

6. Могілевський Л.В. Система трудового права України: монографія. Харків: «Панов», 2016. 396 с.
7. Ярошенко О.М., Прилипко С.М., Слюсар А.М. Трудове право: підручник / за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
8. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. Форум права. 2009. № 3. С. 94–99. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>.
9. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.
10. Щербина В.І. Поняття функцій трудового права в умовах ринкових відносин. Трудове право України. Науково-інформаційний журнал. 2006. № 1. С. 37–43.
11. Апанасенко А.М. Соціальна функція трудового права. Підприємництво, господарство і право. 2012. № 12. С. 69–71.
12. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
13. Костюченко О.Є., Коротич Т.М. Правові засоби реалізації соціального призначення трудового права. Форум права. 2016. № 5. С. 83–88. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2016_5_16.pdf.
14. Іншин М.І., Щербина В.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 328 с.

УДК 349.2

ШАБАНОВ Р.І.

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ У СВІТЛІ ПОЛОЖЕНЬ ПРОГРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ДЛЯ УКРАЇНИ НА 2016–2019 РОКИ

Автором розкриті напрями розвитку права на зайнятість з огляду на положення Програми гідної праці Міжнародної організації праці для України на 2016–2019 роки. Вказується, що положення чинної Програми гідної праці логічно продовжують принципи, закладені в основних міжнародних актах, в яких відображені шляхи забезпечення сталого розвитку людства, подолання нерівності та бідності. За таких умов розвивається право на зайнятість, що стає провідним інструментом сприяння у пошуку та отриманні громадянами гідної зайнятості. Автор переконаний, що у межах реалізації Програми гідної праці активні заходи втілення права на зайнятість мають формуватись у сферах забезпечення сталого розвитку підприємництва в Україні, створення сприятливих інвестиційних умов для появи гідних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних працівників, удосконалення роботи Державної служби зайнятості України.

Ключові слова: гідна праця, право на зайнятість, сталий розвиток, активні заходи, робочі місця.

Автором раскрыты направления развития права на занятость в свете положений Программы достойного труда Международной организации труда для Украины на 2016–2019 годы. Указывается, что положения действующей Программы достойного труда логически продолжают принципы, заложенные в основных международных актах, в которых отображены пути обеспечения устойчивого развития челове-

© ШАБАНОВ Р.І. – доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права (Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди)

чества, преодоления неравенства и бедности. В таких условиях развивается право на занятость, которое становится ведущим инструментом содействия в поиске и получении гражданами достойной занятости. Автор убежден, что в пределах реализации Программы достойного труда активные меры по воплощению права на занятость должны формироваться в сферах обеспечения устойчивого развития предпринимательства в Украине, создания благоприятных инвестиционных условий для появления достойных рабочих мест, повышения конкурентоспособности отечественных работников, усовершенствования работы Государственной службы занятости Украины.

Ключевые слова: *достойный труд, право на занятость, устойчивое развитие, активные меры, рабочие места.*

The author reveals the development of the right to employment in the light of the provisions of the International Labour Organization Decent Work Agenda for Ukraine for 2016–2019. It's stated that the status of the current Decent Work Agenda logically continues the principles from the main international instruments, which show the ways of ensuring the sustainable development of mankind, overcoming inequality and poverty. In such conditions, the right to employment is developed, which becomes the leading instrument of assistance in finding and obtaining decent employment for citizens. The author is convinced that, within the framework of the Decent Work Program, active measures to translate the right to employment should be formed in the spheres of ensuring sustainable development of entrepreneurship in Ukraine, creating favorable investment conditions for creating decent jobs, improving the competitiveness of domestic workers, and improving the work of the State Employment Service of Ukraine.

