

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

У статті надається власне визначення поняття «міжнародно-правові стандарти забезпечення зайнятості населення»; розглянуто положення міжнародно-правових актів загального та спеціального характеру, якими встановлено міжнародно-правові стандарти забезпечення зайнятості населення; сформульовано перелік стандартів забезпечення зайнятості населення та здійснено їхню класифікацію.

Ключові слова: міжнародно-правовий стандарт забезпечення зайнятості населення, зайнятість населення, безробіття, працевлаштування, право на працю.

В статье подается собственное определение понятия «международно-правовые стандарты обеспечения занятости населения»; рассмотрены положения международно-правовых актов общего и специального характера, которыми установлены международно-правовые стандарты обеспечения занятости населения; сформулирован перечень стандартов обеспечения занятости населения и осуществлена их классификация.

Ключевые слова: международно-правовой стандарт обеспечения занятости населения, занятость населения, безработица, трудоустройство, право на труд.

The article provided proper definition of “international legal standards for employment”; examined the provisions of international instruments for general and special character, which established international legal standards for employment; formulated standards for providing employment and made their classification.

Key words: international legal standards for employment, employment, unemployment, employment, right to work.

Вступ. За умови проголошення Україною курсу на євроінтеграцію та взяття нею на себе відповідних міжнародних зобов'язань щодо узгодження всіх галузей чинного законодавства з міжнародними, зокрема європейськими стандартами, вивчення саме міжнародних стандартів забезпечення зайнятості населення є нагальним і має практичне значення. Саме міжнародні та європейські стандарти правового регулювання сприяння зайнятості населення відображають кристалізовані уявлення міжнародної спільноти про основоположні принципи, за якими має будуватися система правового регулювання зайнятості населення та розроблятимуться правові й соціальні заходи захисту безробітних. Усі наведені вище міркування свідчать про актуальність обраної теми дослідження.

У юридичній літературі дослідженням проблем правового регулювання гарантій зайнятості займалися С. Злупко, В. Васильченко, Н. Аншина, О. Коваленко, Р. Шабанов, В. Толкунова, С. Запара, Н. Шептуліна, В. Костицький, В. Пузирний, М. Ворона, В. Венедиктов, Н. Болотіна, Г. Чанишева, Н. Хуторян, К. Бондарчук та ін. Дослідженням питань удосконалення трудового законодавства в цілому та деяких питань зайнятості з погляду наближення до міжнародних норм у сфері праці займалися такі науковці, як К. Гусов, В. Жернаков, Й. Кисельов, Л. Лазор, В. Прокopenко, Г. Чанишева, О. Ярошенко тощо. Зазначені науковці здійснили значний внесок у наукову доктрину трудового права щодо напрацювання основних теоретичних положень із дослідження вищевказаної проблематики. Проте нині відсутнє єдине комплексне дослідження міжнародних стандартів забезпечення зайнятості населення, що обумовлює актуальність нашої розвідки.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення основоположних загальних та спеціальних міжнародних нормативно-правових актів, відповідно до яких на міжнародному та європей-

ському рівнях встановлюються стандарти у сфері забезпечення зайнятості населення та захисту безробітних, здійснення їхньої систематизації та класифікації.

Результати дослідження. Перш ніж перейти до безпосереднього вивчення та систематизації міжнародно-правових стандартів забезпечення зайнятості населення, треба з'ясувати, що саме слід розуміти під міжнародно-правовими стандартами забезпечення зайнятості.

Сьогодні діє Закон України «Про стандартизацію» від 05.06.2014 р. № 1315-VII [1], що містить узагальнене поняття стандарту, виходячи з якого можна усвідомити також і семантику поняття, що є відправним у нашому дослідженні. Так, відповідно до ст. 1 Закону стандарт – нормативний документ, заснований на консенсусі, прийнятий визнаним органом, що встановлює для загального й неодноразового використання правила, настанови або характеристики щодо діяльності чи її результатів і спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері [1].

Таким чином, будь-який стандарт, зокрема й міжнародно-правовий, характеризується такими ознаками: 1) має конкретне нормативне документальне закріплення та міститься в конкретному міжнародно-правовому акті: конвенції, пакті, декларації, хартії, резолюції, директиві тощо; 2) відображає спільну узгоджену волю всіх держав – членів міжнародної спільноти щодо його укладення, прийняття, імплементації та неухильного дотримання; 3) приймається вповноваженою міжнародною організацією або її органами (ООН, МОП, Рада Європи тощо); 4) являє собою узагальнені характеристики, правила, ідеї, відправні принципи та положення, яких зобов'язані дотримуватися всі держави, що підписують відповідний міжнародно-правовий документ, у певній сфері правового регулювання – у сфері зайнятості населення; 5) установлення міжнародних стандартів має на меті досягнення впорядкованості й урегульованості правовідносин у відповідній сфері правового регулювання – у сфері сприяння зайнятості населення.

