

11. ОПТИМІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ ТА ЧИСЕЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

План

1. Завдання, зміст і показники плану з праці, порядок його розробки
2. Система трудових показників, їх взаємозв'язок
3. Планування і аналіз продуктивності праці
4. Планування і аналіз чисельності й складу персоналу підприємства
5. Оптимізація чисельності персоналу
6. Планування і аналіз заробітної плати

1.Завдання, зміст і показники плану з праці, порядок його розробки

У системі планування на підприємстві особливе місце займає планування трудових показників. Воно здійснюється у вигляді розробки плану з праці, який є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства. Планування трудових показників здійснюється з метою:

- забезпечення неухильного зростання продуктивності праці і перевищення темпів її зростання над темпами зростання середньої заробітної плати;

- досягнення економії праці і фонду заробітної плати;

- дотримання правильних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до кількості і якості їх праці при встановленому розмірі загального фонду заробітної плати;

- посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника і колективу загалом в поліпшенні технічно-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства;

- забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства.

План з праці складається з двох розділів: промислово-виробнича діяльність і непромислова група [2].

Перший розділ включає наступні планові показники:

- зростання продуктивності праці (планується в грошових одиницях і у відсотках до попереднього періоду);

- чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП);

- норматив витрат зарплати на одиницю продукції за показником, що вживається для планування продуктивності праці;

- фонд заробітної плати;

- фонд матеріального заохочення;

- середня заробітна плата з врахуванням виплат з фонду матеріального заохочення.

Чисельність, фонд і середня заробітна плата плануються за категоріями працівників.

У розділу “непромислова група” плануються три показники: чисельність працівників, фонд заробітної плати і середня зарплата.

2. Система трудових показників, їх взаємозв'язок

У ринковій економіці система трудових показників включає: персонал, продуктивність праці і заробітну плату.

Під системою трудових показників слід розуміти сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці в процесі виробництва. До основних трудових показників належать: трудомісткість продукції, продуктивність праці (середньомісячний, середньорічний виробіток), чисельність персоналу, фонд заробітної плати підприємства, середня заробітна плата (середньомісячна, середньорічна), загальний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня (зміни).

Планування і аналіз трудових показників є одним з напрямків економічної роботи на підприємстві, мета якого – виявити підвищення ефективності виробництва за рахунок збільшення його обсягу при кращому використанні трудових ресурсів, що безпосередньо залежать від умов праці і розмірів заробітної плати.

Основними джерелами інформації для планування і аналізу трудових показників (ТП) є: звіт з праці (ф. № 1 – місячна), звіт з праці (ф. № 2 – річна), звіт про виконання робочого часу, звіт про виконання норм виробітку і стан нормування праці, чисельність окремих категорій працівників і підготовка кадрів, звіт про собівартість продукції.

3. Планування і аналіз продуктивності праці

Продуктивність праці є основним показником ефективності виробництва.

Основною метою планування продуктивності праці є пошук резервів, використання яких дозволило б організації вийти на більш низький рівень витрат на персонал, чим досягнутий конкурентами, і забезпечити тим самим можливість виживання в умовах ринку.

Темп зростання продуктивності праці на планований рік визначається відношенням планового рівня продуктивності праці до базисного (або очікуваному) у відсотках.

$$T_{пт} = \frac{ПП_{пл}}{ПП_{баз}} \times 100\%$$

Розрахунок можливого зростання продуктивності праці здійснюється на основі економічної оцінки впливу окремих чинників на рівень виробництва продукції. Як міра впливу цих чинників на зростання продуктивності праці приймається відносна економія робочої сили від впровадження тих чи інших організаційно-технічних заходів:

$$E_{ч} = \frac{ТМ_{зн}}{\Phi \times K_{пв}}$$

де $E_{ч}$ – економія чисельності робітників, осіб;

$ТМ_{зн}$ – зниження трудомісткості виробничої програми, л/год.;

Φ – фонд робочого часу на одного середньооблікового робітника, год.;

$К_{нв}$ – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку.

Приріст продуктивності праці за рахунок конкретного резерву чи чинника визначається:

$$\Delta Пп = \frac{E_{ч} \times 100}{Чр - E_{ч}}$$

де $\Delta Пп$ – приріст продуктивності праці внаслідок відносної економії робочої сили за рахунок того чи іншого резерву, %;

$Чр$ – розрахункова чисельність робітників (визначається на плановий обсяг робіт з урахуванням базового виробітку), осіб.

Зростання обсягу виробництва за рахунок зростання продуктивності праці на підприємстві розраховується за формулою:

$$\Delta Q_{м} = 100 - \frac{\Delta Ч}{\Delta ВП} \times 100,$$

де $\Delta Q_{пп}$ – приріст виробництва за рахунок зростання продуктивності праці;

$\Delta Ч$ – приріст чисельності робітників; $\Delta ВП$ – приріст обсягу виробництва [2].

При плануванні продуктивності праці у вітчизняних організаціях застосовуються два методи: метод прямого рахунку і метод планування за чинниками.

За допомогою методу прямого розрахунку розраховується можливе зменшення чисельності персоналу під впливом конкретних організаційних і технічних заходів. При цьому спочатку визначається планова чисельність персоналу за окремими категоріями з урахуванням її можливого скорочення в результаті впровадження запланованих заходів. Потім на підставі розрахованої планової чисельності персоналу і планового випуску продукції обчислюються рівень продуктивності праці і темпи її зростання порівнянно з базовим періодом.

В умовах ринку поширеним є другий метод планування продуктивності праці, оскільки він дозволяє виділити вплив зовнішніх чинників, не залежних від організації. Застосування методу планування за чинниками припускає, перш за все, чітку класифікацію чинників, єдину для всіх рівнів управління.

Усі чинники, що впливають на підвищення продуктивності праці поділяють на такі:

- структурні зрушення у виробництві (тобто зміна частки окремих видів продукції у загальному обсязі);
- підвищення технічного рівня виробництва;
- удосконалення організації виробництва;
- зміна обсягу виробництва продукції;
- галузеві чинники.

Кількісний вплив окремих чинників на підвищення ПП визначається через відносну економію чисельності працівників за рахунок впливу того чи іншого чинника або їх сукупності.

Основною метою планування продуктивності праці є пошук резервів, використання яких дозволяє підприємству успішно працювати в ринкових умовах.

Виявити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві дає змогу аналіз різних сторін його діяльності.

Основні завдання аналізу продуктивності праці:

- встановлення причин відхилення фактичних показників продуктивності праці від планових і базових;
- визначення ступеня впливу кожного чинника, що викликав ті або інші відхилення, на збільшення (зниження) прибутку;
- виявлення невикористаних можливостей скорочення чисельності працівників і витрат праці;
- оцінка стану продуктивності праці в цілому на підприємстві і його підрозділах;
- розробка організаційно-технічних заходів щодо використання виявлених резервів і визначення їх економічної ефективності [3].

При проведенні аналізу встановлюється ступінь виконання плану із зростання продуктивності праці, динаміка цього показника, якою мірою продуктивність праці забезпечує приріст обсягу виробництва, які чинники сприяли перевиконанню або недовиконанню плану зі зростання продуктивності праці.

Подальше проведення аналізу проводиться у напрямі вивчення зростання продуктивності праці за чинниками. Їхній вплив на зростання продуктивності праці оцінюється у відносній економії робочої сили.

Аналіз виконується в наступній послідовності: спочатку визначають загальну відносну економію робочої сили, відповідну досягнутому зростанню продуктивності праці за звітний період, потім — отриману економію в чисельності робочої сили за кожним чинником і резервом.

4. Планування і аналіз чисельності й складу персоналу підприємства

Відповідно до законодавства підприємство самостійно визначає загальну чисельність працівників, їх професійний і кваліфікаційний склад, затверджує штати, тобто формує трудовий колектив, здатний в ринкових умовах досягати високих кінцевих результатів.

Працівники підприємства поділяються на дві категорії: промислово-виробничий персонал (ПВП) та персонал непромислових організацій.

У практиці обліку персоналу підприємства розрізняють списковий склад, явочний склад, середньоспискова чисельність і структуру кадрів.

До спискового складу зараховуються всі працівники, прийняті на постійну, сезонну і тимчасову роботу (ті, що фактично працюють та відсутні на роботі).

Явочний склад показує, скільки робітників, що є в списку, з'явилися на роботу.

Середньоспискова чисельність працівників за звітний період визначається шляхом додавання чисельності працівників спискового складу за кожен календарний день звітного місяця та діленням одержаної суми на число днів місяця.

Структура кадрів підприємства характеризується співвідношенням різних категорій працівників у їх загальній чисельності. Визначається питома вага кожної категорії працівників у загальній середньосписковій чисельності персоналу підприємства. Структура кадрів визначається і аналізується по кожному підрозділу.

Необхідною складовою такого планування є розрахунок балансу робочого часу одного середньоспискового робітника. (За іншими категоріями баланс, як правило, не складається).

Баланси бувають планові і звітні (фактичні), їх призначення — виявити резерви зростання продуктивності праці і вивільнити працівників за рахунок більш раціонального використання робочого часу.

Головні частини балансу робочого часу: календарний, номінальний і корисний (ефективний) фонд робочого часу.

Календарний фонд – це число календарних днів у плановому періоді.

Номінальний фонд – це кількість робочих днів, які максимально можна використати впродовж планового періоду. Він визначається як різниця між календарним фондом і кількістю святкових і вихідних днів.

Корисний (ефективний) фонд робочого часу – це середня кількість робочих днів, яка корисно використовується протягом планового періоду, і визначається як різниця між номінальним фондом і кількістю неявок на роботу з різних причин: втрати робочого часу та неявки, дозволені законом (чергові і додаткові відпустки, відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, через навчання, неявки у зв'язку з хворобою, у зв'язку з виконанням держобов'язків) [3].

Баланс робочого часу складається з трьох етапів:

- 1) розрахунок корисного фонду робочого часу в днях;
- 2) встановлення середньої тривалості робочого дня;
- 3) визначення корисного фонду робочого часу в годинах.

У практиці господарювання застосовуються різні методи планування чисельності працюючих, в тому числі: укрупнений метод, планування за категоріями працівників на основі трудомісткості, нормативів чисельності і норм обслуговування та ін.

Методи планування чисельності працівників пов'язані з безпосереднім використанням показників обсягу продукції і продуктивності праці. Планова чисельність працівників може бути встановлена:

- прямим рахунком відношення планового обсягу продукції до планової величини продуктивності праці;

- індексним методом. Спочатку визначається індекс планової зміни (зростання або зменшення) чисельності працівників, який обчислюється як відношення темпу зростання планового обсягу продукції до темпу планового зростання продуктивності праці. З урахуванням цього індексу і базової чисельності проводиться розрахунок чисельності працівників.

Показник планового балансу робочого часу використовується для розрахунку планової чисельності основних працівників:

$$Ч_{пл} = \frac{T_{Мпл}}{\Phi \times K_{нв}}$$

де Ч_{пл}- планова чисельність робітників, осіб;

T_{Мпл} – планова трудомісткість робіт, люд /год.;

Φ – фонд робочого часу на одного середньоспискового робітника;

K_{нв} – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку.

Метою аналізу чисельності і структури кадрів є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональною розстановкою працівників, їх завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Основними завданнями проведення аналізу чисельності і складу працівників є:

- дослідження чисельності і складу за статтю, віком, спеціальністю, кваліфікацією;

- встановлення ступеня забезпеченості підприємств кадрами;

- перевірка даних про використання робочого часу;

- вивчення форм, динаміки і причин руху працівників;

- розробка заходів, що спрямовані на поліпшення забезпеченості підприємства кадрами, вдосконалення їх структури і використання.

Аналіз забезпеченості підприємств робочою силою починають з визначення абсолютного і відносного відхилення (надлишку або нестачі робітників) в звітному періоді. Вони визначаються шляхом простого зіставлення фактичного і планового числа працівників за категоріями персоналу. При цьому встановлюються причини надлишку або нестачі в кадрах. Так, надпланова чисельність основних робітників може бути наслідком підвищення трудомісткості продукції, що випускається, або нерационального використання робітників.

Наступним етапом аналізу є вивчення структури кадрів, яке здійснюється шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги чисельності кожної категорії працівників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу.

Зміна питомої ваги категорій працівників в загальній їх чисельності характеризується індексом, який визначається як відношення питомої ваги цієї категорії працівників в звітному і базисних періодах. Встановлюються причини зміни структури кадрів, вивчаються тенденції цього процесу на

передових підприємствах, а також нормативні документи, на підставі чого розробляються відповідні заходи щодо раціоналізації структури кадрів.

Аналіз професійного складу кадрів проводиться методом зіставлення фактичної і планової кількості робочих у кожній професії. Виявляється їх надлишок або нестача. Надлишок робочих тієї або іншої професії приводить до їх простоїв і недовантаження, зниження продуктивності праці, використання не за призначенням, а нестача — до зриву термінів виконання завдань, понаднормових робіт і т.д.

Кваліфікаційний склад робітників аналізують зіставленням рівня кваліфікації робітників у кожній професії з кваліфікаційним рівнем (складністю) робіт, тих які вони виконують. Узагальнюючим показником є середній тарифний розряд. Фактичний рівень кваліфікації робітників порівнюють з середнім тарифним розрядом робіт.

При плануванні додаткової потреби в працівниках обов'язково повинен ураховуватися вихід персоналу з підприємства із різних причин. Число робітників, фахівців та інших категорій.

При плануванні чисельності працівників дуже важливий аналіз руху і плинності кадрів. Рівень інтенсивності руху працівників характеризують коефіцієнти обороту щодо прийому і вибуття, плинності кадрів.

К-т обороту щодо прийому:

$$K_{оп} = \frac{Ч_{пр}}{ССЧ}$$

де Ч_{пр} – чисельність прийнятих на роботу;
ССЧ – середньоспискова чисельність, осіб.

К-т обороту щодо вибуття:

$$K_{ов} = \frac{Ч_{вб}}{ССЧ}$$

де Ч_{вб} – чисельність вибулих за період, що визначаються.

К-т плинності кадрів визначається:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{зв}}{ССЧ} \times 100 (\%)$$

де Ч_{зв} – чисельність працівників, звільнених за прогули та інші порушення трудової дисципліни, осіб. [3].

Причини вибуття працівників з підприємства можна згрупувати наступним чином:

- природний спад (вихід на пенсію через старість, інвалідність, смерть), призов в армію, на навчання і ін.;
- звільнення внаслідок скорочення обсягу робіт, часткової ліквідації підприємства, закінчення терміну договору і т. д.;
- вибуття у зв'язку з особистим бажанням, сімейними обставинами, за прогули та з інших причин, не передбачених законом. Кількість робітників, звільнених із цих причин, характеризує плинність кадрів.

5. Оптимізація чисельності персоналу

Персонал організації не є постійною величиною. Навпаки, його кількісний та якісний склад постійно змінюється під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів.

Подібні зміни не завжди означають збільшення чи збереження кількості працівників на постійному рівні. Впровадження нової техніки, технології,

призупинення випуску певного виду продукції може знизити попит як на окремі категорії працівників, так і на робочу силу в цілому.