Key words: *decent work, the right to employment, sustainable development, active measures, workplaces.*

Вступ. В основному міжнародному акті у сфері політики зайнятості Конвенції Міжнародної організації праці № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 1964 року вказується, що Міжнародна організація праці (далі – МОП) зобов'язується сприяти ухваленню серед країн світу програм, котрі мають на меті досягнення цілковитої зайнятості та підвищення життєвого рівня [1]. Однією з таких сучасних програм є Концепція гідної праці, що охоплює шість ключових складових: можливість одержати роботу, тобто можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої; праця в умовах свободи, тобто праця має бути вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово [2, с. 221]. Основою гідної праці є повна і продуктивна зайнятість, здорові умови і справедлива оплата. Безпосередньо у сфері зайнятості населення сутність концепції гідної праці визначається у формуванні такої активної державної політики у сфері зайнятості, яка б органічно забезпечила загальне зростання якості життя всього суспільства. У такому аспекті концепція гідної праці тісно переплітається із правом на зайнятість як суб'єктивного права кожного громадянина на сприяння в одержанні такої роботи, котра б забезпечила усі життєві (вітальні, соціальні, культурні тощо) потреби людини на високому цивілізованому рівні. За умов запровадження Концепції гідної праці право на зайнятість отримує нові орієнтири та напрямки розвитку. У цьому сенсі для нашої держави визначальною є Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки (далі – Програма гідної праці) [3], положення якої спрямовують вектор державної політики до повної реалізації права громадян на зайнятість.

Постановка завдання. Автор має на меті розкрити напрями розвитку права на зайнятість з огляду на положення Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки.

Результати дослідження. У попередній Програмі гідної праці на 2012–2015 роки питання зайнятості населення було лише окреслене. Розробники цієї Програми відзначали, що в Україні повинна бути вироблена ефективна політика, спрямована на підтримання стабільного відновлення зайнятості, покращена система підготовки кваліфікованих працівників, удосконалена система послуг Державної служби зайнятості шляхом розширення активних програм на ринку праці, особливо тих, що спрямовані на вразливі групи [4]. Конкретних заходів реалізації закріплених завдань у сфері зайнятості Програма гідної праці на 2012–2015 роки не містила.

Проте чинна Програма гідної праці передбачає певні заходи поліпшення ситуації у сфері сприяння зайнятості.

Проведення правових та інституційних реформ для заохочення створення і зростання сталих підприємств.

На думку розробників Програми гідної праці, сприятливе середовище є ключем до створення і розвитку сталих підприємств. Недоліки у сприятливому середовищі призводять до недостатнього доступу до послуг із розвитку підприємництва та бізнесу, обмеженого доступу до процесів створення більшої додаткової вартості та неоптимальних практичних методів виробництва. Це стримує підвищення продуктивності, призводить до високого рівня безробіття, неформальності, бідності, а також завдає шкоди навколишньому природному середовищу. Для створення необхідного середовища МОП розробила інструментарій «Сприятливе середовище для сталого підприємства» (далі – СССП) – ресурс для організацій, які бажають оцінити умови, за яких засновуються і розвиваються підприємства. Він покликаний орієнтувати та підтримувати такі організації в їхніх зусиллях із досягнення кращого розуміння СССП, а також посилювати їхній конструктивний внесок у реформаторські заходи урядів на основі інформаційно-роз'яснювальної роботи та діалогу. У цьому аспекті передбачається, що Федерація роботодавців України зробить свій внесок шляхом залучення відповідних людських ресурсів для управління проектом під час оцінки СССП. Процес втілюватиметься гендерно-чутливим способом, надаючи особливу увагу жінкам-респондентам та підприємствам, що управляються жінками. Реалізація цього проекту має завершитись виданням Національного звіту з СССП, який окреслить основні виклики в політичній сфері, що постають перед підприємствами, та започаткує проведення регуляторних та інституційних реформ.

Впровадження науково обґрунтованих реформ політики, спрямованих на забезпечення ринку праці відповідними кваліфікованими кадрами і усунення невідповідності кваліфікації на ринку праці.