Виходячи з вищевикладеного, можна дійти висновку про те, що міжнародно-правові стандарти забезпечення зайнятості населення – це основоположні принципи, відправні ідеї та положення, узагальнені характеристики, що закріплені в міжнародно-правових актах, які є обов'язковими до виконання й дотримання, а також є основою для побудови правового регулювання сприяння зайнятості та захисту безробітних тими державами, які ратифікували такі акти, і спрямовані на досягнення впорядкованості правовідносин у зазначеній сфері правового регулювання.

Стаття 23 Загальної декларації прав людини проголошує, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливий і сприятливий умови праці, належні умови професійної підготовки, соціальний захист, соціальну й медичну допомогу, самостійність, соціальну інтеграцію й участь у житті суспільства [2].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) [3] був прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 6 грудня 1966 р. і набрав чинності 3 січня 1976 р. Пакт відносить право на працю до переліку основних прав людини й передбачає обов'язок виконання й забезпечення державою цього права. Заходи, які повинні бути спрямовані на реалізацію права на працю, забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, повинні охоплювати програми професійно-технічного навчання й підготовки та шляхи й методи досягнення неухильного економічного, соціального та культурного розвитку, повної продуктивності зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні й економічні свободи людини.

Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод (1950 р.) [4] у ст. 4 наголошує на такому міжнародному стандарті зайнятості, як заборона примусової праці [4]. Питанню реалізації сприяння зайнятості присвячено статтю 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [5]. Головною вимогою Хартії є забезпечити реальне здійснення права людини на працю й вважати основним завданням держави досягнення й підтримання високого рівня зайнятості, маючи метою досягнення повної зайнятості. Відповідно до частини 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої 1996 р.) держави повинні забезпечувати умови ефективного здійснення кожним громадянином права заробляти собі на життя вільно обраною працею. Для досягнення стратегічних цілей і виконання своїх найголовніших обов'язків із досягнення й підтримання якомога вищого й стабільного рівня зайнятості в Хартії закріплюються такі стандарти: усі працівники мають право на справедливі, безпечні та здорові умови праці, на справедливу винагороду; усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання в національні чи міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів тощо [5].

Важливу роль у правовому регулюванні зайнятості населення також відіграють конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (далі – МОП), що є спеціалізованою міжнародною організацією, яка займається питаннями трудових відносин, відносин зайнятості й інших

правовідносин щодо реалізації права на працю особи, що встановлюють міжнародні стандарти у сфері зайнятості населення та працевлаштування. Україною ратифіковано низку конвенцій МОП, які тією чи іншою мірою визначають міжнародно-правові стандарти забезпечення зайнятості населення, зокрема й стандарти щодо справедливих і безпечних умов праці людини. Серед них можна перелічити такі міжнародно-правові акти: Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю від 1930 р. (ратифіковано 09 червня 1956 р.) [6]; Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р. (ратифіковано 09 червня 1956 р.) [7]; Конвенція МОП № 100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 р. (ратифіковано 09 червня 1956 р.) [8] та ін.

Поряд із ними існують декілька міжнародно-правових актів МОП, які встановлюють найбільш вузькоспеціальні міжнародні стандарти щодо напрямів і засад політики кожної держави міжнародної спільноти у сфері сприяння зайнятості населення та захисту від безробіття.

Згідно зі ст. 1 Конвенції № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 1964 р. (ратифікована 29 травня 1968 р.) [9] із метою стимулювання економічного зростання й розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття й неповної зайнятості кожний член Організації проголошує й здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Ця політика має на меті забезпечувати, щоб: а) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи й шукає роботу; б) така робота була якомога продуктивнішою; в) була свобода вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, громадянства чи соціального походження. Ця політика враховує належним чином стадію й рівень економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями й здійснюється за допомогою методів, що відповідають національним умовам і практиці [9].