Слід відмітити, що невідповідність трудового потенціалу потребам виробництва є серйозною проблемою. Російський спеціаліст з управління персоналом Е.В. Маслов зазначає, що в деяких колективах досить хворобливо сприймають програми реконструкції виробництва під нові технології, відсутня зацікавленість в освоєнні нових професій і спеціальностей. Подібні явища визначають протиріччя між якістю працівників і умовами реалізації. При ньому можливі два крайніх випадки: або кваліфікаційний рівень персоналу є низьким і гальмує впровадження нових досягнень у виробництво, або рівень персоналу високий, але не створені умови ефективного його використання чи вивільнення. Все це вимагає коригування кадрової політики для попередження негативних ситуацій. Для цього потрібно розробити ряд заходів оптимізації кількості персоналу. При цьому може бути така ситуація:

потрібна кількість працівників більша фактичної, що передбачає додатковий набір їх зі сторони;

потрібна і фактична кількість працівників збігається, але не відповідає за структурними елементами (за категоріями, спеціальностями, в підрозділах, у професійних групах);

потрібна кількість менша від реальної потреби, що передбачає її скорочення.

Тому аналіз ситуації потрібно супроводити, виходячи з конкретних проблем. Всі дії підприємства з оптимізації чисельності персоналу зводяться до наступного:

скорочення працівників або їх набір зі сторони;

функціональна адаптація власних працівників до змінних умов виробництва шляхом використання нестандартних режимів робочого часу;

організаційні переміщення працівників;

перенавчання та підвищення кваліфікації;

лізинг персоналу (тимчасовий найм робочої сили через відповідні організації).

Ця форма вигідна для підприємства, оскільки не ускладнює процес звільнення працівників. Лізинг персоналу знайшов своє застосування навіть у Японії.

Оптимізацію чисельності персоналу у випадку структурної невідповідності проводять методом:

переміщення працівників на робочих місцях після їх перенавчання;
зміни робочих місць з ініціативи адміністрації або самих працівників;
— збереження працівників при їх недовикористанні. Заповнення робочих місць власними працівниками обходиться дешевше організації, сприяє професійному їх росту.

Слід відмітити, що скорочення чисельності є складним процесом як для працівників, так і для організації і вимагає ефективного управління та особливої уваги. Наслідки непередуманого скорочення працівників можуть відчуватись протягом багатьох років у вигляді недовіри до керівництва, неприхованої неприязні профспілок. Управління скороченням персоналу вимагає узгоджених дій лінійних керівників і керівників відділу людських ресурсів.

Перш ніж приступити до звільнення працівників, потрібно використати ряд менш жорстких способів, а саме:

призупинити набір нових працівників на робочі місця, що звільняються внаслідок природної плинності кадрів, і заповнити ці місця власними працівниками, посади яких потрібно скоротити. Як правило, така компанія супроводжується перенавчанням персоналу, що є теж тимчасовим способом скорочення внутріорганізаційної пропозиції робочої сили. Підприємство може направляти своїх працівників і на довгий період навчання з відривом від виробництва;

переведення частини працівників на неповний робочий час, особливо у галузях з сезонним коливанням попиту (транспорт, сільське господарство, туризм). Це дозволить зберегти кваліфікаційних працівників;

звільнення за власним бажанням. Керівництво повинно стимулювати добровільне звільнення шляхом одноразової виплати та сприяти пошукам нової роботи.

Якщо ці заходи не вирішують проблеми вивільнення зайвої робочої сили, організація вимушена розробити програму звільнення. При розробці і реалізації даної програми потрібно:

дотримуватись трудового законодавства, в протилежному випадку організація може понести значні фінансові збитки і втратити імідж;

дотримуватись принципу справедливості та поваги до тих працівників, яких звільняють;

розробити чіткі і максимально об'єктивні критерії підбору працівників, які будуть скорочені. Такими критеріями можуть бути: ліквідація робочих місць, стаж роботи в організації, дисциплінарні покарання;

надавати точну й повну інформацію про причини звільнення, критерії підбору, компенсації звільненим працівникам, перспективи повернення в організацію. При цьому потрібно проявити максимальну чесність і відкритість, повагу і такт до працівників, яких звільняють. Безпосередня участь керівників вищого рівня в аналізі даної інформації, зустрічах з працівниками пом'якшує процес скорочення персоналу;

надати звільненим працівникам допомогу по видачі матеріальної компенсації і сприяти працевлаштуванню.

Дуже важливо, щоб працівники розуміли, що організація цінить свій персонал і в силу своїх можливостей піклується про нього, навіть у момент скорочення чисельності, оскільки потреби організації в персоналі змінюються як в бік зменшення, так і в бік збільшення.

Відділу управління персоналом потрібно мати банк даних на працівників, що звільнились. У випадку збільшення потреб у персоналі ці працівники мають бути першими кандидатами на робочі місця, вони знають організацію, мають досвід і кваліфікацію.

6. Планування і аналіз заробітної плати

Відповідно до законів України “Про державне підприємство” і “Про оплату праці” встановлено використання нормативного методу планування заробітної плати в різних варіантах його застосування.

Фонд оплати праці підприємства – це сукупність індивідуальних заробітків, нарахованих працівникам незалежно від джерела покриття цих затрат: собівартість, прибуток, кошти спеціального та цільового призначення. Крім прямої оплати праці за відпрацьований час чи виготовлену продукцію, до фонду оплати праці включають премії, доплати та надбавки за умови праці, за професійну майстерність, а також кошти, які виплачуються за невідпрацьований час відповідно до чинного законодавства.

Детальне планування фонду заробітної плати (ЗП) здійснюється у структурних підрозділах підприємства, категоріях працівників і всіх елементах, що входять до фонду ЗП.

Найтрудомісткішим процесом є визначення планового фонду ЗП робітників. Спочатку розраховують фонд відрядної ЗП як добуток обсягу робіт в натуральних одиницях на відповідні відрядні розцінки.

Фонд зарплати робітників-відрядників може визначатися і на основі планової нормативної трудомісткості виробничої програми. Спочатку визначається планова трудомісткість для окремих видів робіт і розрядів, а потім вона множиться на середню тарифну ставку.

Фонд тарифної ЗП робітників-почасовиків визначають шляхом множення їх планової чисельності на фонд робочого часу в плановому періоді і на тарифну ставку. При оплаті праці працівників за місячними посадовими окладами річний фонд ЗП обчислюється як добуток чисельності працівників на 12 і на їх місячний оклад.

Фонд відрядної і тарифної ЗП є основою всього планового фонду ЗП робітників, який поділяється на годинний, денний і місячний, річний.

Годинний фонд зарплати є оплатою за вироблену продукцію або обсяг робіт, за фактично відпрацьований час (людино-годин), а також за виконання спеціальних функцій в робочий час. Він включає: оплату за відпрацьований час за тарифними ставками і відрядними розцінками, премії за відрядно і почасово-преміальними системами, доплати за роботи в нічний час, доплати за керівництво бригадою і навчання учнів.

Денний фонд заробітної плати — це оплата за відпрацьований час в людино-днях. До його складу, окрім фонду годинної зарплати, входять доплати підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв в роботі матерів – годувальниць, оплата тимчасової праці за сумісництвом, за суміщення професій.

Місячний (річний) фонд заробітної плати — це весь фонд заробітної плати, нарахований працівникам підприємства. Він включає: фонд денної зарплати; оплату відпусток; оплату часу, що затрачений на виконання державних обов'язків; виплати вихідних допомог, заробітної плати працівникам, відрядженим на інші підприємства або на навчання; оплату за вислугу років та ін.

Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців і службовців здійснюється на основі даних про чисельність і посадові оклади згідно з штатним розписом з урахуванням невиходів у зв'язку з хворобою, а також встановлених надбавок і доплат.

Планування фонду заробітної плати здійснюється за категоріями працівників, при цьому застосовуються диференційовані і укрупнені методи розрахунку.

Укрупнене планування заробітної плати передбачає визначення планового розміру фонду заробітної плати (ФЗП) шляхом коригування базового фонду на показники інфляції, зміни обсягів виробництва, продуктивність праці і чисельність працівників.

$$\text{ФЗП}_{\text{пл}} = \text{ФЗП}_{\text{б}} \times I_{\text{ч}} \times I_{\text{сзп}}$$

де $I_{\text{сзп}}$ – індекс зміни середньої ЗП, $I_{\text{ч}}$ – індекс обсягу виробництва.

$$\text{ФЗП}_{\text{пл}} = \text{ФЗП}_{\text{б}} \times \frac{IQ}{I_{\text{нп}}} \times I_{\text{сзп}}$$

Одним з поширених укрупнених методів планування фонду ЗП є нормативний метод. Його сутність полягає в тому, що плановий ФЗП розраховується за наперед встановленими нормативами ЗП на одиницю продукції у плановому році в натуральних чи вартісних показниках, а також за кожен відсоток зростання обсягів продукції. На практиці застосовують три основні види нормативів: а) нормативи ЗП на одиницю продукції в натуральному виразі; б) нормативи ЗП на одиницю вартості обсягу продукції; в) нормативи зростання ЗП за кожен відсоток приросту обсягів продукції.

$$\text{ФЗП}_{\text{пл}} = N_{\text{зп}} \times Q_{\text{пп}}$$

де $N_{\text{зп}}$ – норматив ЗП на одну гривню вартості продукції;

$Q_{\text{пл}}$ – плановий обсяг виробництва продукції у вартісному виразі.

При деталізації планових показників фонду оплати праці середньорічну ЗП ПВП, середньоденну і середньогодинну ЗП робітників.

Середня заробітна плата (ЗПс) ПВП розраховується на основі планової чисельності ПВП і загального планового фонду їх заробітної плати:

$$ЗПсПВП = \frac{\Phi ЗПпл}{ПВПпл}$$

Середньогодинна ЗП робітників обчислюється як відношення планового годинного фонду ЗП до числа запланованих людино-годин роботи. Вона показує середній розмір зарплати за час роботи одного робітника протягом однієї години.

Середньоденна ЗП робітників розраховується шляхом ділення планової денного фонду ЗП на число запланованих людино-днів роботи.

Показники середньорічної, середньоденної і середньогодинної зарплати працівників в плановому періоді зіставляються з аналогічними показниками базисного періоду, таким чином, виявляється відсоток зростання зарплати в плановому періоді порівняно з базисним при аналізі витрачання ФЗП.

Планування середньої заробітної плати фактично зводиться до встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньою зарплатою. Розрахунок цих нормативних співвідношень визначається шляхом розподілу (діленням) приросту заробітної плати на приріст продуктивності праці.

Встановлення реального співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати досягається:

- за рахунок максимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці і зменшення на цій основі трудовитрат;
- шляхом планування зниження витрат зарплати на виробництво одиниці продукції [4].

В умовах конкуренції міняються роль і місце трудових показників в плануванні, висуваються нові показники. Для ринку не має особливого значення, який склався в організації фонд заробітної плати, або якою була середня зарплата, – важливий інший показник: скільки затрачено праці на виробництво одиниці виробів, а також якою є величина даного показника у конкурентів. Першочергового значення набуває показник величини витрат на персонал, що віднесений на одиницю виробу, а не чисельність персоналу і середня заробітна плата.

У ринковій економіці встановлення допустимої величини витрат на персонал набуває головного значення для планування всіх інших показників з праці. У зарубіжній практиці в річних звітах фірм чи організацій обов'язково публікуються відомості про чисельність і структуру персоналу, витрати на заробітну плату, відрахування на соціальні потреби, види і розміри добровільних послуг соціального характеру, про участь робітників і службовців в прибутках підприємства. Якщо в якійсь організації величина витрат на персонал вища, ніж в конкурентів, то подальша діяльність такої організації стає проблематичною.

Щоб підвищити продуктивність праці, у всьому світі компанії, фірми експериментують, застосовуючи різні способи зацікавлення робітників до поліпшення результатів своєї праці. Впровадження в практику компаній сумісного ухвалення рішень частково було мотивовано саме цією метою, для цього ж встановлюються в робочих приміщеннях ящики для подання заявок на раціоналізаторські пропозиції. Зважаючи на різке підвищення останнім часом продуктивності праці в Японії увагу інших країн привернули форми участі японських працівників в управлінні. Одним з таких способів є створення гуртків якості – регулярних зборів невеликих груп робітників, де вони обговорюють і вирішують проблеми на своїх робочих місцях, не побоюючись, що їх неправильно зрозуміє начальство.

В Україні також повинна створюватися відповідна система показників з праці, яка, базуючись на зарубіжному досвіді, буде враховувати особливості розвитку економіки нашої країни.

Метою аналізу заробітної плати на підприємствах є з'ясування ступеня економічної доцільності її витрачання, щоб не допустити порушення пропорцій між грошовим обігом, фондом товарів і платоспроможним попитом населення.

Проведення аналізу використання коштів на оплату праці здійснюється за такими основними напрямками:

- перевірка обґрунтованості запланованого приросту фонду ЗП;
- вивчення використання фонду ЗП і встановлення причин відхилення фактично витрачених коштів від планової величини;
- аналіз структури і складу фонду оплати праці підприємства в розрізі виробничих підрозділів, категорій і груп працівників;
- зіставлення темпів зростання ЗП працівників з темпами підвищення ПП, виявлення причин відхилення середньої ЗП від планових показників.

Аналіз використання фонду заробітної плати звичайно починають з визначення економії або перевитрати ФЗП по ПВП і категоріям працівників.

На другому етапі аналізу визначають витрачання фонду заробітної плати за категоріями працівників, а також вивчають чинники, за рахунок яких отримана його економія або перевитрата. Такими чинниками є чисельність працівників і зміна їх середньої заробітної плати.

Негативно впливають на загальне витрачання коштів на оплату праці підприємства непродуктивні виплати (доплати працівникам за понаднормову роботу, оплата цілоденних і внутрішньозмінних простоїв не з вини працівників. Перевитрати ФЗП свідчать про певні недоліки в наявній організації праці і маркетинговій діяльності.

12. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТИ ПРАЦІ

План

1. Державна політика доходів і оплати праці: сутність та принципи реалізації
2. Методи регулювання доходів і оплати праці
3. Досвід формування політики доходів і оплати праці в зарубіжних країнах

1. Державна політика доходів і оплати праці: сутність та принципи реалізації

Державне регулювання доходів являє собою систему заходів і норм законодавчого, виконавчого і контролюючого характеру, що здійснюється державними установами і громадськими організаціями з метою стабілізації доходів і їхнього зростання в залежності від зміни соціально-економічних умов розвитку суспільства. Воно спрямоване на створення умов, що сприяють нормальному відтворенню робочої сили і її розвитку.

Теоретично державна політика доходів ширше державного регулювання доходів, тому що перша може ґрунтуватися і на принципі невтручання держави (принцип економічного лібералізму).

У сучасних умовах цілком виключити втручання держави в соціально-економічні процеси неможливо, тому що ринковий розподіл по своїй природі несправедливий. У ринкових умовах не забезпечується дотримання принципу "кожному - доход, що забезпечує гідне життя незалежно від результатів економічної діяльності". Тому виникає необхідність у втручанні держави. Відношення до такого втручання неоднозначно - немає єдиної думки про масштаби, форми й інтенсивність втручання держави.

Об'єктивна можливість державного регулювання з'являється з досягненням визначеного рівня економічного розвитку, концентрації виробництва і капіталу. Необхідність, що перетворює цю можливість у реальність, полягає в наростанні проблем, які покликане розв'язувати державне регулювання доходів (ДРД).

У сучасних умовах ДРД є складовою частиною відтворення. Воно вирішує задачі, наприклад, стимулювання економічного росту, заохочення прогресивних зрушень у галузевих і регіональних структурах, підтримки експорту, регулювання зайнятості, оподаткування, цін і т.д. Конкретні напрямки, форми, масштаби ДРД визначаються характером і гостротою соціально-економічних проблем в окремих країнах і в конкретні періоди.

