

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

ГІДНА ПРАЦЯ: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення

Монографія

*За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора А. М. Колота*

УДК 331.101.2/.3
ББК 65.291.66в642
Г 46

Колектив авторів

А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко, В. П. Антонюк, О. Г. Брінцева, А. В. Василик,
Г. В. Герасименко, О. А. Грішнова, О. А. Даниленко, Н. І. Зінкевич, Т. Г. Кицак,
Л. С. Лісогор, Г. С. Лопушняк, І. О. Мартиненко, Ю. М. Маршавін, Г. В. Назарова,
І. М. Новак, О. Ф. Новікова, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, С. Г. Рудакова, В. А. Савченко,
С. О. Цимбалюк, Л. П. Червінська, А. Д. Шастун, Т. Н. Шкода, Л. В. Щетініна

Рецензенти

В. І. Надрага, д.е.н., проф.
(Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України)
М. Д. Романюк, д.е.н., проф.
(Прикарпатський університет імені Василя Стефаника)
Т. А. Костишина, д.е.н., проф.
(Полтавський університет економіки та торгівлі)

*Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ
Протокол № 9 від 23.02.2017 р.*

Г 46 **Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення** : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2017. — 500, [4] с. ISBN 978-966-926-152-6

Монографія містить авторське трактування сутності, значення, оцінки стану, імперативів гідної праці та механізмів її розвитку. Одним із основних завдань цього дослідження є сприяння фундаментальному переосмисленню доміант розвитку сфери праці загалом та становлення гідної праці, зокрема, що в перспективі має сформувати якісно нове, людиноцентричне економічне мислення, задіяти інноваційно орієнтовані механізми розвитку соціально-трудової сфери. За критичного узагальнення підходів до визначення індикаторів і показників гідної праці обґрунтовано авторське бачення соціально-економічних ознак (параметрів) гідної праці за умов євроінтеграції та формування інноваційно-інвестиційної моделі розвитку національної економіки. У ході проведеного дослідження автори отримали переконливі докази, що криза гідної праці, криза соціального в найширшому його розумінні — це криза цінностей, а тому закликають по-новому прочитати і зрозуміти сучасні цінності трудового життя, оцінити дійсну роль і значення соціального, морально-духовного, позаекономічного у нашому житті. Автори мають надію, що матеріали монографії сприятимуть утвердженню парадигмальних зрушень як у розумінні імперативів, тенденцій, перспектив розвитку інституту гідної праці, так і в опануванні сучасного теоретико-прикладного інструментарію подолання дефіциту гідної праці.

Призначено для працівників органів державного управління, роботодавців, профспілок, науковців, викладачів, аспірантів.