МОП бачить проблему невідповідності кваліфікації у тому, що система підготовки працівників в Україні досі зорієнтована на потреби планової економіки, що за нинішніх умов відсутності зв'язків між закладами освіти та інституціями ринку праці створює ситуацію, де менше 40 відсотків випускників вищих навчальних закладів знаходять роботу у тій галузі знань, за якою вони навчалися. Крім того, свідченням невідповідності кваліфікації потребам ринку праці може вважатися низький попит на висококваліфікованих робітників в Україні (майже 40 відсотків працівників зайняті на робочих місцях із переважно ручною працею). Програма гідної праці передбачає, що для посилення економічного зростання і розширення можливостей зайнятості для працівників потрібно активніше вирішувати проблему невідповідності кваліфікації актуальним вимогам ринку праці. Для цього необхідним є перегляд концепції української системи професійно-технічної освіти та її інтеграція до потреб та вимог ринку праці. МОП вбачає потребу у співпраці у сенсі вироблення спільних рішень відносно підготовки висококваліфікованих працівників між Міністерством соціальної політики та соціальними партнерами. Такі рішення повинні ґрунтуватися на аспектах фінансування професійно-технічної освіти та її закладів, спроможності прогнозувати потреби на ринку праці та прогалини в навичках вже підготованих працівників. МОП обіцяє надати підтримку у створенні Технічної дорадчої групи, до складу якої увійдуть відповідні суб'єкти (Міністерство соціальної політики, соціальні партнери, а також Міністерство освіти і науки, Міністерство молоді та спорту, Державна служба зайнятості, Рада з питань професійної орієнтації населення та галузеві ради з визначення професійних стандартів і професійних кваліфікацій), які будуть готувати і використовувати інформацію про ринок праці, володіти даними про перспективи розвитку економіки та здійснювати прогнозування потреби ринку праці у кадрах з метою зменшення дисбалансу між попитом та пропозицією на робочу силу.

Поліпшення функціонування Державної служби зайнятості.

У Програмі гідної праці підкреслюється потреба реформування трудового законодавства та Державної служби зайнятості. Ця реформа повинна передбачати посилення орієнтації на клієнта, диверсифікацію послуг, пов'язаних з активними програмами на ринку праці та підтримкою самостійної зайнятості, а також активнішу роль у наданні інформації про ринок праці, зокрема розбудову спроможності для прогнозування потреб ринку праці. Крім того, планується передати певні послуги неурядовим організаціям або приватним суб'єктам (наприклад, приватним агентствам зайнятості), щоб забезпечити більшу гнучкість у реагуванні на особливі та локальні виклики на ринку праці. Що стосується реформування Державної служби зайнятості, то тут акцент має бути зроблено на поліпшенні посередництва у працевлаштуванні за допомогою найновітніших інформаційних технологій, а також з покращенням підтримки вразливих груп (молодь та літні шукачі роботи, внутрішньо переміщені особи, учасники бойових дій, особи з інвалідністю

та неформально зайняті шукачі роботи). У результаті проведення таких реформ прогнозується збільшення числа одержувачів послуг, що надаються Державною службою зайнятості на 50% до 2019 року.

Посилення впливу інвестицій на створення робочих місць.

МОП переконана у тому, що якими б ефективними не були реформи ринку праці, але їхній вплив на створення робочих місць може залишитися обмеженим, якщо попит на робочу силу не збільшиться завдяки покращенню економічних результатів, а нинішній економічний спад і значний дефіцит бюджету України є серйозним обмеженням для зайнятості. Тому у Програмі гідної праці наголошується на необхідності зведення до мінімуму впливу на зайнятість заходів податково-бюджетної консолідації і максимального посилення впливу на неї нових інвестиційних програм. МОП бере на себе зобов'язання разом із цілою низкою державних міністерств, служб та соціальних партнерів налагодити політичний та технічний діалог з українськими партнерами та міжнародними донорами, банками розвитку і фінансовими організаціями з метою покращення впливу на зайнятість населення іноземних інвестицій в різних галузях і регіонах.

У цілому заходи, передбачені Програмою гідної праці, зводяться до посилення сталої інтеграції безробітних до ринку праці, розробки та впровадження активних стратегічних заходів та програм у сфері зайнятості, які, з одного боку, можуть надати можливості тимчасової зайнятості, а з іншого – усунути дефіцит кваліфікованих кадрів для інтеграції до ринку праці у перспективі. Також необхідним є створення системи раннього попередження кризових процесів в економіці, що дозволило б здійснювати підготовку фахівців з метою моделювання ситуації на ринку праці та підвищити ефективність державної політики у сфері зайнятості.