Конвенція про безробіття № 2 (ратифікована 04 лютого 1994 р.) [10] також визначає спеціальні міжнародні стандарти в галузі сприяння державою зайнятості працездатного населення та запобігання безробіттю. Відповідно до її норм будь-який член Організації, що ратифікує цю Конвенцію, установлює систему безплатних державних бюро зайнятості під контролем центрального органу. Доповнює положення наведених вище Конвенцій Конвенція про сприяння зайнятості й захист від безробіття № 168 (1988 р.) [11]. Відповідно до її спеціалізованих положень визначено умови та виплату допомоги по безробіттю, напрями державної політики сприяння зайнятості та її пріоритетний характер.

Відповідно до Конвенції МОП «Про організацію служби зайнятості» від 09 липня 1948 р. (10 серпня 1950 р.) [12] кожний член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція є чинною, утримує чи забезпечує утримання безплатної державної служби зайнятості. Основним обов'язком служби зайнятості є забезпечення (якщо треба – у співробітництві з іншими заінтересованими громадськими та приватними установами) найкращої можливої організації ринку зайнятості як невід'ємної частини національної програми досягнення й підтримки повної зайнятості, розвитку й використання продуктивних сил [12].

Відповідно до однойменної Рекомендації МОП № 83 детально регламентується порядок утворення, діяльність і компетенція служб зайнятості. Зокрема, зазначається, що Служба зайнятості повинна: а) завжди залишатися неупередженою щодо вакансій на підприємствах, де вони є предметом трудового спору; б) утримуватися від направлення працівників на посади із заробітною платою й іншими умовами праці, які є нижчими за норми, установлені законодавством, колективними договорами чи практикою; в) направляючи працівників на різні посади, утримуватися від застосування щодо осіб, які шукають роботу, дискримінаційних заходів за ознакою раси, кольору шкіри, статі чи переконань. Служба зайнятості повинна надавати особам, які шукають роботу, усі потрібні відомості щодо роботи, яку їм пропонують [13].

У Рекомендаціях МОП «Щодо професійного навчання» № 117 від 27 червня 1962 р. [14] і «Щодо професійного орієнтування» № 87 від 01 липня 1949 р. [15] відзначається те, що кожна країна повинна мати мережу навчальних закладів, які відповідають потребам населення, кількість, розташування й програми яких мають бути пристосовані до економічних потреб і можливостей зайнятості в усій країні або в кожному районі чи місцевості. Ця мережа повинна бути організована таким чином, щоб був можливим перехід від одного виду навчання до іншого, доступ до послідовних стадій і до різних ступенів навчання, щоб будь-яка особа могла досягти найвищого рівня навчання в межах своїх здібностей і відповідно до своїх нахилів. Шляхи й засоби

одержання професії й оволодіння ремеслом повинні бути достатніми для задоволення потреб усіх галузей економічної активності та різноманітних індивідуальних здібностей, інтересів і потреб осіб, які навчаються [14].

Висновки. Підсумовуючи наведене, слід зазначити, що міжнародними правовими актами закріплено великий перелік міжнародних стандартів забезпечення зайнятості населення. Зазначені стандарти закріплюють основоположні ідеї щодо правового регулювання забезпечення зайнятості в різних аспектах, у зв'язку з чим такі стандарти можна класифікувати за різними ознаками. За обсягом поширення: 1) загальносвітові – міжнародні стандарти, закріплені в міжнародно-правових документах ООН (Загальна декларація прав людини тощо); 2) європейські (Європейська соціальна хартія); 3) міжнародні стандарти забезпечення зайнятості, що закріплюються й поширюються в рамках міжнародних організацій (Конвенції МОП тощо).

Крім того, залежно від напрямку й обсягу правового регулювання міжнародні стандарти забезпечення зайнятості можна поділити на: а) міжнародні стандарти державної політики забезпечення зайнятості населення, запобігання безробіття та надання соціальної й правової допомоги безробітним (створення державою умов, за яких були б створені робочі місця для всіх, хто готовий приступити до роботи; можливості для кожного працівника здобути підготовку та використувати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний; створення широкої мережі заходів захисту від безробіття; методи надання допомоги по безробіттю повинні сприяти створенню повної, продуктивної й вільно вибраної зайнятості тощо); б) міжнародні стандарти форм зайнятості й умов праці, якою може й повинна бути забезпечена кожна людина (недопустимість рабської праці чи будь-яких форм експлуатації, сорокагодинний робочий тиждень, рівні умови праці для чоловіків і жінок, максимальна необхідність сприяння в наданні робочого місця, що відповідає здібностям і кваліфікації особи тощо).