УДК 331.101.2/.3
ББК 65.291.66в642

*Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється*

ISBN 978-966-926-152-6

© А. М. Колот, В. М. Данюк,
О. О. Герасименко та ін., 2017
© КНЕУ, 2017

ЗМІСТ

<i>Передмова</i>	6
Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ГІДНОЇ ПРАЦІ	10
1.1. Праця як фундаментальна основа життєдіяльності людини та провідна компонента суспільного розвитку (<i>д-р екон. наук, проф. Колот А. М., канд. екон. наук, проф. Данюк В. М., канд. екон. наук, доц. Герасименко О. О.</i>)	10
1.2. Імперативи нової економіки та інститут гідної праці (<i>д-р екон. наук, проф. Колот А. М., канд. екон. наук, доц. Герасименко О. О.</i>)	22
1.3. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери (<i>д-р екон. наук, проф. Колот А. М., канд. екон. наук, доц. Герасименко О. О.</i>)	33
1.4. Взаємозв'язок та взаємодія трудових цінностей і гідної праці як філософська платформа розроблення сучасного концепту гідної праці (<i>д-р екон. наук, проф. Колот А. М., канд. екон. наук, доц. Герасименко О. О.</i>)	49
1.5. Соціально-економічний вимір гідної праці: міжнародні підходи, українська практика, перспективи розвитку (<i>д-р екон. наук, проф. Колот А. М., канд. екон. наук, доц. Герасименко О. О.</i>)	65
1.6. Культурна трансформація як чинник гідної праці (<i>д-р екон. наук, проф. Петрова І. Л.</i>)	85
1.7. Гідна праця в системі цілей сталого розвитку (<i>д-р екон. наук, проф. Новікова О. Ф., канд. екон. наук Шастун А. Д.</i>)	97
Розділ 2. ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ГІДНА ПРАЦЯ : РОЗБУДОВА НОВОЇ МОДЕЛІ	110
2.1. Український ринок праці: можливості та ризики у забезпеченні гідної праці (<i>д-р екон. наук, проф. Петрова І. Л.</i>)	110
2.2. Сучасні тренди зайнятості через призму гідної праці (<i>канд. екон. наук, проф. Петюх В. М., канд. екон. наук, доц. Герасименко О. О., Герасименко Г. В.</i>)	123
2.3. Інституціональні причини дефіциту гідної праці у сфері зайнятості (<i>канд. екон. наук, проф. Петюх В. М., канд. екон. наук, доц. Щетініна Л. В., канд. техн. наук, доц. Рудакова С. Г.</i>)	140
2.4. Неформальна зайнятість: ризики імплементації гідної праці (<i>д-р екон. наук, проф. Петрова І. Л.</i>)	155
2.5. Конкурентоспроможність робочих місць: дефініція, інструментарій оцінювання, сучасний стан та напрями посилення (<i>канд. екон. наук, доц. Герасименко О. О., Герасименко Г. В.</i>)	162
2.6. Стратегічні вектори розбудови нової моделі зайнятості (<i>канд. екон. наук, проф. Петюх В. М., канд. екон. наук, доц. Герасименко О. О., Герасименко Г. В.</i>)	174

2.7. Перспективи розвитку зайнятості та цінностей трудового життя в епоху сучасних технологій (Зінкевич Н. І.)	185
2.8. Гідна праця та якість трудового життя: взаємозалежність та взаємовплив (д-р екон. наук, проф. Лісогор Л. С.)	195
Розділ 3. ТРУДОВІ ДОХОДИ ЯК КОМПОНЕНТА ГІДНОЇ ПРАЦІ: ПОЛІТИКА ТА МЕХАНІЗМИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ	215
3.1. Теоретико-методологічні основи формування політики трудових доходів на засадах гідної праці (д-р екон. наук, доц. Цимбалюк С. О.)	215
3.2. Індикатори оцінювання політики трудових доходів у контексті реалізації принципів гідної праці (д-р екон. наук, доц. Цимбалюк С. О.)	219
3.3. Аналіз політики трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні (д-р екон. наук, доц. Цимбалюк С. О.)	226
3.4. Мінімальна заробітна плата: сутнісно-проблемні аспекти, європейська практика та українські реалії (д-р екон. наук, проф. Лопушняк Г. С.)	238
3.5. Проблеми оплати праці у промисловості в контексті концепції гідної праці (д-р екон. наук, проф. Антонюк В. П.)	249
3.6. Розвиток інституту договірної регулювання оплати праці та оцінка його ролі у формуванні політики трудових доходів (д-р екон. наук, доц. Цимбалюк С. О.)	255
3.7. Інноваційні механізми формування політики трудових доходів на засадах гідної праці на різних рівнях (д-р екон. наук, доц. Цимбалюк С. О.)	263
Розділ 4. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ ТА БЕЗПЕКА ПРАЦІ В СИСТЕМІ ГІДНОЇ ПРАЦІ: ПОЛІТИКА ТА МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ	272
4.1. Політика соціального захисту економічно активного населення України в контексті реалізації концепції гідної праці (д-р екон. наук, проф. Лопушняк Г. С.)	272
4.2. Аналіз практики соціального захисту економічно активного населення (д-р екон. наук, проф. Лопушняк Г. С.)	281
4.3. Гідні умови праці: інституціональне забезпечення на практиці та сучасний стан (канд. екон. наук, доц. Василик А. В.)	296
4.4. Перспективи розвитку системи соціального захисту економічно активного населення на засадах гідної праці (д-р екон. наук, проф. Лопушняк Г. С.)	304
4.5. Безпека праці на робочому місці: інноваційні механізми досягнення (канд. екон. наук, доц. Новак І. М., канд. екон. наук, доц. Василик А. В.)	312
Розділ 5. ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ЯК КОМПОНЕНТА ГІДНОЇ ПРАЦІ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ, ВИКЛИКИ, МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ	324
5.1. Професійний розвиток як процес адаптації до мінливих умов зайнятості (канд. екон. наук, доц. Даниленко О. А.)	324
5.2. Інституціональні аспекти професійного розвитку працюючих за наймом (д-р екон. наук, проф. Савченко В. А.)	328
5.3. Мотиваційні чинники формування системи професійного розвитку персоналу (д-р екон. наук, проф. Савченко В. А., д-р екон. наук, проф. Назарова Г. В., канд. екон. наук, доц. Мартиненко І. О.)	339
5.4. Інноваційні механізми забезпечення розвитку працівників організацій (д-р екон. наук, проф. Савченко В. А.)	347
5.5. Розбудова стратегії управління талантами (д-р екон. наук, проф. Савченко В. А.)	354