Як бачимо, як і перша Програма гідної зайнятості на 2012–2015 роки, чинна Програма посилює важливість впровадження у правовий механізм реалізації права на зайнятість активних заходів. Сутність здійснення таких заходів полягає у забезпеченні продуктивної зайнятості та попередження стрімкого зростання безробіття шляхом включення в дію ринкових механізмів, що сприяють встановленню динамічної рівноваги попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Активні заходи, що мають сприяти повній реалізації права на зайнятість, націлені на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, адаптованості його до структурних змін, скорочення періоду вимушеної незайнятості завдяки здійсненню професійної перепідготовки, сприянню розвитку самозайнятості та запобіганню маргіналізації, поширеної у країнах з розвинутою економікою. Усі ці заходи спрямовані на сприяння сталій зайнятості, тобто на працевлаштування безробітних, підвищення мобільності робочої сили за рахунок запровадження програм професійної підготовки та перепідготовки кадрів, мінімізацію наслідків тривалого перебування у стані незайнятості.

Вплив активних заходів сприяння реалізації права на зайнятість, котрі містяться у Програмі гідної праці, спрямований не лише на осіб, які потребують гідної праці, але й на створення умов для її поширення. У такому аспекті Програма гідної праці справедливо звертає увагу на те, що в умовах глобалізованої економіки країни, що розвиваються, можуть забезпечити достатню кількість робочих місць зі справедливими гідними умовами праці тільки за наявності ефективної стратегії залучення іноземних інвестицій в економіку. Створені на основі збільшення сукупного капіталу інвесторів робочі місця поступово розширюватимуться через посилення фактору якості людського капіталу, яка природно зростає в умовах забезпечення населення гідною зайнятістю.

Активні заходи сприяння реалізації права на зайнятість, передбачені Програмою гідної праці, доповнюють механізм забезпечення робочих місць створенням умов, у яких люди можуть розвиватися, використовувати свій незатребуваний потенціал і, що дуже важливо, почувати себе захищеними. Слід пам'ятати, що концепція гідної праці, окрім налаштування на повну й ефективну зайнятість та справедливую заробітну плату, передбачає й розвиток творчої складової праці серед зайнятого населення. Адже в сучасному світі праця перестає бути винятково засобом забезпечення життєдіяльності та задоволення потреб людини і стає засобом самовираження та самоствердження людини. Звісно, у країнах, що розвиваються, гідна праця ще сприймається винятково як діяльність, яка дозволяє забезпечити життєдіяльність людини. Однак правильною і для розвинених, і для країн, що розвиваються, є теза про те, що праця відіграє вирішальну роль відносно індивідуального вибору людини, добробуту родин, стабільності суспільства та, окрім того, забезпечує умови збереження й розвитку здоров'я і здатностей людини.

Висновки. В Україні концепція гідної праці вже посіла чільне місце серед складників доктрини зайнятості населення. Положення чинної Програми гідної праці логічно продовжують

принципи, закладені в основних міжнародних актах, в яких відображені шляхи забезпечення сталого розвитку людства, подолання нерівності та бідності. У цьому сенсі невинно розвивається у напрямку посилення впливу активних заходів на функціонування ринку праці право на зайнятість, що стає провідним інструментом сприяння у пошуку та отриманні громадянами гідної зайнятості як виду зайнятості, що приносить достойний дохід і залишає час для соціальних, сімейних, культурних, політичних та інших сторін життя, підвищення професійної кваліфікації. Програма гідної праці передбачає, що активні заходи сприяння реалізації права на зайнятість мають формуватись у сферах забезпечення сталого розвитку підприємництва в Україні, створення сприятливих інвестиційних умов для появи гідних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних працівників, удосконалення роботи Державної служби зайнятості України. У межах впровадження Програми гідної праці видається доцільним закріпити в окремому розділі Закону України «Про зайнятість населення» основні принципи, заходи та форми її реалізації.

Список використаних джерел:

1. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція Міжнародної організації праці № 122 від 1964 року. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993>.
2. Bonnet F., Standing G. A family of decent work indexes. International Labor Review (Geneva). 1999. Vol. 142, № 2. P 213–238.
3. Програма гідної праці для країни на 2016–2019 роки. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.
4. Програма гідної праці для країни на 2012–2015 роки. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf.