зубожіння значної частини населення, зниження трудової мотивації працівників, відсутність у більшості з них умов самореалізації, посилення соціальної напруженості в суспільстві.

Нагальним в Україні залишається вирішення питання забезпечення соціально-трудової адаптації переміщених осіб з тимчасово окупованої території України. У рамках реалізації керівних принципів ООН з питання переміщення осіб у середині країни⁶ відбулося посилення сприяння зайнятості населення, про що зазначається в розділі IV Закону України «Про зайнятість населення», у т.ч. соціально-трудої інклюзії внутрішньо переміщених осіб (ст. 24¹ «Заходи сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб»).

У сучасних умовах трансформаційного процесу та активізації інтеграційних процесів посилюється питання підвищення соціальних гарантій та їх забезпечення відповідно до вимог та зобов'язань України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Міжнародної організації праці № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення.

Разом із тим слід враховувати ризики у сфері зайнятості України, що характеризуються особливостями інституціонального середовища, пов'язані з активізацією процесу євроінтеграції. Проблемами у сфері захисту прав найманих працівників є їх недосконала юридична підтримка та недостатня нормативно-правова освіченість. Наразі існує потреба у збільшенні витрат на здійснення зовнішнього контролю за дотриманням трудового законодавства. Для роботодавців це буде супроводжуватися збільшенням витрат, пов'язаних з юридичними консультаціями та судовими витратами у зв'язку з необхідністю захисту своїх прав при співпраці з недобросовісними найманими працівниками. Як показує досвід країн ЄС, наслідком для

⁶Руководящие принципы по вопросу о перемещении лиц внутри страны / Экономический и социальный Совет ООН (ЭКСОС), 22 июля 1998. - E/CN.4/1998/53/Add.2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.refworld.org.ru/docid/50b345932.html>

шукачів роботи стане підвищення вимог та ускладнення процедури працевлаштування.

Висновки та рекомендації

Реалізація Концепції гідної праці потребує пошуку можливостей її забезпечення в Україні. Встановлений курс України на побудову соціальної держави та взяті зобов'язання у зв'язку з вибором євроінтеграційного вектору є передумовою подальшого розвитку і соціально-трудоких відносин у площині реалізації концепції гідної праці. Пріоритетами соціально-економічної політики задля забезпечення прогресу у сфері гідної праці у короткостроковій перспективі мають стати дії спрямовані на:

- побудову економічного фундаменту, що є необхідною умовою вирішення проблем у сфері зайнятості;
- удосконалення інституційного механізму регулювання трудових відносин у сучасних умовах розвитку держави та суспільства;
- збалансування інтересів працівників та роботодавців із питань використання найманої праці, послаблення соціальної напруженості та забезпечення соціальної справедливості з метою досягнення поступального розвитку суспільства та зростання добробуту населення;
- підвищення цінності праці, що має сприяти відтворенню робочої сили, надавати можливості задовольняти потреби населення, реалізувати трудовий потенціал, стимулювати до високопродуктивної праці та самовдосконалення.

Рекомендації

Саме тому ситуація вимагає невідкладного реформування ринку праці та запровадження адекватних заходів для досягнення стратегічних цілей щодо утвердження прав людини, забезпечення нової якості економічного, соціального і гуманітарного розвитку, забезпечення інтеграції України до Європейського Союзу, серед яких першочерговими є:

1. Політика держави має бути спрямована на створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості населення. Рішення, що приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо, повинні бути системними та формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості. В основу заходів державного регулювання повинно бути покладено підвищення ефективності виробництва та продуктивності праці, стимулювання та мотивація до економічного зростання, що є необхідною умовою забезпечення ефективної зайнятості.

2. Вирішення проблеми щодо забезпечення максимальної відповідності попиту на робочу силу її пропозиції актуалізує питання створення нових робочих місць. Тому курс здійснюваних реформ має бути спрямований не на гальмування розвитку малого та середнього бізнесу та банкрутство окремих підприємств, а на їх підтримку та утворення нових. В умовах активізації процесу реформування України варто переймати позитивний досвід країн ЄС, пов'язаний із підтримкою підприємництва у формі консультаційних послуг, поєднаних із загальним зниженням податкового тиску у формі податкових пільг, застосування організаційних та фінансово-економічних механізмів сприяння розвитку підприємництва, якими є цільове та пільгове кредитування для реалізації інвестиційних проектів тощо; система дотацій на створення нових робочих місць; субсидії, у тому числі регіональні, на створення нових підприємств та робочих місць, на працевлаштування безробітних, насамперед, із числа соціально вразливих; створення бізнес-інкубаторів, головною метою яких є надання організаційної та консультаційної допомоги молодому бізнесу.

3. Реалізація концепції гідної праці в Україні визначає пріоритет соціально-економічної політики стосовно винагороди за найману праці. Тому подальше реформування інституту оплати праці є невідкладним. Суттєвою проблемою тут залишається низька результативність та недовіра соціальних

стандартів та гарантій, зокрема прожиткового мінімуму, на основі якого відповідно до чинного законодавства визначаються розміри основних соціальних гарантій, а з початком реформ у цій сфері цей стандарт став ще й невід'ємним елементом тарифних умов оплати праці. Так, за новими законодавчими нормами ставка першого тарифного розряду встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум. Такі зміни призвели до зрівнялівки різних професійних груп з різним рівнем кваліфікації, нехтування основних чинників диференціації заробітної плати, втрати мотиваційних її властивостей для працівників відмінних категорій. Вирішення цієї проблеми потребує негайної переорієнтації при визначенні мінімального посадового окладу (тарифної ставки) з прожиткового мінімуму на мінімальну заробітну плату або прискорення процесу осучаснення методики розрахунку розміру прожиткового мінімуму. Перегляд основних принципів визначення прожиткового мінімуму з урахуванням сучасних реалій та міжнародного досвіду країн з розвинутою ринковою економікою обумовлюється значимістю його значимістю на якість життя населення. Підвищення прожиткового мінімуму та скорочення розриву між прожитковим мінімумом і мінімальною заробітною платою дозволить відновити міжкваліфікаційні співвідношення в оплаті праці різних категорій і професійних груп працівників.

4. Подолання структурного дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці потребує запровадження середньо- та довгострокового прогнозування потреби економіки країни у працівниках в розрізі професійно-кваліфікаційних груп, на основі якого має формуватись державне замовлення для навчальних закладів на підготовку спеціалістів. Прогнозування ринку праці має здійснюватись з урахуванням потреб економіки та перспектив соціально-економічного і технологічного розвитку. В Україні на сучасному етапі необхідно враховувати, що розпочаті реформи економічного сектору та втрата значного виробничого потенціалу в зоні проведення АТО очевидно в кінцевому результаті призведуть до зміни галузевої та територіальної

структури економіки, а значить і до структури попиту на робочу силу. Окрім того, вирішення цієї проблеми потребує розробки концепції взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Підвищенню якості та конкурентоспроможності робочої сили, ефективності системи підготовки кадрів та розвитку кадрового потенціалу підприємств сприятиме поширення практики комплексних кадрових та освітніх програм з єдиною інформаційною базою щодо пропозиції та попиту на ринку праці. Протидія негативним процесам у сфері зайнятості потребує формування дієвої системи професійної орієнтації населення, у тому числі незайнятих осіб, молоді, яка навчається або закінчила навчальні заклади, популяризації професій, за якими зростання пропозиції праці необхідне для збалансованого розвитку національної економіки. Такі заходи дозволять вчасно прийняти рішення щодо попередження та мінімізації ризиків у сфері зайнятості та ринку праці України.

5. Завдання щодо реалізації концепції гідної праці в Україні потребує зусиль, що лежать у площині легалізації праці, що потребує, у першу чергу, реалізації заходів державної політики, які мають яскраво виражену антикризову спрямованість. Зокрема, координація зусиль влади на усіх рівнях в реалізації політики у сфері прикладання праці та зменшення масштабів її тінізації неможлива без науково обґрунтованої комплексної національної програми сприяння зайнятості, спрямованої на забезпечення збалансованості пропозиції та попиту робочої сили на основі ефективної зайнятості. В умовах складної економічної ситуації зниженню тінізації у сфері зайнятості сприятиме поширення застосування гнучких новітніх форм трудових відносин, до яких відносяться: віддалена, мобільна, часткова та «запозичена» зайнятість, суміщення професій та посад тощо. Застосування таких форм потребує удосконалення механізмів їх застосування з метою недопущення дискримінації у трудових відносинах, зниженню захищеності працівників, недотримання гарантій ринку праці.

6. Питання захисту прав працівників та посилення державного контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про працю в умовах економічної нестабільності набуває особливої значимості. Зокрема, це стосується посилення економічної відповідальності роботодавця за затримку чи несвоєчасну виплату заробітної плати. Також урегулювання на правовому рівні потребує питання захисту працівників у разі неплатоспроможності чи призупинення економічної діяльності підприємства. У світовій практиці найбільш ефективним засобом захисту матеріальних прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавців виступають інститути гарантування виплат, що створюються на державній (створення позабюджетного фонду) чи комерційній (обов'язкове страхування або факторинг) основі. Враховуючи сучасні реалії, в Україні створення гарантійного Фонду набуває актуальності.

7. Важливими залишається питанням щодо посилення соціального діалогу, що є важливим засобом у роботі щодо захисту інтересів людини праці, досягнення соціальної справедливості. У кризовий період досягнення консенсусу між основними зацікавленими сторонами та їх демократична участь у пошуку рішень мають першочергову важливість. В Україні слабкість профспілкового руху і відсутність ефективних об'єднань роботодавців обумовлює необхідність розширення та посилення ролі держави у налагодженні соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками, узгодженні протиріч між ними, зниженні напруженості в суспільстві. Водночас стратегічний курс України на європейську інтеграцію посилює необхідність імплементації концепції гідної праці шляхом реалізації основних її пріоритетних напрямів за допомогою механізмів соціального діалогу потребує активізації діяльності всеукраїнських профспілок щодо розширення сфери дії галузевих угод і змістовного наповнення зобов'язань у сфері зайнятості, безпеки та умов праці, дотримання соціальних гарантій тощо.

8. Пріоритетним завданням для українського ринку праці є перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати та ефективною працею, що виступить у ролі мотиватору (стимулу) для повернення працюючих в офіційний сектор економіки та призведе до збільшення їх доходів, надходжень до бюджету та соціальних фондів. Забезпечення збалансованості попиту та пропозиції ринку праці та підвищення якості професійної освіти має бути забезпечено шляхом прийняття професійних стандартів, що дозволить поєднати ринкові вимоги роботодавців до підготовки кадрів. Розроблені професійні стандарти дозволять проводити об'єктивну атестацію та поточне оцінювання персоналу підприємств та дозволить створити об'єктивне підґрунтя щодо галузевих стандартів оплати праці.

Яценко Л. Д
відділ соціальної безпеки