Розділ 6. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТИТУТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ	362
6.1. Соціальний діалог як інструмент розширення можливостей соціальної взаємодії стейкхолдерів у сфері праці (д-р екон. наук, проф. Маршавін Ю. М.)	362
6.2. Інституціональні засади та дієвість соціального діалогу в забезпеченні гідної праці (д-р екон. наук, проф. Маршавін Ю. М.)	369
6.3. Новітні напрями модернізації соціальної взаємодії за умов розбудови нової економіки та постіндустріального суспільства (д-р екон. наук, проф. Маршавін Ю. М.)	382
Розділ 7. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І ГІДНА ПРАЦЯ : ІННОВАЦІЙНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ	389
7.1. Розбудова нової моделі соціальної держави: від соціальної підтримки до формування соціально-економічних передумов гідної праці (д-р екон. наук, проф. Колот А. М., канд. екон. наук, доц. Герасименко О. О.)	389
7.2. Інститути громадянського суспільства як суб'єкти реалізації принципів гідної праці (канд. екон. наук, доц. Василик А. В.)	413
7.3. Соціально відповідальний бізнес у системі забезпечення гідної праці (канд. екон. наук, доц. Кицак)	421
7.4. Індивідуальна соціальна відповідальність за утвердження гідної праці (канд. екон. наук, доц. Брінцева О. Г.)	426
7.5. Соціальні інвестиції у системі чинників забезпечення гідної праці	436
7.5.1. Соціальні інвестиції як чинник забезпечення гідної праці й людського розвитку (д-р екон. наук, проф. Грішнова О. А., канд. екон. наук, доц. Брінцева О. Г.)	436
7.5.2. Соціальні інвестиції громадських організацій і підприємств у контексті реалізації концепції гідної праці (канд. екон. наук, доц. Шкода Т. Н., канд. техн. наук, доц. Рудакова С. Г., канд. екон. наук, доц. Щетініна Л. В.)	443
7.6. Інноваційні практики соціально відповідальних роботодавців у забезпеченні гідної праці (д-р екон. наук, проф. Червінська Л. П.)	448
<i>Післямова</i>	464
<i>Додатки</i>	468

ПЕРЕДМОВА

У сьогоднішній час, коли минуле вже вичерпало себе, а майбутнє нової економіки і постіндустріального суспільства — ще нечітке, непередбачуване, важкопрогнозоване, особливо зростає роль наукових знань, фундаментальної та прикладної науки, здатної продукувати ці знання, пояснювати природу соціально-економічних явищ і процесів, які не можна опанувати, керуючись логікою традиційного мислення. Це повною мірою стосується як пояснення, так і нового прочитання якщо не всіх, то більшості соціально-економічних явищ і процесів соціально-трудової сфери, включаючи працю та відносини, що її супроводжують.

Відповіді на численні запитання, що постають перед науковцями стосовно до перспектив розвитку соціально-трудової сфери, стає дедалі складніше і не в останню чергу через великомасштабні, різновекторні, швидкоплинні зміни у світі праці загалом і світі гідної праці зокрема. Філософське трактування проблем, що постають перед кожним ученим на рубежі тисячоліть, знаходимо в сентенції Пауло Коельо (Paulo Coelho): «У ту мить, коли я знайшов правильні відповіді, змінились усі запитання»¹.

Парадокс і чи не основна суперечність, які виникли нині, полягають у тому, що коли в економіці і суспільстві відбулося чимало позитивних змін техніко-технологічного, організаційного, управлінського, соціокультурного характеру і коли людиноорієнтований розвиток мав би домінувати, ми спостерігаємо небажані тенденції в соціально-трудої сфері, зародження нових серйозних викликів і загроз, нестачу гідної праці. Тож є всі підстави для твердження, що комплекс чинників як внутрішнього, так і зовнішнього характеру актуалізують значущість інституту гідної праці. Останній, як ніколи раніше, потребує найпильнішої уваги з боку вчених, політикуму, соціальних партнерів, усіх, хто причетний до опрацювання та реалізації соціально-трудої політики.

Звернення до проблематики гідної праці, яка є об'єктом дослідження, стало реакцією наукової школи трудовиків КНЕУ на суперечливі, різновекторні, неоднозначні за наслідками зміни, що відбуваються у сфері праці. Результати проведеної роботи дали змогу перш за все виокремити найбільш значущі чинники, що дестабілізують соціально-трудої сферу та викликають у ній численні асиметрії. Водночас виконані дослідження дозволили обґрунтувати першорядну роль гідної праці в забезпеченні сталого розвитку та дійти такого висновку: гідна праця має стати стрижневою метою розвитку, переконливою відповіддю на виклики глобалізації та низку інших чинників, що зумовлюють численні асиметрії у розвитку соціально-трудої сфери.

Проблематика гідної праці має без перебільшення загальносвітовий характер і не знає кордонів. Безперечно, глибина і масштаби цього питання в кожній країні свої. І, як ні прикро це визнавати, з-поміж держав з перехідною економікою Україна посідає одне з останніх місць і за окремими показниками гідної праці, і за її загальним станом.

Монографія віддзеркалює авторське бачення сутності, значення, оцінки стану, перспектив розвитку гідної праці та механізмів подолання її дефіциту за умов євроінтеграції та формування інноваційно-інвестиційної моделі вітчизняної економіки.

Значну увагу автори монографії приділили теоретико-методологічним аспектам праці, основним суб'єктом якої є економічно активна людина. Остання, без сумніву, постає головним суспільним явищем і об'єктом розвитку, провідним чинником і джерелом створення матеріальних і нематеріальних благ. Світ природи завдяки доцільній продуктивній діяльності людини, образно кажучи, приростає ще одним світом — засобів, речей, товарів, активів, послуг, цінностей. Для економічно активної людини праця є основним джерелом одержання доходу, а отже, засобів для існування і розвитку, чин-

¹ Коельо П. Макгуб / Пауло Коельо. — М. : АСТ : Астрель, 2008. — С. 80.

ником інтеграції в суспільство, самореалізації, підвищення самооцінки і почуття власної гідності.

Однак далеко не кожна праця є цінністю, має суспільно значущий статус і позитивні результати для розвитку економіки та суспільства. Безумовною цінністю для людини і суспільства є інноваційна, інтелектуально насичена, гідна праця.

У трактуванні авторів монографії інститут гідної праці в найзагальнішому, інституціональному її вимірі — це комплексна політична, економічна, соціальна платформа, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури національної економіки, представницьких органів громадянського суспільства, для того щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знанневонасичених робочих місць, сприятливими умовами праці, достатніми правами працівників, розвитком їхніх можливостей.

Глибинне значення гідної праці полягає в тому, що реалізація її принципів спрямована на досягнення і економічного, і соціального прогресу. Гідна праця життєво важлива для всіх суб'єктів соціально-трудова відносин. Стосовно до працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до конкурентоспроможних робочих місць і ефективної зайнятості. Остання, у свою чергу, є запорукою розв'язання стратегічно важливих проблем бідності серед працівників і зростання якості трудового життя. Для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією з передумов виконання місії організації, набуття конкурентних переваг, забезпечення сталого економічного розвитку. Для держави та суспільства утвердження принципів гідної праці дозволяє створити потужний економічний фундамент соціального розвитку.

Принципово важливо, що гідна праця — це і сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, додержання прав людини праці, розвиток можливостей у сфері формування та прирощування людського капіталу, захисту колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність економічно активної людини. Як випливає з результатів дослідження, гідна праця — це і засіб становлення збалансованої, соціально орієнтованої моделі розвитку суспільства.

Запропонована в монографії система соціально-економічних параметрів гідної праці — це авторське бачення можливості діагностики як недоліків, так і надбань у сфері гідної праці. Рекомендації щодо соціально-економічного виміру гідної праці слід розглядати як складову інструментарію розроблення програм, спрямованих на подолання дефіциту гідної праці.