Вважаємо за можливе виділити такі міжнародні стандарти забезпечення зайнятості: 1) визнання пріоритету державної політики, що полягає в сприянні продуктивній праці та забезпеченні вільно вибраної зайнятості; 2) обов'язок створення державою умов для найбільш ефективного отримання відповідної кваліфікації, освіти, навиків тієї роботи, професії чи посади, яку особа вибирає, шляхом формування та розвитку мережі закладів професійно-технічної освіти, вищої освіти тощо; 3) обов'язок створення державою мережі закладів (бюро) захисту від безробіття та служб зайнятості, які повинні сприяти працевлаштуванню осіб; 4) робота служб зайнятості повинна ґрунтуватися на принципах неупередженості щодо вакансій на підприємствах, неможливості направлення працівників на посади з умовами праці, які є гіршими за норми, установлені законодавством, колективними договорами чи практикою; 5) служби зайнятості повинні здійснювати статистичний облік кількості безробітних, наявності вакансій, інших даних щодо профорієнтації, професійного навчання та перекваліфікації, здійснювати актуальний моніторинг потреб ринку праці та відповідно до таких потреб забезпечувати функціонування системи підготовки й перепідготовки кваліфікованих працівників; 6) надання допомоги по безробіттю повинне забезпечувати часткову компенсацію втраченого доходу безробітній особі й мати періодичний характер; 7) надання допомоги по безробіттю повинне мати характер, стимулюючий до пошуку робочого місця, що може забезпечуватися, зокрема, обмеженим періодом виплати допомоги або невеликим її розміром; 8) праця, яка пропонується особі або на яку особа погоджується, повинна бути заснована на вільному виборі особи, орієнтуватися на сукупність наявних в особи здібностей, кваліфікації, досвіду роботи; 9) забороняється під час пропонування вакансій, пошуку роботи, здійснення інших заходів щодо забезпечення зайнятості дискримінація за ознаками статі, кольору шкіри, стану здоров'я, громадянства, іншими ознаками тощо.

Список використаних джерел:

1. Про стандартизацію : Закон України від 05 червня 2014 р. № 1315-VII // Урядовий кур'єр, 2014. – № 121.
2. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
4. Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод : Конвенція від 04 листопада 1950 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 13. – С. 270.
5. Європейська соціальна хартія : Хартія, міжнародний документ від 03 травня 1996 р. № ЕТС № 163 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 40. – С. 37.

6. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю : Конвенція від 28 червня 1930 р. № 29 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
7. Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень : Конвенція від 22 червня 1935 р. № 47 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_145.
8. Конвенція про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю : Конвенція від 1951 р. № 100 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_ru.htm.
9. Конвенція про політику в галузі зайнятості : Конвенція від 09 липня 1964 р. № 122 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_062.
10. Конвенція про безробіття : Конвенція від 29 жовтня 1919 р. № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_143.
11. Конвенція про сприяння зайнятості й захист від безробіття : Конвенція від 21 червня 1988 р. № 168 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_182.
12. Конвенція про організацію служби зайнятості : Конвенція від 09 липня 1948 р. № 88 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_224.
13. Щодо організації служби зайнятості : Рекомендація, міжнародний документ від 09 липня 1948 р. № 83 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_225.
14. Щодо професійного навчання: Рекомендація, міжнародний документ від 27 червня 1962 р. № 117 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_106.
15. Щодо професійного орієнтування : Рекомендація, міжнародний документ від 01 липня 1949 р. № 87 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_067.

УДК 349.23

ЯКОВЛІЄВА Г.О.

СУБ'ЄКТИ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ТА ЇХНІЙ ПРАВОВИЙ СТАТУС

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених і чинного законодавства України досліджено наукові підходи щодо тлумачення таких понять, як «загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та «правовий статус». Визначено, що основними суб'єктами загальнообов'язкового державного соціального страхування є застрахована особа, страхувальник і страховик. Доведено, що особливим правовим статусом володіє саме застрахована особа, оскільки вона одночасно є страхувальником і особою, яка має право на отримання соціальної допомоги.

Ключові слова: суб'єкт, соціальне страхування, правовий статус, застрахована особа, страхувальник, страховик.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых и действующего законодательства Украины исследованы научные подходы относительно толкования таких понятий, как «общеобязательное государственное социальное страхование» и «правовой статус». Определено, что основными субъектами общеобязательного государственного социального страхования являются застрахованное лицо, стра-