У силу ряду причин найбільш розвинутий механізм ДРД склався у Франції, Німеччині, Нідерландах, скандинавських країнах, Японії, ряді країн Азії і Латинської Америки. Слабкіше воно розвинуто в США, Канаді, Австралії, де не було потрясінь, аналогічних наслідкам другої світової війни, виникненню табору соціалізму, але й у цих країнах ДРД відіграє чималу роль, особливо в період погіршення кон'юнктури, посилення інфляції і безробіття.

Об'єкти ДРД - це сфери, ситуації, умови, джерела формування доходів, де виникли чи можуть виникнути труднощі, проблеми, не розв'язувані автоматично чи розв'язувані в далекій перспективі, причому зняття цих

проблем необхідно для нормального функціонування економіки, відтворення робочої сили, підтримки стабільності ситуації.

Основні об'єкти ДРД: мінімум доходів, оплати праці; зайнятість, підготовка і перепідготовка кадрів; податки, ціни; соціальні гарантії, соціальні відносини (включаючи відносини між роботодавцями і найманими працівниками, соціальне забезпечення); правове забезпечення (безпеки, схоронності життя, власності, майна, грошових заощаджень і ін.) і т.д.

Державна політика доходів полягає в перерозподілі їх через держбюджет шляхом диференційованого оподатковування різних груп одержувачів доходів і соціальних виплат.

Одночасно вирішуються й інші задачі: підвищення доходів у незаможних створює умови для нормального відтворення їхньої робочої сили, усунення диспропорцій, пов'язаних з неоднаковістю виробничих факторів (земля, капітал, праця, підприємницька здатність), регулювання зайнятості, зниження соціальної напруженості.

У будь-якому суспільстві політика доходів будується на визначених принципах, закріплених у конституції й інших, прирівняних до неї законодавчих актах. Такими принципами є:

1. соціальна справедливість;
2. соціальне партнерство і солідарність усіх верств населення;
3. індивідуальна відповідальність за своє матеріальне становище (самозахист населення);
4. право на працю і гідну їй винагороду;
5. право на професійні об'єднання;
6. економічна доцільність і ін.

На практиці ці принципи реалізуються з використанням визначених методів, засобів, здійснюється вибір найважливіших цілей при обмежених засобах, але реалізуються вони лише частково.

Вищою формою державного економічного регулювання, як відомо, є державне економічне програмування, завдання якого - комплексне використання в глобальних цілях всіх елементів економічної політики держави. Об'єктами таких програм є галузі, регіони; соціальна сфера, різні напрямки НТП, наукових досліджень і т.д. Усі ці програми (прямо чи опосередковано) пов'язані чи впливають на доходи населення.

2. Методи регулювання доходів і оплати праці

Методи регулювання є невід'ємною частиною державної політики доходів. Можна виділити законодавчі, економічні, адміністративні, узгодження. Разом з тим будь-який регулятор, а особливо економічний, містить у собі елемент адміністрування, тому що контролюється державною службою. У свою чергу, кожне адміністративне рішення виходить на економіку в тім змісті, що побічно впливає на поведінку суб'єктів господарювання. Встановлюючи прямий контроль над цінами, держава створює для виробників особливий економічний режим, змушує їх переглядати виробничу програму, шукати нові джерела фінансування капіталовкладень і т.д. Важливе місце займають питання розробки

законодавчої і нормативної бази, що є вихідним моментом усього процесу регулювання. Нормативи використовуються для розрахунків нормативних споживчих бюджетів, норми робочого часу - для визначення режимів робочого часу, тривалості відпусток на підприємствах, граничні норми забруднення навколишнього середовища - для використання відповідних засобів і технологій, очисних споруд, створення безпечних умов праці; ставки податків - для утримання прибуткового податку, податків з юридичних осіб (включаючи соціальні податки) й ін.

Економічні методи. До них відносяться визначення мінімальної заробітної плати, податкова політика, регулювання цін, оплати праці працівників держпідприємств і державних службовців, зайнятості, ін.

Зростання мінімальної заробітної плати, залежить від економічних (фінансових) можливостей, що склалися в суспільстві на визначеному етапі.

Податкова політика забезпечує податкові надходження в бюджет, без її неможливо налагодити ефективне стимулювання економічного росту, організувати перерозподіл доходів.

До податкового регулювання приєднується політика державних витрат, що дозволяє здійснити структурні перетворення виробництва, згладити регіональні диспропорції, зняти гостроту проблеми безробіття.

Держава регулює оплату праці в бюджетній сфері, виходячи зі своїх економічних можливостей. Роль цієї сфери висока в частині задоволення духовних потреб населення. Саме зусиллями цієї сфери формується людський потенціал будь-якого суспільства. Тут виявляється взаємозв'язок із професійно-кваліфікаційною структурою робочої сили, НТП і нововведеннями.

Адміністративні методи. Ці методи не пов'язані зі створенням додаткового матеріального стимулу чи ризику економічного (фінансового) збитку. Вони базуються на силі влади і містять у собі міри заборони, дозволу чи примусу.

Примусові заходи були широко поширені в нашій країні: це і квота робочих місць на підприємствах для соціально уразливих груп населення (для підлітків, інвалідів і т.д.), і забор'язаність підприємств (організацій) виділяти визначену норму працівників на сільськогосподарські будівельні роботи, на роботу з благоустрою територій і т.д.

З переходом до ринкової економіки деякі колишні адміністративні методи збереглися, але з'явилися і нові: прямий державний контроль над монопольними ринками; розробка стандартів, контроль за їхнім дотриманням; встановлення і підтримка мінімально припустимих параметрів життя населення, тієї планки, нижче якої - убогість (установлення мінімуму заробітної плати, пенсій, посібників по безробіттю); захист інтересів нації - ліцензування чи експорту державний контроль над імпортом.

Економічні й адміністративні методи мають деяку подібність і протилежність. Адміністративні методи обмежують свободу економічного вибору. Державний контроль може бути всеосяжним, охоплюючи розміри виробництва, його структуру, споживчі якості продукції, витрати, заробітну плату, прибуток, тобто весь господарський механізм. При такому підході не тільки не буде економічної свободи, але не буде ніякої економічної вигоди,

швидше за все може бути збиток, звуження мотивації до підприємницької діяльності і т.д.

Методи узгодження (соціальне партнерство). У багатьох країнах ці методи знаходять широке поширення і вважаються самими економічними і "безкровними". Соціальне партнерство - узгодження дій уряду, підприємців і найманих робітників з питань динаміки плати праці і соціальних трансфертів.

У свою чергу, кожен метод має у своєму розпорядженні прямі і непрямі заходи впливу. До числа заходів прямого втручання держави відносяться: державна гарантія мінімуму заробітної плати на всій території, регулювання оплати праці в бюджетній сфері, встановлення системи районних коефіцієнтів, державне інвестування, субсидування програм з підвищення ефективності виробництва, звільнення від податків, пряме адміністрування по обов'язковості виділення квоти робочих місць для деяких груп населення, організація перенавчання працівників, виділення визначеного числа працівників для виконання суспільно необхідних робіт і т.д.

До числа непрямих способів впливу відносяться: пільгове оподаткування малозабезпечених верств населення (навіть нічого не одержуючи з бюджету, вони стають власниками більш високого доходу, що пом'якшує ринкову несправедливість), вибірковість процедури розподілу безкоштовних благ (бідні, наприклад, одержують переважне право доступу до державного утворення, медичному обслуговування).

Таким чином, методи регулювання доходів можна представити у вигляді схеми (рис. 12.1).



Рис. 12.1. - Методи регулювання доходів в ринковій економіці

3. Досвід регулювання доходів і оплати праці в зарубіжних країнах

У розвинутих капіталістичних країнах регулювання доходів виявляється насамперед у механізмі регулювання заробітної плати, що представляє собою сполучення і взаємодію трьох ланок.

1) державне втручання (роль скоріше соціальна, ніж економічна; характер скоріше непрямий);

2) колективно-договірне (загальнонаціональне, галузеве, фірмове) регулювання;

3) ринок праці, підпорядкований дії закону вартості. (рис.12.2)

Закордонний досвід свідчить, що державні органи управління беруть участь у регулюванні заробітної плати за такими напрямками:

Ø встановлення гарантованого мінімуму заробітної плати (США, Франція, Іспанія й ін.), але він може встановлюватися і на основі загальнонаціональних угод;

Ø податкова система (стосовно доходів і заробітної плати);

Ø граничні розміри росту заробітної плати в період посилення інфляції (чи компенсація падіння доходів у період росту цін);

Ø пряме регулювання заробітної плати в державному секторі економіки (однак має обмежений характер, тому що велика частина держпідприємств функціонує на принципах повної господарської самостійності й окупності);

Ø інституціональні основи колективно-договірного регулювання.



Рис 12.2. - Модель регулювання заробітної плати в розвинутих капіталістичних країнах

Договірне регулювання здійснюється підприємницькими організаціями і профспілками на загальнонаціональному (державному), галузевому і фірмовому рівнях. Якщо на державному рівні роль регулювання скоріше соціальна, то на галузевому не тільки соціальна, але й економічна, стимулююча, а на фірмовому рівні - насамперед стимулююча роль. Діє визначена ієрархічна підпорядкованість, що вказує на встановлення

мінімальної заробітної плати в національному масштабі не нижче (можливо, і вище) ніж на галузевому і фірмовому рівнях.

В міру просування на первинний рівень колективні договори усе більш деталізуються з урахуванням особливостей галузі, фірми та економічних можливостей.

У загальнонаціональних (секторальних) колективних договорах регулюється (установлюється) мінімальна заробітна плата для нації в цілому чи за секторами економіки і загальний порядок індексації заробітної плати.

У галузевих договорах регулюються: мінімальна тарифна ставка за основними професійно-кваліфікаційних групами, форми і системи заробітної плати, розмір соціальних виплат і пільг.

У фірмових договорах регулюються питання розміру і диференціації тарифних ставок, надбавок і доплат, індексації заробітної плати, системи участі в прибутках і акціонованому капіталі, розміри соціальних виплат і пільг. У них також знаходять відображення робочий час (тривалість робочого тижня, відпустки і т.д.). Насамперед у таких договорах регулюється оплата праці робітників. Для керівників, фахівців ці питання окреслюються в контрактах.

Середньостатистична заробітна плата є не тільки зв'язуванням між ринком праці і конкретною фірмою, але і інструментом рівної оплати за рівну працю. Усі підприємства (фірми) прагнуть до дотримання цього принципу, тому що він дозволяє:

- 1) стримувати ріст заробітної плати;
- 2) запобігати відтоку найбільш кваліфікованих кадрів.

Захист номінальних доходів від інфляції є складовою частиною політики доходів. У розвинутих капіталістичних країнах вона здійснюється шляхом індексації доходів як на державному рівні (на основі відповідного законодавства), так і на рівні окремих фірм (компаній) через колективний договір. Система індексації передбачає диференційований підхід (від повної компенсації найнижчих доходів і до повної її відсутності у високодохідних груп населення).

В усіх промислово розвинутих країнах здійснюється державна (і не тільки) підтримка доходів бідних родин, існують певні системи соціального забезпечення (страхування), підтримки самостійних працівників і т.п.

13. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

План

1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини.
3. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.
4. Організація моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.

Процеси становлення в нашій державі соціально орієнтованої ринкової економіки спричинюють зростання складності та багатогранності соціально-економічних процесів, зумовлюють підвищення відповідальності за управлінські рішення, які приймаються на всіх рівнях. Це передбачає володіння об'єктивною, точною та релевантною інформацією.

Позитивні зміни в суспільстві можливі лише за спрямування державної соціально-економічної політики на формування відповідних передумов для підвищення якості життя усього населення за рахунок ефективного виробництва в усіх формах господарювання. А це вимагає знання реальної ситуації в країні, її регіонах та на підприємствах, вчасного виявлення та достовірної оцінки проблем, які виникають. Тільки володіння об'єктивною інформацією про наслідки соціально-економічного реформування дає змогу оцінювати його ефективність, розробляти заходи щодо його коригування для подальшого покращання ситуації. Для досягнення таких цілей необхідна система моніторингу.

При вивченні матеріалів цієї глави завдання студента полягає в тому, щоб з'ясувати сутність і значення моніторингу соціально-трудової сфери, ідентифікувати джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини, уявити основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери, зрозуміти організацію моніторингу соціально-трудової сфери в Україні, навчитися використовувати наявну інформацію для наукових досліджень і прийняття управлінських рішень.

1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери

Моніторинг використовується в різноманітних сферах діяльності та являє собою систему послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці.

Міжнародною організацією праці моніторинг визначається як постійний або періодичний перегляд виконання адміністрацією певної програми з метою оцінки поточних результатів, виявлення труднощів, негативних тенденцій та розробки рекомендацій для їх усунення.

Моніторинг відіграє важливу роль у політиці держави й у функціонуванні установ, які повинні проводити цю політику в життя. Недостатньо лише сформулювати, запланувати та провадити певну політику, роль моніторингу якраз і полягає у визначенні того, як ефективно ця політика впроваджується в практику.

Виділяють три основних принципи, на яких ґрунтується моніторинг: принцип тотожності — відповідність (тотожність) між системою моніторингу та об'єктом дослідження; принцип єдності об'єкта спостереження — підпорядкування усіх окремих, часткових досліджень загальним соціально-економічним завданням; принцип комплексності — спостереження за перетвореннями не окремих сторін (сфер, аспектів), а соціально-економічної системи в цілому.

Одним з основних напрямів соціально-економічного моніторингу є моніторинг соціально-трудової сфери, тобто оцінка її стану і розвитку.

Моніторинг соціально-трудової сфери необхідно розглядати як один із найбільш важливих інструментів розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Основні його завдання — це постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній проходять, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері. Моніторинг соціально-трудової сфери — це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері.

Моніторинг ґрунтується на вирішенні трьох основних груп завдань: методичних, наукових та інформаційних.

Методичні завдання моніторингу — це розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження. Наукові завдання — відслідковування і аналіз конкретних зрушень в соціально-трудоій сфері суспільства (вивчення трудових відносин, рівня та якості життя населення, оцінок, установок і поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробка прогнозів тощо). Інформаційні завдання — забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів.

Соціально-трудоі процеси протікають в двох площинах: у сфері виробництва та в середовищі проживання людини. Відповідно об'єктом дослідження соціально-трудоого моніторингу мають стати, по-перше, підприємства й організації, де люди працюють, по-друге, території, де люди проживають і розташовані підприємства, по-третє, спільноти, в які люди об'єднуються. Всі параметри соціально-трудоой сфери можливо всебічно оцінити тільки за комплексного підходу, коли за об'єкт дослідження беруться не тільки окремі людські спільноти, підприємства й організації, але і міста, райони, області, країна в цілому.

Концепція моніторингу соціально-трудоой сфери включає визначення:

- напрямків моніторингу;
- статистичних і соціологічних показників, які характеризують стан соціально-трудової сфери;
- принципів формування репрезентативної вибірки об'єктів дослідження;
- принципів побудови організаційно-технологічної схеми моніторингу соціально-трудової сфери;
- переліку організацій, міністерств та відомств, які повинні брати участь у здійсненні моніторингу соціально-трудової сфери.

Отже, в Україні створюється та впроваджується нова система аналізу і прогнозування процесів, які протікають у соціально-трудої сфері, комплексна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудої сфері на основі єдиної системи показників і методології їх формування, запровадження нових формі методів дослідження, об'єднання інформаційних потоків різних органів виконавчої влади, а також галузей і підприємств для підвищення рівня узагальнення і якості аналізу.