За умов гідної праці період економічної активності людини наповнюється природними першорядними цінностями — достатку, безпеки, свободи, захищеності, вибору, можливостей. У тих сферах суспільного виробництва, де домінує гідна праця, у центрі економічного поступу є багатство людського життя, а не тільки багатство економіки.

Утім доводиться констатувати, що нескінченні політичні запевнення з великих і малих трибун (від ООН до печерських пагорбів) на кшталт: «...ми рішуче виступаємо за справедливу глобалізацію та прагнемо забезпечити повну і продуктивну зайнятість, гідну роботу для всіх, включаючи жінок і молодь», — здебільшого залишаються гучними гаслами. Між популістськими запевненнями та їх реалізацією на практиці залишається величезна прірва. Її подолання буде і тривалим, і нелегким. А розпочинати треба з формування нового економічного і соціального мислення, усвідомлення справжніх цінностей трудового життя. Революція гідної праці має відбутися передусім у головах тих, хто відповідає за опрацювання й реалізацію соціально-економічної політики. Виходячи з цього в монографії наголошується на розумінні ціннісних орієнтирів суспільного поступу, формуванні людиноорієнтованої соціально-трудова політики.

Одним із ключових завдань цього дослідження є сприяння фундаментальному переосмисленню домінант розвитку сфери праці загалом та становлення гідної праці зокрема, що в перспективі має сформувати якісно нове економічне мислення, задіяти інноваційно орієнтовані механізми подолання дефіциту гідної праці.

Акцент на необхідності формування сучасного мислення, який пронизує всю монографію, не є випадковим. Наше кредо: для того щоб жити ліпше, треба навчитися думати.

ти інакше. Така принципова позиція якщо не цілком, то значною мірою узгоджується із судженнями та висновками авторитетних учених, політиків, громадських діячів. Приміром, Хуан Сомавія, який багато років очолював Міжнародну організацію праці та був одним з ініціаторів розроблення й упровадження концепції гідної праці, наголошував, що в сучасному світі захист гідної праці — це безперервна і важка боротьба. Домінантне економічне мислення трактує працю як виробничі витрати, які й за умов глобальної економіки мають бути якнайнижчими, щоб продукція залишалась конкурентоспроможною. Працівники розглядаються як споживачі, котрим з огляду на їхні відносно низькі зарплати слід надати легкий доступ до кредитів для стимулювання споживання, що призводитиме до небачених боргів. Ніде не йдеться про суспільне значення праці, яка є основою особистої гідності, джерелом стабільності і розвитку родин, її внеском у розбудову мирного життя спільнот¹.

Узагальнюючи результати проведених досліджень гідної праці, автори монографії прагнули уникнути упереджених оцінок. Для нас неприйнятні як твердження відомого британського економіста Г. Стендінга, що провідна ознака нинішнього капіталізму — «товаризація», тобто перетворення всього, зокрема й індивіда, на товар, і що економіка дедалі більше виявляється відчуженою від суспільства, і кожен з нас чи не завтра може набутти статусу прекарія², так і думка не менш відомого українського вченого А. Гальчинського, який намагається переконати, що світ рухається ліворуч, у бік людини, і що вже сьогодні відбувається інтенсивна дематеріалізація економічного простору та формування нової соціоцентричної людиноорієнтованої економіки³. Вважаємо завищеними й оцінки одного з провідних соціологів сучасності Е. Гідденса, який стверджує, що центральною подією ХХ ст. стала перемога над матеріальним⁴.

Результати нашого дослідження констатують загострення в українському суспільстві кризи цінностей трудового життя. За таких умов постає нагальна потреба постійного відстеження динаміки даних цінностей, виявлення ризиків виникнення асиметрії соціально-трудового характеру та реалізації заходів для запобігання розвитку негативних тенденцій у сфері соціально-трудова відносин.

Дотепер проблематика цінностей трудового життя залишалась поза увагою вчених-економістів, і це спонукало авторів монографії заповнити прогалину в цій царині. Під час проведення дослідження автори дістали переконливі докази, що криза гідної праці, криза соціального в найширшому його розумінні — це криза цінностей. Ми закликаємо по-новому виписати і зрозуміти сучасні цінності трудового життя, оцінити справжню роль і значення соціального, морально-духовного, позаекономічного у нашому житті, перейти до пошуку нової парадигми цінностей життя. Саме виходячи з цього маємо проводити далші наукові дослідження з проблематики гідної праці.

Тепер, коли поглиблюється криза цінностей, коли безліч членів суспільства втрачають здатність визначати іманентні потребам розвитку особистості ціннісні орієнтири, ідентифікувати кризові явища у сфері гідної праці й асиметрії між соціально значущими і медійно спотвореними, штучно нав'язаними мотиваційними настановами, представники наукової школи соціально-трудова спрямування повинні приділити особливо пильну увагу реальним цінностям трудового життя в координатах нової економіки й постіндустріального суспільства, вибудувати дорожню карту розширення можливостей формування та досягнення даних цінностей.

Наукове й експертне співтовариство покликане розширювати межі пізнання світів, що нас оточують, а потенціал розуміння того, що залишається «за кадром», переконані,

¹ Доклад о человеческом развитии 2014. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости / пер. с англ. ; Программа развития ООН. — М. : Весь Мир, 2014. — С. 67.

² Див.: Стендинг, Г. Прекариат: новый опасный класс / Гай Стендинг. — М. : Ад Маргинем Пресс, 2014.

³ Див.: Гальчинський А. Світ розвертається ліворуч — в бік людини / А. Гальчинський // Дзеркало тижня. — 2016. — № 40. — 29 жовт.

⁴ Див.: Гидденс Э. Неспokoйный и могущественный континент: что ждет Европу в будущем? / Энтони Гидденс ; пер. с англ. А. Матвеевко, М. Бендет. — М. : Издат. дом «Дело» РАНХ и ГС, 2015.

далеко не вичерпаний. Сподіваємося, що нам удалося поглибити наукові знання щодо інституту гідної праці, його компонентів, пояснити домінанти розвитку та подати авторське бачення стратегічних орієнтирів подолання дефіциту гідної праці, утвердження принципів гідної праці. Нові світоглядні орієнтири, судження, рекомендації, що містяться в монографії, мають допомогти в опрацюванні дорожньої карти подолання дефіциту гідної праці.

На завершення передмови сконцентруємо увагу на такому. Загалом соціально-трудова сфера України трансформується дедалі швидше, а сегмент гідної праці не демонструє стійкої позитивної динаміки, не має чітких координат, не виявляє імпульсів інноваційного розвитку. Відтворюються попередні та з'являються нові виклики, а політикум і соціальні партнери часто не готові не тільки до активних дій на випередження, а й до своєчасного адекватного усвідомлення глибини проблем на полі соціально-трудового розвитку. Тож монографія, яку ви готові прочитати, — це свого роду застереження, привернення уваги до викликів у сфері праці, які розгортаються на наших очах, а також неупереджений аналіз досягнень і втрат українського суспільства в царині гідної праці. Нарешті, монографія, підготовлена представниками наукової школи трудовиків КНЕУ, — це й авторське бачення способів і механізмів подолання дефіциту гідної праці. Ми прагнули розкрити перед суспільством цінності трудового життя, які узгоджуються з настановою «працювати, щоб жити, а не жити, щоб працювати», та відповісти на гострі питання щодо формування людиноцентричного економічного і соціального мислення.

Отже, на наше глибоке переконання, для того щоб змінити світ праці на ліпше, треба перш за все навчитися самим думати інакше й навчити цього інших і, головню, стати соціально відповідальними.

ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ГІДНОЇ ПРАЦІ

1.1. Праця як фундаментальна основа життєдіяльності людини та провідна компонента суспільного розвитку

Пісня і праця — великі дві сили...
Лиш праця світ таким, як є, створила,
Лиш в праці і для праці варто жить.

Іван Франко «Пісня і праця»

Категорія «гідна праця», як багатогранний засновок цієї монографії, у своїй конструкції поєднує дві компоненти, базовою, системотвірною серед яких є «праця». Користуючись популярною термінологією недалекого минулого, «праця» постає як базис, а «гідна» — як надбудова, але за межами колишнього традиційного розуміння підпорядкування їх через формат політекономії. З огляду на зазначене в місії науковців щодо формування нового світогляду соціально-трудового розвитку правомірним є першорядне розкриття сутнісних характеристик, генезису, еволюції поняття «праця», а вже відтак — перехід до розгляду теоретико-прикладних засад інституту «гідна праця», що дозволить розробити стратегічні напрями подолання дефіциту та практичний інструментарій забезпечення гідної праці.

Креативні, інноваційно орієнтовані дії щодо втілення у життя ідей гідної праці мають розпочатися з нових соціально відповідальних ідей, неординарних суджень та переконань. Сміливість думки — перший сміливий крок. Якщо ми усвідомимо, чого достеменно хочемо досягти, яких цінностей маємо прагнути, які світоглядні переконання маємо сповідувати, якщо наважимося сформулювати людиноцентричне, людиноорієнтоване економічне мислення, то й наші дії будуть відповідальнішими, виваженішими, цілеспрямованішими, орієнтованішими на справжні цінності життя загалом і трудового зокрема.

Саме це спонукало нас по-новому виписати теоретичні засади феноменів «праця», «гідна праця», відмовившись від кліше і так званих вічних істин, які заповнили економічну теорію минулої доби та успішно перекочовують у теорію і практику сьогодення.

Відправне фундаментальне бачення значущості людини і праці закладено у філософських творах різних історичних періодів. Людина як феномен та праця як різновид її діяльності постають предметом наукових досліджень з античних часів. В античних філософів знаходимо пояснення ідей, активності, діяльності людини та аргументовані докази, чому людина не може і не повинна братися одночасно за всі види діяльності. У непрямій, а згодом і в прямій формі йдеться

про необхідність інституціоналізації поділу праці, причини появи професій, їх еволюцію.

Серед античних дослідників діяльній компоненті людського буття назвемо Ксенофонта, який з філософських позицій пояснив еволюцію фізичної праці, появу розумової та військової праці. Слід зауважити, що з іменем Ксенофонта пов'язана і поява поняття «економіка» (в інтерпретації античних авторів — «економікус»), а також опис такого явища, як ринок¹.

Вершиною досліджень людини та її діяльності за античної доби є праці грецького дослідника Аристотеля. Людська діяльність у Аристотеля постає у категоріях «активність», «енергія», а її результатом, на думку мислителя, має бути ні що інше, як набуття щастя. Виходячи з цієї тези можемо зробити небезпідставний висновок, що прообраз гідної праці закладено постулатами давньогрецької філософії.

У філософських працях більш пізнього періоду знаходимо поглиблені уявлення про працю, її мотиви, цінності, орієнтації людини як носія здатності до праці. Філософи були першими, хто довів, що у процесі трудової діяльності розвивається та вдосконалюється людина і що справжнє багатство суспільства формується у праці, воно не обмежується матеріальним надбанням, але й людиною як суб'єктом трудової діяльності. Праця, як доведено багатьма філософами, має свої особливості залежно від розуміння її цінності та значущості.

Чи не найбільш показово це розкрито у працях українського філософа Григорія Сковороди: «Праця — визначальна характеристика і показник добробуту кожної людини. Її результат — продукт споживання, але найбільша насолода — процес, протягом якого ми розкриваємося і самостверджуємося як особистість!». Філософ розкриває духовну значущість праці, коли не її результат, а сам процес приносить людині задоволення через усвідомлення її впливу на розкриття внутрішнього потенціалу та самореалізацію. Сковорода підходить до ідеї перетворення праці із засобу існування в найпершу природну потребу і найвищу насолоду особистості, адже «сродна» праця, тобто праця за природними нахилами, здібностями визначає життя людини і становить його сенс, духовно збагачує особистість і дає можливість їй віднайти свій справжній шлях і своє місце у складній системі суспільних відносин².

Варто зауважити, що далеко не всі мислителі в минулому мали позитивне ставлення до праці та вважали її основною нормою життя. З іншого боку, маємо усвідомлювати, що людина не завжди була, образно кажучи, закованою у трудові обладунки (трудова зброя). В історії людства існував тривалий період, коли значно більшу, аніж нині, складала частка часу поза працею, і остання не відігравала роль фактора, який організовує та визначає життєдіяльність³.

Не применшуючи значення досліджень проблематики праці в минулому, починаючи з античних часів, все ж маємо констатувати, що фундаментальні дослідження праці у контексті її змісту, поглиблення поділу, розвитку продуктивних сил, усупільнення виробництва, соціалізації суспільних відносин розпочались у XVIII столітті. Найвідомішими дослідниками проблематики праці у

¹ Див. детальніше: Ксенофонт. Сократические сочинения. Киропедия. — М. : АСТ : Ладомир, 2003.

