

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИМІРЮВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

У сучасному світі відбуваються активні процеси адаптації соціальної політики до змінюваних реалій, а також пошук найбільш адекватних та ефективних методів соціальної політики. У цьому контексті Міжнародна Організація Праці (МОП) у своїй діяльності орієнтується на європейську соціальну модель та концепцію гідної праці, яка поєднує такі загальні цілі, як дотримання трудових прав на робочому місці, забезпечення зайнятості, соціального захисту та соціального діалогу. Ці складові повинні стати керівними принципами впровадження економічної та соціальної політики у XXI ст. Про важливість цих стратегічних положень свідчить уключення на 87-й сесії МОП у 1999 р. до пріоритетних цілей:

1. Зосередження всіх зусиль МОП на пропаганді та поширенні в усьому світі гідної праці, яка є головною глобальною потребою сьогодення.

2. Розвиток співпраці між державою, працівниками та роботодавцями – з метою зміцнення усталеного трипартизму та взаємоузгодженої спільної діяльності.

3. Розробка дієвих політичних інструментів для кращого розуміння потреб людей та представлення їх інтересів під час співпраці з іншими організаціями та інституціями.

Для України важливим є запровадження в сучасну практику управління трудовою сферою кращих світових здобутків щодо використання та визначення гідної праці та адаптація

міжнародних вимог до національної системи державного соціального управління. Концептуальні засади МОП щодо гідної праці в повній мірі узгоджуються з прагненнями інших міжнародних організацій. На самміті тисячоліття, що відбувся у 2001 р., Організація Об'єднаних Націй (ООН) визначила десять глобальних цілей свого розвитку, серед яких боротьба з бідністю. За програмою ООН, до 2015 р. планується скоротити чисельність людей, що живуть за межею бідності, щонайменше вдвічі порівняно з 1990 р. МОП відгукнулася на цей заклик ООН, визначивши свою програму забезпечення людей гідною працею одним із найефективніших засобів боротьби з бідністю.

МОП визначає гідну працю як можливість для чоловіків та жінок отримати продуктивну зайнятість, яка б відповідала умовам свободи, рівності, безпеки та людської гідності. Визначені чинники можуть змінюватись залежно від потреб, настанов та інтересів населення певних країн, але концепція гідної праці та її складові є універсальними. Оскільки гідна праця є універсальним визначенням, вона має відношення до майже всіх напрямів діяльності МОП і визначена як ключове поняття, узагальнюючі стандарти та фундаментальні принципи і права по відношенню до роботи, зайнятості, соціального захисту і соціального діалогу. Гідна праця є також основою для статистичного розвитку, оскільки вводить нові визначення, які потребують

розвитку нових статистичних показників для виміру прогресу, досягнутого в скороченні дефіциту гідної праці.

Реалізація глобальної мети щодо поширення гідної праці в усьому світі та надання можливості отримати таку роботу всім, хто прагне працювати, вимагає не тільки розробки ефективної політики в усіх сферах соціально-трудова відносин, але і створення дієвої системи моніторингу та оцінки показників гідної праці в усіх країнах. Здійснення постійного моніторингу дозволить не тільки визначити існуючі проблеми, виміряти глибину тих чи інших соціально-економічних явищ, але й оцінити стан вирішення поставлених завдань.

Нагальною проблемою сьогодні є розробка мінімального набору індикаторів для кількісної оцінки гідної праці та визначення статистичних індикаторів для міжнародних порівнянь. Експерти МОП плідно працюють над вирішенням цієї проблеми. Так, Р. Анкер, І. Чернишов, Ф. Еггер, Ф. Мехран та Дж. Ріггер пропонують підійти до її розв'язання за такими напрямками: можливість отримання роботи (працевлаштування); неприйнятні форми роботи; адекватний зарібок та продуктивна робота; задовільна тривалість робочого часу; стабільність та захищеність роботи; справедливе ставлення у процесі праці; безпечні умови праці; соціальний захист; гармонійне сполучення роботи та особистого життя; соціальний діалог та трудові відносини; соціально-економічний контекст гідної праці.

Упровадження концепції гідної праці потребує статистичного вимірювання та кількісної оцінки. Необхідно розробити якісні підходи та чутливі індикатори, які б найкращим чином характеризували сучасний стан,

існуючі проблеми та напрями розвитку. Усього МОП пропонує 29 індикаторів для вимірювання гідної праці на міжнародному рівні. Існуюча в Україні розвинена статистична база дозволяє значно розширити цей перелік та включити додаткові індикатори для використання на національному рівні та для проведення міжрегіональних порівнянь. На базі запропонованої системи індикаторів цілком можливо створити не тільки національну концепцію гідної праці, систему її моніторингу, але й виробити механізм розв'язання наболілих питань. Ця проблема потребує фундаментального наукового дослідження з метою адаптації міжнародної концепції гідної праці до потреб та умов національного ринку праці та особливостей соціально-трудова відносин в Україні.

Сучасний рівень розвитку ставить вимоги щодо створення не просто достатньої кількості робочих місць, а робочих місць відповідної якості. Гідна праця, що набула концептуального оформлення в документах МОП, стала стратегічною метою й основним напрямом політики зайнятості на всіх рівнях.

Уперше концепція гідної праці була сформульована в доповіді Генерального директора МОП Хуана Сомавії на Міжнародній конференції праці в 1999 р. Гідна праця – широке поняття, що включає можливість для жінок та чоловіків одержати адекватну професійним знанням гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності та людської гідності.

Концепція гідної праці охоплює шість ключових складових:

1. Можливість одержати роботу, тобто можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки

гідна праця неможлива без наявності роботи як такої. При цьому під „роботою” маються на увазі всі форми економічної діяльності людей, включаючи самостійну зайнятість, найману працю у формальній та неформальній економіці, зайнятість економічною діяльністю в домогосподарствах для самозабезпечення.

2. Праця в умовах свободи – праця має бути вільно обраною, а не нав’язаною людині примусово. Неприйнятні форми праці, такі як рабська та кабальна, дитяча праця, що може зашкодити здоров’ю чи моральності, мають бути заборонені. Цей принцип передбачає також свободу вступу до організацій трудящих.

3. Продуктивна праця має виняткове значення, оскільки дозволяє працюючим заробляти належні кошти для існування їх самих та їхніх сімей, а також забезпечує сталий розвиток і зміцнює конкурентоспроможність підприємств та країни загалом.

4. Рівність у праці відображає потреби трудящих у справедливих і рівних можливостях на виробництві: відсутність дискримінації на робочому місці та у доступі до роботи, можливість гармонійного поєднання трудової діяльності із сімейним життям.

5/ Безпека на виробництві означає сприяння збереженню здоров’я, забезпечення пенсій, заходи захисту та фінансову допомогу у разі погіршення стану здоров’я, втрати роботи чи засобів існування.

6. Гідність у праці вимагає уважного ставлення до трудящих та їх проблем, участь трудящих у прийнятті рішень щодо умов праці. Найважливішим елементом є свобода трудящих колективно представляти свої інтереси.

Перші два аспекти (можливість одержати роботу і вільний вибір роботи) залежать від наявності роботи і прийнятних рамок зайнятості. Інші чотири аспекти (продуктивна праця, рівність, безпека і гідність) визначають, наскільки достойною є праця. Оскільки робота складає основну частину життя людини з погляду присвяченого їй загального часу, соціального визнання й самоповаги, гідна праця зі всією очевидністю виступає як основоположний елемент якості життя. Продуктивна зайнятість є також головним джерелом доходу для переважної більшості людей та рушійною силою сталого розвитку.

Важливим є також загальний соціально-економічний контекст, який дозволяє визначити громадську думку щодо елементів гідної праці та роль забезпечення гідної праці в поліпшенні соціально-економічних показників та підвищенні ефективності ринку праці.

У сучасному українському законодавстві принципи гідної праці, визначені МОП, представлені досить повно й усебічно. Основними законодавчими актами з цих питань є Конституція України, Кодекс Законів про працю України та Господарський кодекс України. Крім цього, норми і принципи концепції гідної праці МОП містяться у двадцяти інших Законах України, що регулюють відносини у сфері праці та соціальної політики.

*Можливість одержати роботу* належить до конституційних гарантій права на працю та можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, захист від незаконного звільнення. Гарантії реалізації права на працю розкриті в Кодексі Законів України про працю, Законах України „Про зайнятість населення”, „Про загальнообов’язкове

державне соціальне страхування на випадок безробіття”. Основним змістом цих гарантій є реалізація державної політики в сфері праці на принципах забезпечення рівних для всіх громадян, які бажають працювати, можливостей отримання роботи, здобуття освіти, професійної підготовки та підвищення кваліфікації.

*Праця в умовах свободи* передбачає конституювання прав на вільний вибір роботи, заборону використання примусової праці. Законодавчим забезпеченням реалізації цих прав є норми Господарського кодексу України, Кодексу Законів України про працю, Закону України „Про відпустки”.

*Продуктивна зайнятість* – право одержувати належні кошти для існування працівників та їх родин – в українському законодавстві визначена конституційними правами на заробітну плату, не нижчу від установленого мінімуму, своєчасне одержання винагороди за працю, достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. Гарантіями реалізації цих прав виступають норми Господарського кодексу України, Кодексу Законів України про працю, Законів України „Про оплату праці” та „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”. Базовим державним соціальним стандартом тут є мінімальна заробітна плата.

*Рівність у праці* розкривається у Конституції України через рівність усіх людей у своїх правах, рівність конституційних прав і свобод громадян, рівність громадян перед законом, недопущення привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового

стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, рівність прав жінки і чоловіка. Конституційні норми деталізовані у Господарському кодексі України, Кодексі Законів України про працю, а також Законі України „Про відпустки” (у частині можливості поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками, зокрема, вихованням дітей).

*Безпека на виробництві* ґрунтується на конституційних правах: на належні, безпечні та здорові умови праці (що включає заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах); на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування; на соціальний захист (що включає: право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від людини обставин, гарантію забезпечення пенсіями, соціальними виплатами та допомогою, що є основним джерелом існування, рівня життя, не нижчого від прожиткового мінімуму, встановленого законом). Загальними законодавчими актами, в яких унормована реалізація цих прав, є Господарський кодекс України та Кодекс Законів про працю України. Крім того, гарантії прав працівників на охорону праці визначені Законом України „Про охорону праці”, на охорону здоров'я – Основами законодавства України про охорону здоров'я, на соціальний захист та соціальне забезпечення – Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також законами по окремих видах страхування.

*Гідність у праці* передбачає відпочинок, свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації, участь у професійних спілках. Принципи свободи асоціацій, право працівників колективно

представляти свої інтереси, брати участь у прийнятті рішень щодо умов праці в розгорнутому вигляді представлені у Законах України „Про колективні договори і угоди”, „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Для ефективної політики досягнення ідеалів гідної праці необхідно мати можливості для оцінки і моніторингу досягнутого прогресу та виявлення проблем. Гідна праця – широка концепція з багатьма аспектами. Деякі з цих аспектів значно легше піддаються вимірюванню порівняно з іншими, про що свідчить наявність статистичних даних за тими чи іншими напрямками.

Із метою надання детального опису концепції та методологічних підходів статистичного виміру питань гідної праці відділом розвитку статистики і статистичного аналізу Департаменту інтеграції політики МОП підготовлена й опублікована 21 серпня 2002 р. доповідь “Вимір гідної праці через статистичні індикатори”.

Міжнародна методологія статистичного вимірювання гідної праці ґрунтується на нижченаведених принципах.

Гідна праця стосується усіх – жінок і чоловіків, громадян країн із високим та низьким доходом, роботи у сучасному та традиційному секторах.

Деякі з аспектів гідної праці мають абсолютний характер у тому сенсі, що в будь-якій країні до будь-якої людини застосовуються однакові норми (наприклад, основоположні права у сфері праці). Інші аспекти мають відносний характер, за якими кожна країна може встановлювати власні норми щодо гідних умов. Наприклад, рівень оплати та умови праці, що вважаються гідними, неоднакові в різних країнах, проте скрізь

має діяти принцип, що достойну оплату і належні умови праці повинні мати якомога більше осіб.

Концепція гідної праці спрямована насамперед на незаможних і найменш захищених осіб. Саме слово „гідна” вказує на те, що трудящі повинні мати прийнятні чи належні роботу та умови праці. Тому дуже важливо, щоб показники гідної праці спиралися не на усереднені цифри, а на фактичний розподіл, і відображали становище, якому перебувають найбільш незаможні та неконкурентоспроможні особи.

Гідна праця стосується реальної ситуації, в якій знаходяться люди. Тому слід намагатися вимірювати фактичні доходи та умови праці. Огляд нормативно-правових актів щодо забезпечення трудових прав необхідно обов’язково доповнювати аналізом їх ефективності та сфери охоплення.

Оскільки концепція гідної праці спрямована на поліпшення становища людей, дуже важливо організувати спостереження у динаміці, щоб відслідковувати зміни для виявлення прогресу (чи його відсутності) на шляху досягнення цілей гідної праці та сталість такого прогресу.

Важливо всебічно відобразити комплексний характер гідної праці, оскільки лише такий підхід дозволяє простежити взаємодію різноманітних аспектів гідної праці та їх вплив на бідність та економічне зростання.

Система показників гідної праці повинна поєднувати інформацію з різних джерел. Офіційні статистичні дані мають доповнюватися суб’єктивними оцінками, які відобразатимуть думку громадян щодо рівня забезпечення гідної праці.

Концепцію гідної праці необхідно перевести у площину легко зрозумілих характеристик праці – статистичних показників, що вже зараз можуть бути

виміряні з достатнім ступенем надійності та достовірності.

Отже, гідну працю неможливо виміряти одним показником, комплексний характер цієї категорії вимагає застосування цілої системи індикаторів. Ще одна особливість полягає у тому, що оцінка здійснюється переважно через вимірювання дефіциту гідної праці.

Статистичні індикатори гідної праці розглядаються МОП через призму людей та їх інтересів, згідно з якими визначаються загальні характеристики і конкретні показники. На підставі проведеного аналізу фахівцями МОП було визначено одинадцять аспектів, що вважаються найбільш важливими складовими гідної праці та соціально-економічного контексту:

- 1) наявність можливостей отримання роботи;
- 2) неприйнятні форми праці;
- 3) адекватні заробітки і продуктивна праця;
- 4) гідна тривалість робочого часу;
- 5) стабільність і захищеність на робочому місці;
- 6) гармонійне поєднання трудової діяльності із сімейним життям;
- 7) справедливе ставлення ув процесі праці;
- 8) безпечна праця;
- 9) соціальний захист;
- 10) соціальний діалог і трудові відносини;
- 11) соціально-економічний контекст гідної праці.

Оскільки між країнами і регіонами спостерігаються значні розбіжності у наявності показників, що характеризують різні аспекти гідної праці, прийнятий на

міжнародному рівні набір індикаторів гідної праці має бути мінімальним. Разом із тим за національними дослідженнями, які проводять конкретні країни, регіони чи технічні програми, зберігається право на використання додаткових показників.

Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що гідна праця спрямована насамперед на незаможних і найменш захищених осіб. Це, у свою чергу, означає, що показники гідної праці мають більше стосуватися не усереднених цифр, а розподілів і виміру стану, в якому перебувають найбільш незаможні і неконкурентоспроможні особи.

Викладені концептуальні та методологічні аспекти вимірювання гідної праці універсальні і, звичайно, мають бути адаптовані до національного ринку праці та національного законодавства України в частині прав та можливостей громадян. На базі національної системи індикаторів гідної праці мають бути визначені перспективи та напрями удосконалення системи соціального захисту населення.

### Література

1. Достойный труд: Доклад Генерального Директора на 87-й сессии Международной конференции по труду. – Женева: МОТ, 1999. – 33 с.
2. Международная организация труда, 17-я Конф. статистиков труда (Женева, 2003 г.), основной доклад. – Женева: МОТ, 2003. – 98 с.
3. Баринова М. ЕС – 25: будущее социальной политики // Человек и труд. – 2005. – №3 – С. 23-30.