Проводячи дослідження за програмою моніторингу, необхідно своєчасно виявляти зміни, які відбуваються у соціально-трудої сфері, а також фактори, які впливають на ці зміни. Необхідно здійснювати короткострокове прогнозування протікання найважливіших соціально-трудоих процесів, попереджувати й усувати негативні тенденції, які ведуть до формування і розвитку осередків напруги. Проведення моніторингу дає змогу оцінити повноту й ефективність реалізації законодавчих актів з питань соціально-трудої політики, сприяти прийняттю оптимальних рішень на різних рівнях управління.

Основними напрямками моніторингу соціально-трудої сфери є ключові проблеми, які є найактуальнішими на сучасному етапі. Серед них передусім слід виділити такі: соціально-демографічні та міграційні процеси; зайнятість, ринок праці, безробіття; соціально-трудої процеси на підприємствах; умови та охорона праці; доходи та рівень життя населення; соціально-психологічний клімат у трудових колективах; задоволеність соціально-трудоими відносинами. Ці основні напрямки визначаються соціальною політикою, яка проводиться на державному рівні

2. Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудої відносини

Кінець ХХ ст. ознаменувався зародженням, становленням та стрімким поширенням інформаційного суспільства, яке поступово охоплює весь світ. Зміни в світовій економіці зумовлюють високу міру залежності подальшого розвитку кожної країни від її здатності здобувати, передавати і засвоювати знання. Важливим ресурсом та фактором розвитку все більше стає інформація, що змінює і роль людини в суспільстві, до котрої висувуються нові вимоги як до носія інформації, її генератора та користувача.

В дослідженні зайнятості, ринку праці, трудових відносин, при визначенні пріоритетів та реалізації політики в цій сфері інформація також набуває важливого значення.

Зокрема здійснення політики регулювання соціально-трудова відносин не може не спиратися на достовірні та точні дані про тенденції розвитку в сфері праці та зайнятості. Функціонування ринку праці також відбувається через задоволення інформаційних потреб основних суб'єктів ринку праці про наявність робочих місць і робочої сили, тобто сама інформація виступає важливим елементом трудового посередництва та професійної орієнтації.

В міжнародних документах сформульовані головні цілі статистики та збирання інформації про трудову діяльність населення: вимірювання людських та трудових ресурсів з метою здійснення макроекономічного аналізу і планування розвитку цих ресурсів, а також вимірювання зайнятості, доходів та інших аспектів трудової діяльності для розробки та реалізації програм у сфері соціальної політики та політики, спрямованої на регулювання ринку праці.

Джерелами інформації для моніторингу соціально-трудова сфери України є статистичні показники, котрі характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови праці на підприємствах, доходи та рівень життя населення. Показники, що використовуються, мають бути реальними, вірогідними та загально визнаними. У моніторингу використовуються, здебільшого, комплексні показники, які складаються з окремих статистичних даних. Для моніторингу соціально-трудова сфери статистика необхідна, але її недостатньо, необхідні також дані експертів — керівників і спеціалістів та дані працівників підприємств і організацій, які збираються в ході соціологічних обстежень.

Трудова діяльність населення є досить складним об'єктом дослідження та статистичного спостереження, оскільки в її центрі стоїть людина з певним набором особистісних та професійних якостей та характеристик. Важливим об'єктом дослідження є також підприємства, на яких безпосередньо здійснюється трудова діяльність. Однак інформація, отримана під час дослідження підприємств, не дає відомостей про людей, які шукають роботу, здійснюють незареєстровану трудову діяльність, тобто цілісна картина щодо масштабів пропозиції праці в цьому випадку залишається недоступною. Ті самі дослідження, які стосуються окремого індивіда, чи інституціональних структур — профспілок, організацій роботодавців тощо, також не в змозі висвітлити повною мірою стан та тенденції розвитку в соціально-трудова сфері. Потрібно комплексне використання всіх можливих джерел та методів здобуття інформації.

До основних джерел інформації про зайнятість та соціально-трудова відносини належать такі:

- адміністративна статистика;
- вибіркові обстеження домогосподарств;

- переписи населення;
- вибіркові обстеження та перепис підприємств;
- соціологічні обстеження.

Адміністративна статистика — це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління. До основних переваг цього джерела інформації належать: порівняна дешевизна; постійність інформації, яка дає змогу стежити за тривалістю та динамікою процесів з початку їх обліку; можливість отримання інформації по конкретних групах сукупності без похибки у вибірці. Але для цього способу отримання інформації характерні й певні недоліки, серед яких такі: охоплення зареєстрованого контингенту тільки формально, відповідно до прийнятих правил; залежність від змін у правилах реєстрації (законодавства, правил виплати допомоги тощо); неможливість отримати комплексну інформацію щодо індивідуального об'єкта.

Вибіркові обстеження домогосподарств — це дослідження у вигляді опитування з високою мірою регулярності — раз на рік, на півроку чи на квартал. Ці обстеження дають змогу отримати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, отримати достовірні дані про рівень життя. Багато з міжнародних стандартів та класифікацій можуть бути застосовані лише за умов регулярного здійснення вибіркового обстеження домогосподарств.

Виділяють такі переваги цього способу отримання інформації: визначення статусу зайнятості відповідає прийнятим міжнародним стандартам та визначенням; обстеження дає інформацію про весь контингент, що вивчається; результати досліджень різних періодів є порівняльними між собою; надається велика кількість додаткової інформації; отримується комплексна інформація щодо індивідуального об'єкта, що дає змогу досліджувати взаємозв'язки різних характеристик; це дослідження може здійснюватись незалежно від інших, не потребує адаптації до існуючих статистичних систем чи їх зміни.

До недоліків вибірових обстежень домогосподарств відносять такі: використання вибірки мало підходить для аналізу даних на окремій місцевості, оскільки з розбиванням вибірки підвищується її похибка; необхідність вкладення великих коштів та зусиль зумовлює здійснення такого дослідження не частіше, ніж раз на квартал, а адміністративні джерела здатні давати більш оперативні дані; непостійність вибірки утруднює отримання даних за тривалий період спостереження.

Дуже важливим джерелом інформації є переписи населення, котрі мають дещо спільне з попереднім способом збору інформації. Головна відмінність між ними полягає у масштабах обстеження, тобто в повному охопленні досліджуваної сукупності населення переписом, на відміну від вибірових досліджень домогосподарств. Це джерело інформації дає змогу отримати всеосяжну інформацію про населення, що вимагає обмеженості

переліку питань з приводу кожного конкретного аспекту дослідження населення.

Масштаби перепису не дають змогу здійснювати його часто, звичайно він проводиться раз на десять років. Однією з головних переваг інформації, отриманої шляхом перепису, є можливість її регіонального та міжрегіонального аналізу. Найповніше охоплення населення уможливило отримання повної, без похибок, інформації по всіх територіально-адміністративних одиницях. Переписи також мають важливе методологічне значення.

Вибіркові обстеження підприємств надають інформацію про трудову діяльність з погляду виробничих процесів. Вони є єдиним джерелом інформації про внутрішні ринки праці. Ці дослідження не дають змоги проаналізувати неформальний ринок праці, не дають повного уявлення про трудову діяльність працівника, оскільки обмежують її підприємством та не фіксують вторинну зайнятість, якщо вона не пов'язана з цим самим підприємством. Перевагою цих обстежень є такі: аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами.

Проводячи моніторинг соціально-трудої сфери, необхідно використовувати також дані досліджень наукових організацій. Найбільш важливими є дані соціологічних обстежень з різноманітних питань моніторингу. Моніторинг соціально-трудої сфери включає обов'язкове соціологічне обстеження базових підприємств, а також вибіркове й одноразове обстеження підприємств, регіонів, окремих груп людей, домашніх господарств. Соціологічні обстеження це аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації. В ході соціологічного дослідження застосовують такі методи збору первинної інформації: вивчення документальних матеріалів, спостереження, експеримент, опитування. Опитування — найпоширеніший метод соціологічного дослідження, який полягає в отриманні відповідей-на конкретні питання. Джерелом інформації під час опитування є словесне повідомлення, міркування опитуваного. Розрізняють такі різновиди опитування: анкетування (письмове заочне опитування), інтерв'ю (усна співбесіда, очне опитування), експертне опитування (отримання відповідей від компетентних у досліджуваній проблемі осіб). Детальніше про проведення соціологічних досліджень ви можете прочитати у спеціальній літературі.

При здійсненні моніторингу соціально-трудої сфери на державному і регіональному рівнях система показників, що аналізуються, характеризує: міграційні та соціально-демографічні процеси; структуру зайнятості, тенденції руху зайнятих, стан системи підготовки і перепідготовки кадрів; проблеми і тенденції розвитку безробіття, у тому числі прихованого; умови

та охорону праці; доходи і рівень життя населення, його соціальне самопочуття і т. ін.

Нарівні підприємств, установ, організацій мають аналізуватись показники, які характеризують: зайнятість — рух персоналу, підготовку і перепідготовку кадрів, зміни чисельності та структури зайнятих і т. д.; умови та охорону праці — стан виробничого середовища на підприємстві, масштаби зайнятості на шкідливих і тяжких фізичних роботах, рівень виробничого травматизму тощо; оплату праці й форми соціальної підтримки працівників, рівень середньомісячної заробітної плати працівників різних категорій, структуру і масштаби грошових виплат працівникам підприємств у формі премій, матеріальної допомоги, доплат і т. д.; стан трудових відносин — кількість трудових спорів, їх причини, кількість урегульованих трудових спорів без звернення у вищі інстанції, міру виконання трудових договорів, стан страйкового руху тощо.

Координацію статистичної інформації в Україні здійснює Державний комітет статистики України, в якому, поряд з іншими, функціонує Управління статистики праці. Держкомстат затверджує форми статзвітності для різних міністерств і підприємств, збирає, обробляє, узагальнює соціально-трудова статистику, отриману із таких статистичних джерел: адміністративна статистика підприємств; адміністративна статистика служб зайнятості; статистика домашніх господарств. Держкомстат публікує офіційні статистичні дані по країні у відповідних статистичних збірниках: загальному "Статистичний щорічник України" і спеціалізованих: "Економічна активність населення України", "Праця в Україні", "Доходи і рівень життя населення України", "Регіональний людський розвиток" та ін. Інформацію про друковані видання Держкомстату України, найсвіжішу статистичну інформацію Ви можете знайти на спеціалізованому сайті¹.

Державний комітет статистики України проводить також обстеження бюджету сімей. Дані обстежень включають доходи та витрати, ступінь самозабезпечення сім'ї продуктами, житлові умови, наявність предметів довгострокового користування, таких як автомобіль, телевізор, холодильник, а також дані про структуру сім'ї. Участь сімей у обстеженні добровільна і їм виплачується невелика винагорода. При бюджетних обстеженнях проводиться вибіркова перехресна перевірка інформації, яку надають сім'ї (наприклад, з підприємств також отримується інформація про заробітну плату). Доходи порівнюються з витратами та вивчаються розбіжності між ними. Статистичні дані, отримані в результаті обстежень бюджету сімей, використовуються частково для визначення рівня інфляції, також вони є статистичною базою для встановлення прожиткового мінімуму та інших соціальних стандартів.

Міністерство праці та соціальної політики України відслідковує розвиток ринку праці, аналізуючи матеріали Державного комітету статистики України. Ці дані використовуються також для планування і розробки нормативних актів.

Для дослідження світового ринку праці та зіставлень між країнами в сфері праці важливими джерелами інформації є міжнародні інформаційні видання із статистики праці.

Для об'єктивної оцінки стану соціально-трудової сфери в країні необхідно зіставляти матеріали усіх джерел інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини, а моніторинг соціально-трудової сфери необхідно проводити на трьох рівнях: державному, регіональному, окремих підприємств і організацій.

14. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО - ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

План

1. Історія і причини створення Міжнародної організації праці
2. Керівні органи Міжнародної організації праці і їх структура
3. Головні цілі і задачі Міжнародної організації праці

1. Історія і причини створення Міжнародної організації праці

Міжнародна організація праці (МОП) є однією з багатобічних організацій, що найбільш успішно виконують свій мандат. Вісім десятиліть її історії дозволяють зробити висновок про те, що заставою цього успіху служить прагнення до відновлення у відповідь на зміни, що відбуваються. МОП була створена в 1919 р. за задумом промислово розвинутих країн для рішення їхніх загальних проблем, але її стрімкий розвиток і творчі підходи залучили до неї за два десятиліття після Другої світової війни масу нових членів.

У період «холодної війни» Організація зберігала свій універсальний характер, у той же час безкомпромісно відстоюючи свої основні цінності. Кінець «холодної війни» і прискорена глобалізація світової економіки в черговий раз поставили МОП перед необхідністю переглянути свої задачі, програми і методи роботи.

Міжнародна організація праці побудована на статутному принципі, який говорить, що загальний і міцний світ може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

МОП стояла у джерел таких досягнень індустріального суспільства як 8-годинний робочий день, політика зайнятості, охорона материнства, закони про дитячу працю й інші норми, що сприяють охороні праці і мирних трудових відносин.

Універсальна за своїм характером, МОП зародилася на соціальному ґрунті Європи і Північної Америки XIX століття. У цих двох регіонах йшла промислова революція, і бурхливий економічний ріст найчастіше досягався ціною найтяжких людських страждань. Ідея про прийняття міжнародного трудового законодавства виникла на початку XIX сторіччя в результаті міркувань морального й економічного порядку з приводу людських витрат промислової революції. Цю ідею підтримали багато видатних промисловців, у тому числі Роберт Оуен і Даніель Легран, а також ряд політичних діячів і економістів.

Попередники МОП висували три доводи на користь прийняття міжнародних трудових норм. Перший з них, гуманітарного плану, указував на необхідність полегшити важку долю працюючих мас. Ця ініціатива виходила, однак, не від них, а від промислового середнього класу. Організований робочий рух виник лише пізніше, коли в ряді країн були усунуті різні перешкоди для реалізації права на свободу об'єднання. Другий довід, скоріше політичного плану, підкреслював важливість зміцнення соціального миру в промислово розвинутих країнах з метою запобігти суспільні

потрясіння. Політично прозорливі засновники МОП підтримали реформістські устремління серед трудящих, щоб відвернути їх від комуністичної пропаганди, що усе ширше поширювалася в Європі після Жовтневої революції 1917 р. у Росії. Третій довід носив економічний характер; вказувалося на те, що міжнародне регулювання праці допоможе країнам із захисним трудовим законодавством уникнути втрат. Іншими словами, таке регулювання дозволило б зрівняти міжнародну конкурентноздатність усіх держав. Ці аргументи приведені в преамбулі до прийнятого в 1919 р. Статуту МОП, що відкривається словами про те, що загальний і міцний світ може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості; потім вони були уточнені у Філадельфійській декларації 1944 р. І сьогодні, в епоху глобалізації, вони залишаються ідеологічним фундаментом МОП. Пропозиції історичних попередників МОП часто просто ігнорувалися урядами. Однак в останні десятиліття XIX століття їх підхопили різні суспільні об'єднання, особливо активні у Франції, Німеччині і Швейцарії. Під впливом цих організацій ідея введення подібного міжнародного законодавства поширилась в політичних, релігійних, наукових і економічних колах, а також вперше й у світі праці. Найбільш значним підсумком цього інтелектуального руху стало створення в 1901 р. у Базі Міжнародної асоціації правового захисту трудящих. На національному рівні іншим попередником захисного трудового законодавства стали соціальні закони уряду Німеччини, прийняті протягом останніх двох десятиліть XIX століття. У 1905-1906 р. Швейцарія скликала в Берні дипломатичні конференції, що завершилися прийняттям перших двох міжнародних трудових конвенцій: однієї - про регулювання нічної праці жінок, а іншої - про припинення використання білого фосфору у виробництві сірників. В роки Першої світової війни кілька міжнародних зустрічей провели профспілки. Їхні учасники намагали ввести ряд соціальних положень у майбутній мирний договір, а також створити міжнародний орган, що займається умовами праці. Також висувалася вимога компенсації за жертви, на котрі пішли працюючі маси під час війни.

Акт про створення МОП був розроблений Комісією з міжнародного трудового законодавства, створеною Паризькою мирною конференцією в 1919 р. Він увійшов як Частина XIII у Версальський мирний договір. Ведучу роль при цьому зіграли Франція і Великобританія. Авторами англійського тексту, що Комісія взяла за основу, були майбутні керівники Міжнародного бюро праці Гарольд Батлер і Едвард Філен. З моменту свого народження Організація здобувала риси, що помітно відрізняли її від інших установ Ліги Націй, попередниці Організації Об'єднаних Націй між двома світовими війнами.

У той час, як становлення і робота Ліги проходили зі значними труднощами, МОП швидко стала ефективно діючою організацією: секретаріат на чолі з такою видатною особистістю, як Альбер Тома, вів активний діалог з міністрами праці, з високою віддачею працювала Міжнародна конференція праці, що прийняла за перші два роки - 1919-1920 - дев'ять Конвенцій і десять Рекомендацій.

Створена для вироблення міжнародних трудових норм і контролю за їхнім застосуванням, МОП у перші 40 років існування направляла основну частину своїх зусиль на виконання цієї головної задачі. Протягом 20-літнього періоду - з 1919 р. по 1939 р. - було прийнято 67 Конвенцій і 66 Рекомендацій. Спочатку норми торкалися, в основному, умов праці: перша конвенція 1919 р. регламентувала робочий час, установивши тривалість робочого дня у розмірі восьми годин, а тижня - 48 годин. Умови зайнятості стали предметом цілого ряду норм.

У 1926 р. було прийнято важливе нововведення - Міжнародна конференція праці створила механізм контролю за застосуванням норм, що існує і понині. Був утворений Комітет експертів, що складається з незалежних юристів. Він аналізував доповіді урядів про дотримання ратифікованих ними Конвенцій і представляв щороку власну доповідь. Його мандат був потім розширений, так що тепер Комітет розглядає і доповіді про дотримання нератифікованих Конвенцій. Апьберт Тома, завдяки якому протягом 13 років Організація займала у світі сильні позиції, помер у 1932 р. Його спадкоємець Гарольд Батлер зштовхнувся з проблемою масового безробіття, породженою «великою депресією». Усі ці роки представники трудящих і роботодавців на Конференції протистояли один одному по питанню про скорочення робочого часу без яких-небудь видимих результатів. У 1934 р., у період правління президента Франкліна Д. Рузвельта, Сполучені Штати, що не входили в Лігу Націй, стали членом МОП.

У травні 1940 р. новий директор Джон Уайнант, з огляду на положення Швейцарії в центрі охопленою війною Європи, перевів штаб-квартиру Організації з Женеви в Монреаль (Канада). У 1944 р. делегати Міжнародної конференції праці прийняли Філадельфійську декларацію. Вона ввійшла як додаток у Статут і понині є хартією цілей і задач МОП. Декларація відкривається підтвердженням фундаментальних принципів МОП; вона, зокрема, говорить, що «воля слова і воля об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу» і що «злиденість у будь-якій місці є погрозою для загального добробуту». Декларація передбачила Статут Організації Об'єднаних Націй і Загальну декларацію прав людини.

У Декларації обґрунтовується принцип рівності і соціальної справедливості. «Всі люди і від раси, віри або полу, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної стійкості і рівних можливостей».

В Декларації також визначені 10 програмних задач МОП.

Конвенції, прийняті після Другої світової війни, стосувалися важливої проблеми прав людини (воля об'єднання, усунення примусової праці і дискримінації, а також ряду технічних проблем у сфері праці). У 1948 р. була схвалена головна конвенція (№87) про волю об'єднання. Вона і зараз продовжує значно впливати на світ праці.

У 1969 р. МОП з нагоди своєї 50-й річниці була визнана гідною Нобелівської премії світу. На церемонії надання престижної нагороди голова Комітету з Нобелівських премій заявив, що МОП, одне з деяких створінь людства, яким воно може пишатися, вплинула на законодавство всіх країн.

З середини 70-х років був взятий курс на децентралізацію діяльності і ресурсів МОП в рамках політики активного партнерства. В 1998 р. Міжнародна конференція праці прийняла декларацію про основні принципи і права у сфері праці.

У 1999 р. новий Генеральний директор МБП Хуан Сомовія (Чилі), перший представник південного півкулі, що очолив Організацію, приєднався до міжнародного консенсусу про сприяння відкритому суспільству і відкритій економіці в тій мірі, у якій це «принесе реальні вигоди простим людям і їх родинам» Х. Сомовія має намір модернізувати тристоронню структуру Організації і допомагати використовувати її таким чином, щоб цінності МОП відігравали ведучу роль у новій глобальній реальності.

2. Керівні органи Міжнародної організації праці і їх структура

МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди і соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно і відкрито обговорювати свою національну політику і практику. Тристороння структура МОП робить її єдиною міжнародною організацією, у якій об'єднання роботодавців і трудящих мають рівний голос з урядами у формуванні її політичного курсу і програм.

МОП заохочує трипартизм і усередині держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками і роботодавцями, що беруть участь у виробленні і проведенні в життя політики в соціально-економічній області, а також по ряду інших напрямків. Кожна країна-учасниця має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від трудящих і роботодавців, що можуть виступати і голосувати незалежно друг від друга.

До керівних органів МОП належать: Міжнародна конференція праці (МКП), Адміністративна рада, Міжнародне бюро праці

Міжнародна конференція праці проводиться в червні кожного року в Женеві. Делегатів супроводжують технічні радники. Поряд з делегатами уряду в Конференції звичайно беруть участь і виступають члени кабінету міністрів, відповідальні за сферу праці у своїх країнах. Представники підприємців і трудящих можуть виступати і голосувати незалежно від делегатів уряду і навіть проти них, так само як і проти один одного.

Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових і соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику Організації. Кожні два роки Конференція приймає дворічну програму роботи і бюджет МОП, що складається з внесків держав-членів.

У період між конференціями роботою МОП керує Адміністративна рада, до котрої входять 28 представників урядів, 14 представників трудящих і 14 представників роботодавців. Ця виконавча рада проводить свої засідання три рази в рік у Женеві. Він приймає рішення по політиці Організації, визначає її програму і бюджет, що потім представляються на Конференцію для затвердження. Рада також обирає Генерального директора МБП.

Десять урядових місць у ньому постійно закріплені за країнами, найбільш розвинутими в промисловому відношенні (Бразилія, Китай, Франція, Німеччина, Індія, Італія, Японія, Російська Федерація, Великобританія, США). Представники інших країн-учасниць обираються в Адміністративну раду делегатами урядів на Конференції на трирічний термін з урахуванням географічного розподілу.

Міжнародне бюро праці в Женеві є постійним секретаріатом Міжнародної організації праці, її штаб-квартирою, дослідницьким центром і видавництвом. Адміністративно-управлінські функції децентралізовані і здійснюються регіональними і місцевими відділеннями і бюро. Керує Секретаріатом Генеральний директор МБП, що обирається на п'ятилітній термін з можливістю переобрання. У штаб-квартирі в Женеві і більш ніж 40 представництвах по усьому світі працюють близько 2500 фахівців і службовців.

Регулярно проводяться також регіональні конференції держав-членів МОП, які розглядають питання, що представляють для них особливий інтерес.

Адміністративній раді і Бюро допомагають у їхній діяльності тристоронні комітети, що охоплюють основні галузі промисловості, і комітети експертів з таких питань, як професійне навчання, удосконалювання методів управління, гігієна й охорона праці, трудові відносини, особливі проблеми окремих категорій трудящих - молоді, жінок, інвалідів і т.д.

Основними підрозділами МБП є:

1. Бюро по діяльності підприємців

Успішно працюючі підприємства складають основу будь-якої стратегії розширення зайнятості і підвищення рівня життя. Багато чого в повсякденних відносинах між роботодавцями і трудящими на великих і малих підприємствах бере свій початок у дебатах, що відбувається на міжнародній арені, і прийнятих рішеннях. Законодавство з праці найчастіше вводить окремими країнами слідом за схваленням міжнародних актів у цій сфері. Потреба підприємств в одержанні новітньої інформації і консультацій у даній області сьогодні особливо велика.

Організації підприємців на національному і міжнародному рівнях надають таку інформацію підприємствам, яка полегшує їхню діяльність у навколишньому соціальному середовищі й в області людських ресурсів. Їх інформаційний і представницький потенціал може допомогти керівництву підприємства зрозуміти, що відбувається в діловому навколишньому середовищі і впливати на нього, користуватися можливостями для росту торгівлі, інвестицій і одержання конкурентних переваг, які відкриваються завдяки глобалізації світової економіки, що розширюється.

Бюро по діяльності підприємців МБП працює з їх організаціями, допомагаючи їм ефективно виконувати ці функції. Воно проводить програму сприяння об'єднанням роботодавців у країнах, що розвиваються, тих, котрі здійснюють перехід до ринкової економіки, а також у країнах, що пережили різного роду конфлікти. У її рамках надається допомога цим організаціям по наданню послуг, необхідних підприємствам. Підтверджуючи в такий спосіб

свою корисність, вони залучають нових членів, що у свою чергу підсилює ефективність і розмах діяльності цих об'єднань.

2. Бюро по діяльності трудящих

Глобалізація економіки в світі призводить до змін, що особливо позначаються на зайнятості, умовах праці, заробітній платі і самій організаційній структурі профспілок. Починаючи зі створення МОП у 1919 р. профспілковий рух бачив в МОП опору для своєї діяльності і найважливіший центр для встановлення контактів на міжнародному рівні.

Бюро по діяльності трудящих є спеціалізованим підрозділом МБП. Його задача - підтримувати тісні зв'язки з профспілковими об'єднаннями в різних країнах, надавати ресурси МОП у їхнє розпорядження, допомагати Організації чуйно реагувати на їхні проблеми, пріоритети, інтереси і думки і діяти з врахуванням цього.

З цією метою Бюро координує всю діяльність МОП, що стосується організацій трудящих. Його головні цілі:

- сприяти розвитку і зміцненню представницьких, незалежних і демократичних профспілкових організацій;

- розширювати їхні можливості в участі в переговорах з політичних, економічних і соціальних питань і в прийнятті рішень у даних областях;

- допомагати профспілкам активно брати участь у діяльності МОП.

Інші послуги, надані Бюро профспілковим організаціям, включають публікації, технічну допомогу, дослідження і навчання. Фахівці МБП по діяльності трудящих і профспілковому утворенню надають їм допомогу по усьому світі.

3. Департамент урядової діяльності, законодавства й адміністрації праці

Ефективне регулювання праці у відповідь на соціально-економічні зміни вносить важливий вклад у поліпшення умов праці і, у той же час, у національний розвиток.

МОП допомагає країнам виробляти й удосконалювати свою політику і законодавство в сфері праці, регулювання в цій області, зміцнювати інспекцію праці і служби зайнятості.

Департамент урядової діяльності, законодавства й адміністрації праці разом з Бюро по діяльності підприємців і Бюро по діяльності трудящих пропонує унікальний набір послуг по розвитку можливостей міністерств праці й інших відповідних урядових органів по налагодженню і веденню соціального діалогу. Сюди входять як традиційні функції підтримки урядів, удосконалювання законодавства і управління в сфері праці, так і комплексне сприяння міністерствам праці і відповідним державним органам у виробленні економічної і соціальної політики в цілому. Особлива увага приділяється проблемам структурної перебудови економіки і реформі державного сектора,

Департамент координує зведену міжгалузеву програму зміцнення загального управління і структури органів з праці, у тому числі інспекцій праці і служб зайнятості. Приділяється також увага процесу реформування трудового законодавства як головного фактора сприяння трипартизму і соціальному діалогу.

3. Головні цілі і задачі Міжнародної організації праці

У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується чотирма стратегічними цілями:

просування і проведення в життя основних принципів і прав у сфері праці;

створення великих можливостей для жінок і чоловіків в одержанні якісної зайнятості і доходу;

розширення охоплення й ефективності соціального захисту для усіх;

зміцнення трипартизма і соціального діалогу.

Можна виділити наступні основні напрямки діяльності організації:

розробка міжнародної політики і програм з метою сприяння основним правам людини, поліпшенню умов праці і життя, розширенню можливостей зайнятості;

створення міжнародних трудових норм, підкріплених унікальною системою контролю за їхнім дотриманням; ці норми служать орієнтиром для національних органів у проведенні в життя такої політики;

проведення в життя великої програми міжнародного технічного співробітництва, вироблюваної і здійснюваної в активному партнерстві з учасниками Організації, у т.ч. надання допомоги країнам у її ефективній реалізації;

питання професійної підготовки і навчання, дослідження і видавнича діяльність у підтримку цих зусиль.

З розвитком світової економіки, економічної інтеграції та співробітництва різних країн постало завдання узгодити і узагальнити трудові відносини, які склалися на національних ринках праці. Виконання цього завдання взяла на себе МОП. На міжнародних конференціях праці були прийняті конвенції і рекомендації, в яких юридично закріплені норми трудових відносин як частина міжнародного права. Конвенції та рекомендації МОП після ратифікації їх парламентами багатьох країн стали складовою національного трудового права.

У 1998 році Міжнародна конференція праці прийняла урочисту Декларацію про основні принципи і права в сфері праці. В ній підтверджується рішучість міжнародного співтовариства «дотримувати, сприяти застосуванню і сумлінно запроваджувати в життя» право трудящих і роботодавців на волю об'єднання і колективні переговори, діяти в напрямку ліквідації усіх форм примусової чи обов'язкової праці, повного усунення дитячої праці і дискримінації в області наймання і занять. У Декларації підкреслюється, що всі держави-учасниці несуть зобов'язання дотримувати ці принципи поза залежністю від того, ратифікували вони відповідні Конвенції чи ні.

Конвенція №29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 року. Вимагає заборони примусової чи обов'язкової праці у всіх формах. Допускаються визначені виключення, такі як військова служба, належним чином контрольовані виправні роботи, праця при надзвичайних обставинах, таких як воєнні дії, при пожежі, землетрусах...

Конвенція №87 про волю асоціації і захисту права на організацію, 1948 року. Установлює право всіх трудящих і підприємців на створення і вступ в організацію по своєму виборі без одержання попереднього дозволу і встановлює ряд гарантій свободи їхньої діяльності без втручання органів державної влади.

Конвенція №98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів, 1949 року. Передбачає захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій трудящих і підприємців від взаємного втручання, а також заходи для сприяння колективним переговорам.

Конвенція №100 про рівну винагороду, 1951 року. Призиває встановлювати рівну оплату для чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Конвенція №105 про скасування примусової праці, 1957 року. Забороняє використання будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці як засіб політичного придушення, виховання, покарання за вираження політичних і ідеологічних поглядів, мобілізації трудових ресурсів, установлення трудової дисципліни, покарання за участь у страйках чи дискримінації.

Конвенція №111 про дискримінацію в області праці і занять, 1958 року. Призиває до проведення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації при наймі, професійній підготовці, у відношенні умов праці по ознаці раси, кольору шкіри, статі, віри, політичних поглядів, національного чи соціального походження, на сприяння рівності можливостей і звертання.

Конвенція №138 про мінімальний вік для прийому на роботу, 1973 року. Має на меті усунення дитячої праці; установлює, що мінімальний вік для прийому на роботу не повинний бути нижче віку завершення обов'язкової освіти.

Конвенція №154 і Рекомендації №163 про колективні переговори, 1981 р., передбачають переговори з метою визначення умов праці і зайнятості, регулювання відносин між підприємцями та працюючими або їх організаціями. При переговорах важливо мати необхідну інформацію для їх компетентного ведення. З цією метою державні органи повинні представляти необхідну інформацію про загальне соціально-економічне становище країн, підприємці повинні представляти інформацію про соціально-економічний стан підприємства.

В даний час перед МОП стоять якісно інші цілі і задачі, ніж ті, що стояли перед нею 15-20 років тому. Це пов'язано насамперед із глобалізацією світової економіки негативні наслідки якої позначаються на трудящих усіх країн, що змушені працювати в умовах жорсткості конкуренції, прискорення технологічних змін, росту соціальної нерівності і скорочення можливостей урядів.

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

План

1. Особливості функціонування МОП.
2. Розробка програм, спрямованих на покращання умов функціонування соціально-трудо­вих відносин.

16.1. Особливості функціонування МОП

Міжнародна організація праці (МОП) — міжнародна спеціалізована установа з регулювання соціально-трудо­вих відносин, захисту прав людини й забезпечення соціального миру. Вона була створена в 1919 р- відповідно до Версальського мирного договору при Лізі Націй. У 1946 р. МОП стала установою Організації Об'єднаних Націй (ООН) і до сьогодні є авторитетним міжнародним органом, головна мета якого — сприяння соціально-економічному прогресу, підвищенню добробуту й поліпшенню умов праці людей, захисту їх прав. Вищим органом МОП є Міжнародна конференція праці (МКП), що проводиться щорічно в Женеві. МКП визначає основні напрями в роботі МОП, затверджує міжнародні трудові норми — конвенції й рекомендації, затверджує програму й бюджет організації, вирішує інші питання діяльності МОП, один раз у три роки обирає виконавчий орган МОП — Адміністративну раду, що керує роботою МОП у перервах між конференціями та здійснює втілення в життя рішень конференції.

Постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом є Міжнародне бюро праці (МБП) на чолі з генеральним директором, що обирається Адміністративною радою строком на 5 років. Персонал МБП працює як у центральному апараті в Женеві, так і в різних країнах і регіонах в ролі технічних експертів. Практична робота Бюро полягає в підготовці питань для розгляду на Конференції, проведенні спеціальних обстежень і виданні робіт із проблематики МОП, у наданні допомоги урядам на їхнє прохання у виробленні проектів національних законодавчих актів з соціально-трудо­вих питань.

До складу МОП входять також Міжнародний інститут соціально-трудо­вих досліджень у Женеві й Міжнародний навчальний центр у Турині.

МОП працює з уставом, в якому визначені її завдання, порядок прийняття й виходу з організації, склад, права й завдання її органів і керівників, умови співробітництва з ООН, питання визначення членських

внесків країн-учасниць, формування, виконання бюджету й контролю за його виконанням, порядок розробки міжнародних трудових норм та інші питання її діяльності.

Основні завдання МОП такі:

- розробка погодженої політики й програм, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем;
- розробка й прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій, контроль за їхнім виконанням;
- допомога країнам-учасникам у вирішенні проблем зайнятості, скорочення безробіття й регулювання міграцій;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, дискримінації тощо);
- боротьба з бідністю, за поліпшення життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення;
- сприяння професійній підготовці й перепідготовці працюючих і безробітних;
- розробка й здійснення програм щодо поліпшення умов праці й виробничого середовища, техніки безпеки й гігієни праці, охорони й відновлення навколишнього середовища;
- сприяння організаціям трудящих і підприємців у їхній роботі з урядами щодо регулювання соціально-трудоових відносин;
- розробка й здійснення заходів щодо захисту найбільш уразливих груп трудящих (жінок, молоді, людей похилого віку, трудящих-мігрантів).

Завдання МОП висвітлюються в конкретних програмах, які вона приймає. Особливість діяльності МОП полягає в тому, що її рішення й рекомендації приймаються на основі трипаратизму, тобто шляхом узгодження питань між трьома сторонами-партнерами: урядами, організаціями — представниками трудящих і організаціями — представниками підприємців, взаємного обліку їхніх інтересів і прийняття загальних рішень, які відповідають вимогами цих трьох сторін.

16.2. Розробка програм, спрямованих на покращання умов функціонування соціально-трудоових відносин

Основна форма й метод роботи МОП укладаються в розробці конвенцій і рекомендацій. Конвенція — це міжнародний акт, що, будучи ратифікованим державою — членом МОП, стає обов'язковим для виконання цією державою. Рекомендації — це орієнтири для держав, які використовуються ними під час розробки соціально-економічної політики, законів, інших заходів у соціально-трудоовій сфері.

Важливий напрям роботи МОП і її органів — діяльність із забезпечення повної зайнятості населення, попередження й скорочення безробіття.

Основними цілями МОП у сфері зайнятості є:

- розширення зайнятості шляхом сприяння збалансованому й довгостроковому економічному зростанню;
- зниження рівня бідності за допомогою ефективної зайнятості;
- проведення активної політики на ринку праці;
- досягнення оптимального співвідношення між стабільністю зайнятості й стабільністю заробітної плати, захист найбільш уразливих груп трудящих, таких як жінки, молодь, мігранти.

На рішення завдань зайнятості й безробіття спрямовані такі конвенції й рекомендації МОП: Конвенція № 2 (1919 р.), доповнена Рекомендацією № 1 "Про безробіття й заходи для його попередження"; Конвенція № 122 й Рекомендація № 122 "Про політику у сфері зайнятості" (1968 р.), в яких уперше розроблені положення про активну політику зайнятості і про організацію роботи служб зайнятості населення. Ці положення доповнені Рекомендацією № 169 (1984 р.). Так, у ст. 1 Конвенції № 122 записано: "1.3 метою стимулювання економічного зростання й розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі й ліквідації безробіття й неповної зайнятості кожний Член Організації проголошує й здійснює активну політику, спрямовану на забезпечення кожному громадянину України повної, продуктивної й самостійно обраної зайнятості".

Ця політика має на меті забезпечити:

- а) роботою всіх, хто готовий приступити до роботи й шукає роботу;
- б) якомога більшу продуктивність роботи;
- в) наявність права вибору зайнятості й найширших можливостей для кожного працівника одержати підготовку й використовувати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження або соціального статусу.

Політика МОП враховує належним способом стадію й рівень економічного розвитку й взаємний зв'язок між цілями у сфері зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями. Вона здійснюється за допомогою методів, що відповідають національним умовам і практиці. Істотну частину діяльності МОП становить робота щодо професійної підготовки й перепідготовки працівників, їхньої професійної орієнтації й професійної реабілітації для країн — членів МОП. Так, у Рекомендації № 67 "Про професійне навчання" (1937 р.) визначено поняття професійної освіти, сформульовані питання її організації, рекомендовано програми для навчання до початку роботи й у процесі роботи з наймання, складання іспитів, рекомендується також безкоштовне навчання й надання матеріальної допомоги тим, хто навчається. У Рекомендації № 87 "Про професійне орієнтування" (1949 р.) розкрито поняття профорієнтування, показана сутність його застосування, методи проведення для різних категорій населення — школярів і дорослих, принципи керування, показана практика підготовки персоналу для проведення подібної роботи. Інші поняття розкрито у Рекомендації № 117 "Про професійне навчання" (1962 р.), у

Конвенції № 142 і Рекомендації № 150 "Про розвиток людських ресурсів" (1976 р.).

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

План

1. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.
2. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці.
3. Організація діяльності Міжнародної організації праці.
4. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці.
5. Застосування конвенцій країнами — членами МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.
6. Проблеми інтеграції соціально-трудова відносин України в систему відносин, визнану МОП.

1. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини

Міжнародна організація праці (МОП) була створена і діє з метою встановлення й збереження суспільної злагоди, захисту прав людини, розвитку принципів трипартизму, соціального прогресу в усьому світі. За роки своєї діяльності вона накопичила унікальний досвід і провела величезну роботу з урегулювання соціально-трудова проблем і конфліктів на основі розвитку переговорного процесу, тристоронніх переговорів і угод.

Значення вдосконалення соціально-трудова відносин в Україні, приведення їх у відповідність до міжнародних вимог, що формуються на основі прогресивного досвіду високорозвинених країн, особливо актуалізується в наш час у зв'язку з процесами глобалізації та ринкової трансформації національної економіки. Тому важливою сферою знань у галузі економіки праці й соціально-трудова відносин є вивчення досвіду діяльності МОП.

При вивченні матеріалів цієї глави завдання студента полягає в тому, щоб з'ясувати цілі, завдання, структуру, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці; зрозуміти сутність і значення міжнародних актів про економічні, соціальні й культурні права людини, зокрема основоположних конвенцій і рекомендацій МОП; розглянути організацію діяльності МОП, основні напрями інтеграції соціально-трудова відносин України в систему відносин, визнану світовим співтовариством.

1. МІЖНАРОДНІ АКТИ ПРО ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ Й КУЛЬТУРНІ ПРАВА ЛЮДИНИ

Головний внесок нормативних актів Організації Об'єднаних Націй (ООН) у міжнародно-правовому регулюванні соціально-трудових відносин полягає в проголошенні основних прав людини, які мають бути закріплені в законодавстві кожної цивілізованої країни. Ці права є загально визнаними принципами та нормами міжнародного права. Серед проголошених ООН основних прав людини — комплекс трудових прав, які переважно закріплені у Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права.

Загальна декларація прав людини схвалена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. у вигляді резолюції, тобто вона не має обов'язкового характеру, а є здебільшого програмним політичним документом. Але його авторитет та моральна сила у світі є значними.

Загальна декларація прав людини містить пакет основних невід'ємних трудових прав людини: право на працю, на вільне обрання роботи; на захист від безробіття; на справедливі та сприятливі умови праці; на рівну оплату за однакову працю без будь-якої дискримінації; на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує достойне існування самої людини та її сім'ї і доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; на створення профспілок та вступ до них для захисту своїх інтересів; на відпочинок та дозвілля; на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану щорічну відпустку.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини було схвалено Генеральною Асамблеєю ООН у грудні 1966 р. За юридичною природою цей документ є багатостороннім міжнародним договором, ратифікованим більшістю країн — членів ООН, в тому числі й Україною. Ратифікований Україною цей документ був 12 грудня 1973 р., набув чинності 3 січня 1976 р.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини значну увагу приділяє проголошенню та закріпленню, поряд з іншими, основних трудових прав, зокрема.

- Право на працю.
- Право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну плату без дискримінації.
- Задовільні умови існування працівників та їх сімей.
- Безпечні та здорові умови праці.
- Однакові для всіх можливості просування по службі виключно на основі трудового стажу та рівня кваліфікації.
- Право на відпочинок.
- Право на профспілкову організацію.
- Право на страйк.

Трудові права в Пакті сформульовані ширше, ніж в Декларації, і окрім цього тут встановлюються конкретні зобов'язання держав, що ратифікували Пакт, щодо практичного впровадження його положень.

Зокрема, що стосується права на працю, то в Пакті воно включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає, чи на яку вільно погоджується. Для забезпечення цього права державами має бути здійснено ряд програм професійно-технічної підготовки та навчання, визначено шляхи і методи економічного, соціального і культурного розвитку, повної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні й економічні свободи людини.

Окрім зазначених вище основних прав у сфері соціально-трудових відносин Пакт проголошує ряд інших прав: право на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування; охорона та допомога сім'ї, матерям протягом розумного строку до і після пологів, усім дітям і підліткам; право на достатній життєвий рівень, на свободу від голоду; право на найвищий досяжний рівень фізичного та психічного здоров'я; право на освіту; право на участь у культурному житті; право на користування результатами технічного прогресу та їх практичного застосування; право людини на захист моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з будь-якими науковими, культурними, художніми працями, автором яких вона є.

2. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці.

Міжнародна організація праці (International Labour Organization) — одна з найстарших і найбільших міжнародних організацій. Вона створена у 1919 р. у складі Ліги Націй за ініціативою і активною участю західної соціал-демократії для сприяння соціальному прогресу, встановлення і підтримання соціальної злагоди. З 1946 р. МОП діє як спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй.

У преамбулі Конституції МОП (квітень 1919р.) відображено основні чотири мотиви створення МОП: гуманістичний мотив полягає в неприйнятності існування експлуатації, соціальної несправедливості, важких умов праці та життя робітників; внутрішньополітичний мотив — без поліпшення умов життя і праці боротьба працівників за свої права може набрати революційних форм, що порушить мир і гармонію у світі; економічний мотив — соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність національних економік, що обумовлює можливості поліпшення становища трудящих у їх країнах; зовнішньополітичний мотив — "Загального і тривалого миру можна досягти тільки на основі соціальної справедливості"¹.

МОП нині налічує більше 180 країн-членів, сприяє дотриманню прав людини, гармонійному соціально-економічному розвитку народів світу через запровадження та контроль за дотриманням міжнародних стандартів праці, технічне співробітництво. МОП здійснює наукові дослідження і поширює інформацію, готує кадри для створення умов забезпечення потреб якомога більшої кількості людей світу у харчуванні, житлі, здоров'ї, освіті, культурі, гідній праці.

Головні цілі МОП відповідно до її статуту можна визначити так: захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу; боротьба з безробіттям; встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакову працю; захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

Для досягнення поставлених цілей МОП виконує такі основні завдання:

- Розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудо­вих проблем.
- Створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій задля здійснення цієї політики.
- Технічне співробітництво — допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудо­вих проблем.
- Захист прав людини та боротьба з бідністю за покращання життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення.
- Розробка програм покращання умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці, охорона та відновлення довкілля.
- Розробка заходів щодо захисту найвразливіших груп працівників (жінок, молоді, людей похилого віку, працівників-емігрантів)тощо.

Зазначені вище завдання були й залишаються головними у діяльності МОП, а також є одночасно і методами її роботи, зокрема щодо розробки міжнародних трудових норм.

МОП має досить складну та розгалужену структуру (рис .1).



Рис..1. Структура Міжнародної організації праці

Міжнародна конференція праці (МКП), або Генеральна конференція, є вищим органом МОП, робота котрого визначається спеціальним

Регламентом. МКП збирається щорічно в Женеві зазвичай на початку червня. Кожна держава на Конференції представлена двома делегатами від уряду та по одному від трудящих та підприємців з правом вирішального голосу. До складу делегацій також входять радники, у великих делегаціях у кількості 40—50 чоловік. Всі делегати користуються рівними правами та голосують відповідно до своїх переконань та незалежно один від одного. Різні точки зору не завдають перешкод прийняттю рішень, оскільки ті приймаються переважно значною більшістю голосів або консенсусом.

МКП визначає загальний напрямок діяльності МОП, тут обговорюються соціальні проблеми у сфері праці, розробляються та затверджуються міжнародні норми праці у вигляді конвенцій та рекомендацій, приймаються резолюції щодо окремих питань діяльності МОП, заслуховується звіт про діяльність Організації за минулий рік та затверджуються бюджет і програма на наступні два роки, раз на три роки обирається адміністративна рада. Робота вищого органу МОП складається із щоденних пленарних засідань та паралельної роботи різноманітних комітетів.

Галузеві комітети створені поза Конференцією для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудовах проблем окремих найважливіших галузей економіки. Комітети є постійними органами, однак збираються на засідання нерегулярно, не частіше ніж раз на декілька років.

Регіональні конференції скликаються для підтримання постійного зв'язку МОП із різними районами світу та вивчення соціально-економічних змін, які там відбуваються. Конференції скликаються за необхідністю та можливістю для обговорення питань, важливих для конкретного регіону. Рішення конференцій спрямовуються у МОП, урядам, об'єднанням трудящих та підприємців країн окремого регіону.

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП, який спрямовує її роботу в період між конференціями, впроваджує її рішення, визначає порядок денний конференції та інших нарад, спрямовує діяльність МБП та різноманітних комітетів тощо. Адміністративна рада має тристоронній склад: 28 представників урядів, 14 трудящих та 14 підприємців. Адміністративна рада збирається три рази на рік. На кожній її сесії на розгляд виноситься близько двадцяти питань.

Міжнародне бюро праці (МБП) — це постійний секретаріат та одночасно дослідний центр із соціальних питань і світовий довідково-інформаційний центр МОП, штаб-квартира якого знаходиться в Женеві (Швейцарія). До головних функцій МБП відносять: здійснення різноманітних обстежень у сфері соціально-трудовах відносин за дорученням Адміністративної ради та Генеральних конференцій, контроль за дотриманням ратифікованих конвенцій, підготовка матеріалів для генеральних конференцій, видання та поширення публікацій з питань праці. Очолює МБП Генеральний директор, який призначається Адміністративною радою раз на 5 років. Організаційно МБП складається із ряду департаментів

та має декілька бюро і представників у різних країнах. МБП було створено два науково-навчальних заклади з підвищення кваліфікації: Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень у Женеві та Міжнародний навчальний центр у Турині (Італія).

Важливу роль в розвитку МОП зіграло прийняття в 1944 р. Міжнародною конференцією праці у Філадельфії Декларації про діяльність МОП. Вона отримала назву Філадельфійської декларації та власне разом зі статутом визначила основні цілі та завдання Організації, які залишаються актуальними та нагальними і дотепер. Ця Декларація, окресливши магістральні шляхи не лише

діяльності МОП, а й світової соціальної політики загалом на другу половину ХХ ст., і нині залишається керівним документом в роботі Організації.

Декларація відкривається підтвердженням фундаментальних принципів МОП та проголошує, що "праця не є товаром", "свобода слова та свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу" та що "злидні будь-де є загрозою для загального добробуту". Далі обґрунтовується положення, що стійкий мир може бути встановлено лише на основі соціальної справедливості, тобто вперше завданням міжнародної організації було в такому широкому розумінні проголошено принцип рівності.

Філадельфійська декларація МОП також закликала уряди запровадити гарантовану мінімальну заробітну плату, досягти повної зайнятості, сприяти реалізації програм соціального забезпечення, покращанню умов праці та життєвого рівня населення, забезпеченню можливостей навчання й просування на вищі посади працівників, забезпеченню рівних можливостей отримання загальної та професійної освіти.

Завершується Декларація твердженням, що викладені в ній принципи "повністю можуть бути застосовані всіма народами", а їх поширення на все ще "залежні народи... є завданням всього цивілізованого світу". Ця заява сприяла тому, що перед отриманням незалежності країнами "третього світу" Декларацію назвали "хартією залежних народів".

Визначені Декларацією цілі та завдання є головними у діяльності МОП протягом усього періоду, однак сучасні умови визначають необхідність виявлення пріоритетів її діяльності. До головних з них можна віднести такі: підтримка процесу демократизації для сприяння розвитку трипартизму, діалогу між партнерами в кожній державі; продовження боротьби з бідністю, передусім через збільшення зайнятості, в тому числі шляхом перепідготовки робочої сили; захист трудових та громадянських прав трудящих у всіх його формах

3. Організація діяльності Міжнародної організації праці

МОП є єдиною організацією ООН, в рамках котрої представники трудящих разом з представниками підприємців та урядів на рівних правах

беруть участь у прийнятті рішень шляхом переговорів з найважливіших соціально-економічних питань.

На тристоронній основі функціонують органи МОП — Адміністративна рада (виконавчий орган), галузеві комітети. Принципи трипартизму також враховуються при підборі кандидатур у Міжнародне бюро праці та його територіальні бюро.

Тристоронній принцип побудови та здійснення діяльності МОП закріплено в її базових документах — Філадельфійській декларації та Статуті.

Документи МОП, які приймаються на щорічній Генеральній конференції МОП, узгоджуються зі сторонами згідно з принципом консенсусу, тобто за згодою всіх сторін, однак це не є абсолютним правилом, оскільки всередині делегацій від держав рішення може бути прийняте кваліфікованою більшістю (2/3 голосів кожної із сторін).

Особливості структури та всієї діяльності МОП визначаються складністю узгодження різних, часто навіть протилежних інтересів сторін. Діалог, дискусії та прийняття рішень сторонами передбачає взаємні врахування інтересів та досягнення угод в умовах соціального миру, що і зумовлює необхідність такої особливості структури та діяльності МОП, як її тристоронній характер.

У своїй діяльності МОП використовує три основні методи:

1. Розробка та прийняття міжнародних трудових норм та контроль за їх виконанням (нормотворча діяльність).
2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудоових проблем, тобто здійснення технічного співробітництва.
3. Проведення досліджень та здійснення публікацій з проблем у сфері праці.

Нормотворча робота є головною у діяльності МОП та здійснюється задля досягнення "її основних цілей і завдань. МОП розробляє міжнародні програми щодо покращання умов праці та життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримки основних прав людини, вдосконалення загальної і професійної освіти. Ці програми ґрунтуються на міжнародних трудових нормах, що встановлюються конвенціями та рекомендаціями МОП, яких за роки її існування було ухвалено 184 та 194 відповідно.

Міжнародне технічне співробітництво здійснюється, починаючи з 30-х рр. ХХ ст., у вигляді надання експертами МОП допомоги країнам у вирішенні різноманітних соціально-трудоових проблем. Діяльність експертів останнім часом стає складовою національних планів розвитку та зосереджується на сприянні повній зайнятості, розвитку людських ресурсів, підвищенні рівня життя, вдосконаленні трудового законодавства, здійсненні розвитку трипартизму, впровадженні сучасних методів управління тощо. Більш ніж у 100 країнах світу працює близько 600 експертів МОП.

Технічна допомога також включає в себе постачання необхідного обладнання, надання стипендій для підготовки національних кадрів на місцях та під час відряджень їх до інших країн, організацію різноманітних семінарів.

Масштаби технічної допомоги визначаються можливостями її фінансування, які є незначними, однак поступово зростають. Здійснення великомасштабних проектів, зокрема щодо підготовки кадрів, фінансується певним чином Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй.

Систематична дослідницька та видавнича діяльність МОП є основою здійснення нормотворчої роботи та технічного співробітництва. Цей напрямок діяльності проводиться основними департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудова досліджень МОП, Міжнародним навчальним центром МОП. Дослідницька робота охоплює багато країн світу, після її завершення результати можуть бути використані всіма бажаними.

Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень співпрацює та обмінюється результатами досліджень, методичними розробками у сфері праці та соціально-трудова відносин з багатьма національними науково-дослідними закладами. МОП є координатором усіх дослідницьких робіт у сферах охорони та гігієни праці, виробничої сфери, що виконуються і в окремих країнах, і в міжнародних організаціях.

МБП є важливим міжнародним видавничим центром, який видає щороку велику кількість літератури багатьма мовами. Серед публікацій — доповіді для щорічної сесії МКП, різних спеціалізованих нарад і конференцій; трьома мовами видається журнал "Міжнародний огляд праці", п'ятьма мовами — журнал "Трудовий світ"; англійською видається "Офіційний бюлетень МБП"; також видаються "Законодавчі акти про працю", "Щорічник статистики праці", "Праця у світі", щорічна доповідь про тенденції розвитку й перебіг подій у трудових та соціальних сферах, журнал для допомоги профспілкам.

Організаційно-практична діяльність МОП ведеться у тісному взаємозв'язку та згідно з методами її роботи і охоплює всі основні соціально-економічні проблеми праці та права людини. Основні сфери її діяльності досить широкі та багатогранні, однак продовжують розширюватись, включаючи в себе нові теми, змінюючи свій зміст відповідно до змін у світовому співтоваристві та окремих країнах.

До основних сфер діяльності МОП належать: зайнятість та безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; права людини; умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище; заробітна плата; соціальне забезпечення; окремі категорії трудящих; МОП та соціальні інститути; погляд у майбутнє та проблемні положення.

Забезпечення повної зайнятості, попередження та скорочення безробіття, допомога безробітним є найважливішими завданнями МОП протягом усього періоду її діяльності. У Філадельфійській декларації було урочисто проголошено зобов'язання МОП сприяти прийняттю всіма членами програм повної зайнятості та підвищення життєвого рівня населення. Однак МОП не спроможна створювати в країнах робочі місця, це завдання місцевих урядів, а її роль полягає у формуванні суспільної думки, заохоченні національних заходів та міжнародної співпраці. Питанням зайнятості,

повнішого та ефективного використання людських ресурсів присвячено значну частину конвенцій та рекомендацій МОП.

Важливою ланкою та етапом у цій сфері діяльності стала Всесвітня програма зайнятості, проголошена на сесії Міжнародної конференції праці в 1969 р. Вона стала відправною точкою у роботі МОП в напрямку подолання безробіття та неповної зайнятості, охоплювала як промислово розвинені країни, так і ті, що розвиваються. Однак і зміст Всесвітньої програми зайнятості, і її здійснення вказують на те, що вона не вирішила гострих проблем запобігання та скорочення безробіття, а МОП в подальшому неодноразово зверталась до аналізу причин її слабкого виконання та здійсненого впливу. В ході цього розглядалися питання боротьби з бідністю, а в 1976 р. було визначено концепцію основних потреб, яка сприяла встановленню в країнах мінімального рівня заробітної плати та пенсій.

Необхідність скорочення безробіття та досягнення повної зайнятості зумовили проголошення активної політики на ринку праці, суть котрої полягає не стільки в матеріальній допомозі безробітним, скільки в збільшенні зайнятості на основі здійснення системи різноманітних заходів.

Важливим та досить ефективним напрямом діяльності МОП стала допомога країнам, зокрема тим, що розвиваються, у професійній підготовці та перепідготовці кадрів. Ці питання МОП розглядає як проблему розвитку людських ресурсів, включаючи розвиток управління, професійну орієнтацію та професійну реабілітацію. На здійснення цієї програми спрямовується більше двох третин коштів, призначених на технічне співробітництво. Цей напрямок діяльності Організації реалізується щороку в десятках країн, в ній зайняті сотні радників та експертів.

Гострою та політизованою сферою роботи МОП, яка знайшла своє відображення в міжнародних нормах та контрольній діяльності різних її органів, є права людини. Вся діяльність МОП тією чи іншою мірою пов'язана з правами людини, захистом права на працю та від примусової праці, боротьбою за нормальні умови праці, захист від дискримінації, за свободу об'єднання у профспілки тощо. Права людини знайшли відображення в конвенціях та рекомендаціях МОП.

Широке коло питань охоплює така сфера діяльності, як умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище. Ці проблеми відображені в конвенціях та рекомендаціях, що розглядають загальні та конкретні питання окремих професійних груп, окремих шкідливих речовин, окремих професійних захворювань. Для вирішення завдань у цій сфері МОП розробила та здійснює ряд програм, найважливішою з яких є Міжнародна програма з покращання умов праці та виробничого середовища.

Діяльність МОП у сфері заробітної плати досить обмежена. В міжнародних нормах відображені лише питання встановлення мінімального гарантованого розміру заробітної плати та пенсій, критерії оплати праці, питання рівної винагороди чоловіків та жінок за рівноцінну працю.

У сфері соціального забезпечення МОП здійснює широку нормотворчу роботу, яка охоплює всі елементи цього напряму діяльності.

Значне місце соціальне забезпечення займає в програмах технічної допомоги країнам, що розвиваються, та у розвитку і вдосконаленні національного законодавства з соціального забезпечення в розвинутих країнах.

Також МОП виділяє деякі найбільш вразливі категорії та професійні групи трудящих. До першої групи належать жінки, інваліди, молодь та працівники-мігранти. Щодо працівників певних професій, галузей та сфер, то особлива увага Організацією приділяється морякам, оскільки умови праці і життя на борту суден, які плавають по всьому світу, потребують першочергової міжнародної регламентації.

Через соціальні інститути МОП здійснює співпрацю з усіма своїми країнами-членами. До цих інститутів Організація відносить трудове законодавство, трудові відносини, адміністрацію праці, організації працівників та підприємців.

У сучасному швидкозмінному світі важливого значення для подальшої ефективної роботи та й існування Організації взагалі набуває визначення нових проблем та нових аспектів традиційних сфер діяльності МОП.

4. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці

Міжнародно-правові акти двох видів — Конвенції і Рекомендації — приймаються в рамках, закріплених у статуті МОП та інших її документах. Традиційно це відбувається шляхом дворазового обговорення, перше з котрих проходить на Конференції в рамках заснованого з цього питання тристороннього комітету. Цей комітет розробляє за загальною згодою кінцевий текст висновків та виносить його на пленарне засідання Конференції разом з проектом резолюції про включення в порядок денний Конференції пункта про прийняття на ній конвенції і/або рекомендації.

Далі МБП готує попередній проект майбутньої конвенції і/або рекомендації, текст якого пройде друге обговорення, зазнає змін та поправок і буде винесеним на пленарне засідання Конференції для голосування. Для прийняття майбутній міжнародно-правовий акт має набрати дві третини голосів присутніх делегатів.

Іноді застосовується процедура одноразового обговорення, в рамках якого відповідним комітетом Конференції одразу розглядається проект. Прийняті конвенції та рекомендації надаються для розгляду компетентним національним органам країн-учасниць протягом двадцяти місяців з дня закриття сесії для прийняття ними необхідних заходів. Ці компетентні органи приймають рішення щодо ратифікації конвенцій.

Конвенції та рекомендації МОП разом з різноманітними актами ООН, що діють у світовому масштабі, і актами локальної дії, прийнятими регіональними організаціями, складають свого роду міжнародний кодекс праці.

Міжнародний кодекс праці — це різноманітні міжнародні трудові норми; зведення з 184 конвенцій та 194 рекомендацій МОП, прийнятих за

роки існування Організації. Він є об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання в якості визнаного в цивілізованому світі еталона, зведення модельних актів з соціально-трудових відносин, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки та вдосконалення національних систем трудового права, які орієнтуються на загальноцивілізаційні вимоги.

В сукупності ці конвенції та рекомендації складають унікальну правову базу та конкретний юридичний статус соціально-трудових відносин, які мають будуватись у конкретній країні з урахуванням національних особливостей. Кодекс дає правову основу соціального партнерства у вигляді конкретних правових норм, що містяться в спеціальних юридичних актах — конвенціях МОП; ним юридично визнано право профспілок на законодавчу ініціативу, а також принцип рівноправності соціальних партнерів; визначена необхідність існування в країнах-членах МОП арбітражних органів з вирішення соціально-трудових конфліктів; вимагається створення умов для забезпечення незалежності одне від одного соціальних партнерів, їх автономності.

Міжнародний кодекс праці встановлює міжнародні стандарти у сфері трудових прав, найму та професійної підготовки, умов праці та зайнятості. Кодекс детально описує всі процедури, що ґрунтуються на принципових положеннях системи трипартизму, які є важливими для переговорного процесу сторін, для ефективного застосування міжнародних трудових норм у практиці певної країни тощо.

Конкретний зміст Кодексу складається з 13 основних розділів, за якими групуються конвенції та рекомендації МОП, що містять базові ідеї за кожною сферою діяльності Організації.

Правове значення конвенцій та рекомендацій, у яких знаходять втілення міжнародні трудові норми, є різним. Конвенції підлягають ратифікації та покладають на державу юридичні зобов'язання з їх практичного впровадження, їх виконання перевіряється. Спеціальні місії знайомляться з положенням профспілок в певній країні, з виконанням тієї чи іншої конвенції, в разі порушення ратифікованих конвенцій країна заноситься в окремі списки та морально засуджується.

Рекомендації не ратифікуються, вони є моделлю, якою держава може, але не зобов'язана керуватись у здійсненні правового регулювання праці. Рекомендації є ніби орієнтиром для країн, що мають намір дотримуватись соціально-трудових нормативів, однак з певних причин не можуть чи не хочуть їх ратифікувати. Саме тому конвенції є головною нормою законотворчої діяльності МОП та саме вони здійснюють найвагоміший вплив на регулювання трудової сфери тієї чи іншої країни.

Всі документи МОП поєднані спільною ідеєю присутності у всіх діях соціальних партнерів імперативу політичної волі до досягнення соціального компромісу, вони не містять політичних амбіцій та ідеологічних установок.

Більшість норм про працю, які пропонуються МОП у формі конвенцій та рекомендацій, не мають революційного та інноваційного характеру та не є універсальними, проте вони пропонують такі методи вирішення проблем у

трудо́вій сфері, які позитивно зарекомендували себе або є єдино правильними, та були випробувані в багатьох країнах. Вони також сприяють розробці державами власної політики у сфері соціально-трудо́вих відносин в загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем з використанням та одночасним розвитком міжнародної співпраці.

До основних Конвенцій МОП у сфері соціально-трудо́вих відносин належать такі.

- Конвенція № 87 1948 р. про свободу асоціацій та захист права на організацію. Ця Конвенція передбачає гарантію та забезпечення всім працівникам і підприємцям без будь-яких винятків і попереднього дозволу права на створення за власним вибором асоціацій і вільно вступати до них. Вони можуть вести діяльність у цих організаціях, формувати програму їх дій без втручання державних органів. Організації трудящих та підприємців не можуть бути розпущені чи тимчасово заборонені в адміністративному порядку.

- Конвенція № 95 1949 р. про охорону заробітної плати. Основним принципом цього документа є своєчасна та повна виплата заробітної плати, що охороняється від застосування протизаконної практики. Інші положення стосуються впорядкування й обмеження відрахувань із заробітної плати, днів та місця її виплати.

- Конвенція № 98 1949 р. про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів. Вона основним принципом у взаємовідносинах сторін, у вирішенні трудових конфліктів проголошує переговорний принцип. Конвенція спрямована на усунення дискримінації професійних спілок, захист організацій підприємців та трудящих від втручання ззовні, а також на здійснення заходів зі сприяння колективним переговорам.

- Конвенція № 100 1951 р. про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Ця Конвенція, як зрозуміло з її назви, стверджує принцип рівної оплати за рівноцінну працю чоловіків та жінок.

- Конвенція № 111 1958 р. про дискримінацію у сфері праці та занять. Вона передбачає здійснення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації за ознаками раси, статі, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження.

- Конвенція № 122 1964 р. про політику у сфері зайнятості, яка передбачає активне сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Цю Конвенцію необхідно розглядати разом з рекомендаціями МОП № 122 (1964 р.) та № 169 (1984 р.).

- Конвенція № 131 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати. Конвенція встановлює, що мінімальна заробітна плата має силу закону та не підлягає зниженню, а порушення цього положення тягне за собою карні чи інші санкції.

- Конвенція № 135 1971 р. про захист прав представників трудящих на підприємстві та наданих їм можливостей.

5. Застосування конвенцій країнами — членами МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі

Конвенції та рекомендації розглядаються Організацією як мінімальні стандарти для країн-членів і не можуть використовуватись ними для погіршення стану трудящих і підприємців.

Ратифікація конвенцій та прийняття рекомендацій для національної практики відбувається не завжди, та й прийняті акти з часом можуть бути забуті і не впливати на стан відносин у країні. Ратифікація конвенцій є, тим не менше, найважливішим міжнародно-правовим актом, через який держава — учасниця МОП бере на себе зазначені в них міжнародні зобов'язання.

Ратифікація — це затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акта; ратифікація надає йому юридичної сили всередині країни.

Нова конвенція набирає чинності для конкретної держави через 12 місяців з дня реєстрації ратифікаційної грамоти Генеральним директором МОП. Ця держава зобов'язана здійснити всі необхідні заходи (прийняття законодавчих актів чи практичні дії) для гарантування її застосування.

Ратифікована конвенція стає поряд з національним законодавством джерелом внутрішнього права, а у випадку протиріч між положеннями конвенції та національним законодавством чи практикою необхідне впровадження додаткових заходів щодо їх усунення. Також в країні встановлюються санкції за невиконання вимог, зафіксованих в конвенції, та забезпечується повна інформованість усіх зацікавлених сторін про набуття чинності в країні цієї конвенції.

Ратифікувавши конвенцію, держава з часом може відмовитись від її подальшого застосування шляхом денонсації, відмовляючись надалі дотримуватись її положень. У кожній конвенції є стаття, що визначає порядок та строки її можливої денонсації.

Згідно зі статутом МОП держави-учасниці повинні надавати щорічні доповіді про прийняті ними заходи щодо застосування ратифікованих конвенцій МОП. На практиці згідно з діючою системою доповіді за найбільш важливими конвенціями, що стосуються прав людини, представляються раз на два роки, а згідно з іншими конвенціями раз на чотири роки.

Розгляд доповідей доповнюється процедурою представлення МБП через визначені проміжки часу доповідей щодо стану законодавства в країні та практики з питань, які є предметом нератифікованих конвенцій та рекомендацій. Ця процедура окрім усього іншого дає змогу виявити обставини, які перешкоджають чи затримують ратифікацію конвенцій.

Не зважаючи на значний досвід, в діяльності МОП є певна кількість проблемних положень, серед котрих виділимо такі. По-перше, МОП все ще

залишається досить політизованою структурою, не зважаючи на проголошення її деполітизації. Це мало прояв у негативному та дискримінаційному ставленні до країн колишнього соціалістичного табору. Щоправда з переходом їх до ринкових умов господарювання ситуація почала змінюватись.

По-друге, розроблені та прийняті нею конвенції та рекомендації часто не враховують національні особливості, традиції, менталітет народів.

По-третє, зміни у світовій економіці, політиці, соціальних відносинах потребують також відповідних змін в цілях, завданнях та пріоритетах діяльності Організації.

По-четверте, є проблеми і в структурі МОП, її основних органах. Так, потрібні зміни в регламенті роботи Міжнародної конференції праці, яка збирається щорічно, і в роботі якої бере участь значна кількість делегатів та радників, що забирає багато сил, часу та коштів і у МОП, і у країн-учасниць.

По-п'яте, потребує змін структура Адміністративної ради МОП, зокрема щодо постійної кількості її урядових членів від найрозвиненіших країн. Це викликає нарікання з боку країн, що розвиваються.

По-шосте, певні недоліки властиві і кадровому забезпеченню роботи МОП. Так, відірвавшись від своїх країн, повністю перетворившись на міжнародних чиновників, співробітники МБП втрачають зв'язки зі своїми народами, їх інтересами та надіями. Також в МБТ досить нерівномірно представлені різні країни та регіони. Це відомі, однак ще досі не вирішені питання.

6. Проблеми інтеграції соціально-трудова відносин України в систему відносин, визнану МОП

У сучасних умовах неможливо розраховувати на успіх в соціально-трудова політиці країни, ізолювавшись від світового співтовариства, тому при переході до ринку дуже важливим є звернення до початкових цінностей, закладених в базових трудових нормах, рекомендаціях, правилах, що акумулюють досвід світового співтовариства та перевірені практикою їх застосування в багатьох країнах.

З метою регулювання соціально-трудова відносин наша держава з урахуванням міжнародних, регіональних трудових стандартів створює власну законодавчу та нормотворчу систему, яка охоплює питання зайнятості, оплати праці, соціальної політики, умов та охорони праці, робочого часу, міграційної та демографічної політики тощо.

Конституція України згідно із загально визнаними принципами і нормами міжнародного права гарантує громадянам права на працю, на не заборонену законом підприємницьку діяльність, на соціальний захист. Гарантується захист від примусової праці, рівні можливості в обранні професії, виду трудової діяльності, право на безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу, ніж це визначено законодавством. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи, захищені від дискримінації за

всіма ознаками тощо. Ці положення мають вищу юридичну силу та застосовуються на всій території нашої держави.

Трудові правовідносини можуть регулюватись актами компетентних державних органів: діючі міжнародні договори за участю України, закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази та інструкції міністерств, комітетів та відомств України, накази керівників підприємств, рішення органів місцевого самоврядування.

В умовах формування нової для нашої країни системи ринкових відносин і нове законодавство про працю також постійно розвивається. Поряд з Конституцією України, що визначає ряд основних принципів правового регулювання, в країні діють також Кодекс законів про працю України та ряд законів й інших правових документів, які регулюють соціально-трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, закладів незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, що здійснюють трудову діяльність за трудовим договором з фізичними особами.

Якщо в законодавстві України містяться інші (гірші для людини) права, ніж у міжнародному договорі, в якому бере участь Україна, то застосовуються правила міжнародного договору. Умови договорів, які погіршують становище працівників порівняно з нормами вітчизняного законодавства, є недійсними.

Відповідно до ст. 9 Конституції України дійсні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких дала Верховна Рада України, є частиною національного законодавства України.

Традиційно в Україні склалося так, що діяли досить прогресивні правові норми, які визначали принципи трудового права. Нині наша країна може пишатись рівнем гарантій, що надаються трудящим чинним законодавством. Це підтверджується прийняттям і дотриманням Україною конвенцій МОП, Загальної декларації прав людини, нормативно-правових актів Ради Європи та Європейського Союзу, Угоди про співробітництво у сфері трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів тощо.

З усіх ухвалених МОП конвенцій Україна ратифікувала 54 конвенції, з них 46 — чинні, в тому числі всі фундаментальні конвенції (№29,87, 98, 100, 105, 111, 138). За роки незалежності Україною ратифіковано 10 конвенцій.

Практично за всіма напрямками, що створюють основу соціально-трудових взаємовідносин, національне українське законодавство гарантує не менш широкі права громадянам — суб'єктам соціально-трудових відносин, ніж зафіксовані в міжнародних актах.

Багато з міжнародних трудових актів лише декларують право трудящих на щорічну оплачувану відпустку, зокрема Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини, Конвенція МОП № 132 1970 р. про оплачувані відпустки, Європейська Соціальна Хартія (переглянута в 1996 р.). Водночас ст. 74 та 75 Кодексу законів про працю України встановлюють, що громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм

власності, виду діяльності та галузевої належності, а також тим, що працюють за договором з фізичною особою, надаються щорічні (основна та додаткова) відпустки зі збереженням на цей період місця роботи та заробітної плати. Причому щорічна основна відпустка надається співробітникам тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік з дня укладення трудового договору.

Щодо надання жінкам оплачуваних відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами українське законодавство гарантує трудящим більші строки, ніж мінімальні, встановлені Конвенцією МОП № 183 2000 р. про охорону материнства. Ця Конвенція передбачає надання такої відпустки тривалістю не менше 14 тижнів, включаючи обов'язковий період тривалістю шість тижнів після народження дитини, тоді як ст. 179 КЗпП України встановлює оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 18 тижнів (126 календарних днів — 70 до пологів та 58 після, рахуючи з дня пологів).

Однак ряд положень українського національного законодавства у сфері соціально-трудових відносин, практика застосування їх у деяких аспектах не відповідає нормам міжнародного трудового права, дія котрих поширюється на Україну. Наприклад, це стосується вельми поширеної в роки кризи практики виплат заробітної плати в натуральній формі і затримок виплати зарплати. Держава, яка ратифікувала відповідну Конвенцію (Конвенція № 95 1949 р. про охорону заробітної плати, ратифікована Україною), має здійснювати всі необхідні заходи щодо поліпшення ситуації, яка порушує вимоги міжнародного права. Потрібно прийняти відповідні закони, які б встановлювали відповідальність роботодавців у випадках таких порушень тощо. Україна все ще не ратифікувала Конвенцію МОП № 173 1992 р. про захист вимог трудящих у випадку неплатоспроможності підприємця, норми якої визначають права працівників на отримання належних їм коштів.

Ряд міжнародних правових актів декларує право трудящих (в тому числі трудящих-мігрантів) на об'єднання в профспілки. Якщо ж звернутись до українського законодавства, то з нього випливає, що іноземні громадяни та особи без громадянства не мають права створювати в Україні суспільні організації за професійною ознакою.

Розвиваючи національне законодавство у сфері праці та долаючи його недоліки, Україна сприяє розвитку та інтеграції національних соціально-трудових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством. Однак для цього також потрібно знати своє національне законодавство та практику, знати та розуміти історичні, господарські, культурні традиції та особливості своєї країни, вміти розуміти та передбачати стан соціально-економічних умов країни на кожному етапі її розвитку, реформування її трудових відносин. Тільки тоді відбудеться становлення ефективних соціально-трудових відносин в країні та взаємовідносин у трудовій сфері на міжнародному рівні.

Україна є членом Міжнародної організації праці з 1954 р., за своїм географічним розташуванням належить до середовища впливу Європейської

регіональної конференції. В Україні з 90-х рр. ХХ ст. також активно працює Міжнародне бюро праці, робота якого має системний характер і базується на найважливіших проблемах соціальної політики. В жовтні 1998 р. між Україною та МБП було підготовлено угоду "Політика активного партнерства. Національні цілі для України", для виконання якої було розроблено робочий план та запроваджено спільний контроль за її виконанням.

МБП та Міжнародний навчальний центр у Турині організували участь тристоронніх делегацій України у семінарах з питань ринку праці, розвитку малих та середніх підприємств і забезпечення зайнятості.

З початку 90-х рр. ХХ ст. в Україні розпочало роботу Бюро статистики МОП, яка спрямована на реформування статистики праці, формування інформаційної системи ринку праці на національному та місцевому рівнях. Допомога була надана Міністерству статистики України, Міністерству праці України, Державному центру зайнятості.

Важливе практичне значення мало для України здійснення з 1997 по 2002 р. проекту ПРООН/МОП "Впровадження гнучких програм професійного навчання безробітних". Протягом першого етапу цього проекту було залучено до роботи понад 50 професійно-технічних навчальних закладів в усіх регіонах країни та підготовлено більше 100 викладачів за навчальними програмами. Для більш ніж 30 професій було підготовлено підручники. Другий етап, розпочатий 1 липня 1999 р., тривав 36 місяців, і передбачав підготовку близько 75 модульних пакетів за професіями та практичне навчання безробітних.

Особливої уваги вимагає проект МОП зі сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці, який було офіційно відкрито 2 жовтня 2001 р., і який включає такі чотири напрямки діяльності: реформування трудового законодавства України та приведення його у відповідність до положень фундаментальних конвенцій МОП; реформування системи інспекції права та вдосконалення виконання трудового законодавства; сприяння реалізації принципів свободи асоціацій підприємців та працівників та ефективного визнання прав на колективні переговори; сприяння усуненню дискримінації у сфері праці.