² Сковорода Г. Повне зібрання творів : у 2 т. / Г. Сковорода. — К. : Дніпро, 1973. — Т. 1. — 531 с.

³ Див. : Сидорина Т. Ю. Цивілізація труда: заметки социального теоретика. — СПб. : Алетей, 2014.

соціально-економічному її вимірі доіндустріальної та індустріальної доби були А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл й інші видатні учені.

Наукова інтерпретація трудової діяльності та людини як діяльнісного суб'єкта — одне з найбільших досягнень автора «Дослідження про природу і причини багатства народів». Саме Адаму Сміту належить термін «економічна людина» як вільна особистість, яка не тільки наділена бажаннями і має власні інтереси, а й володіє здібностями створювати щось нове, корисне, необхідне суспільству. Засаднича ідея Адама Сміта, яка дістала всебічне обґрунтування, полягає в тому, що особиста вигода «економічної людини» можлива лише через задоволення чийсь потреби.

Як у попередні століття, так і досі праця залишається основною формою життєдіяльності як окремої людини, так і суспільства загалом, вихідною умовою соціального буття. Водночас праця є засобом самовираження особистості та сприяє утвердженню гідності людини. Саме тому діяльнісна компонента людини перебувала і далі перебуває у полі досліджень, що здійснюються представниками економічних, філософських, соціологічних та інших наукових шкіл. Визнаючи величезний внесок учених різних поколінь і наукових напрямів у теорію праці, маємо визнати гостру потребу в оновленні колишніх та опрацьованих нових теоретико-методологічних засад феномену «праця». Остання, як і все, що супроводжує людське буття, постійно еволюціонує, відбуваються глибокі зрушення у її змісті, характері, результативності, видах, ієрархії серед інших ресурсів економічного зростання. Особливо відчутними, багатоплановими та різновекторними є згадані раніше зрушення у світі праці в останні десятиліття, що актуалізує науковий пошук у цій царині.

Попередні наукові розвідки й публікації авторів монографії¹ та результати останніх досліджень переконують у тому, що теоретико-методологічна конструкція праці стає завершеною, якщо феномен праці розглядається у двох площинах, а саме — як процес і як ресурс. Водночас украй важливо виокремити нові імперативи праці як процесу і ресурсу, що стають іманентною складовою нової економіки та постіндустріального суспільства.

Маємо визнати, що чимало термінів сучасної теорії праці несуть на собі родимі плями марксизму та політичної економії дотеперішньої економічної системи. Наприклад, звернімо увагу на таке. Політична економія соціалізму, яка виросла на постулатах марксизму, містила своєрідне трактування процесу праці як сукупності простих моментів, складові яких — предмети праці, засоби праці і сама праця. За такої теоретичної конструкції людина у процесі праці постає не безпосередньо, а опосередковано («сама праця»).

За нашим баченням, процес праці — це динамічна система творіння, продукування, доцільних перетворень; це процес передусім розумовий, процес мислення; це симбіоз інтелектуального і фізичного. На виході процесу праці —

¹ *Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання* : монографія. — К. : КНЕУ, 2005. — 230 с.; *Економіка праці та соціально-трудова відносина* : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.; *Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку* : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.; *Колот А. Розвиток науки про працю і соціально-трудова відносина та її роль у переформатизації та формуванні сучасного економічного мислення* / А. Колот // *Україна: аспекти праці*. — 2012. — № 6. — С. 3–10; *Колот А. М. Розвиток наук про працю та соціально-трудова відносина на засадах міждисциплінарності* / А. М. Колот // *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. — 2014. — № 2. — С. 7–25.

певна цінність індивідуального і суспільного характеру. У цьому процесі цілеспрямованою, організувальною силою була і залишається людина, яка використовує предмети праці, видозмінює, перетворює їх за допомогою створених нею засобів і технологій, що посилюють продуктивну силу людини працюючої.

З економічного погляду праця як процес поєднує у собі п'ять складових і постає як симбіоз:

- людини працюючої як суб'єкта доцільної діяльності;
- предметів праці (того, на що спрямовані зусилля працівника);
- знарядь праці (засобів, за допомогою яких працівник діє на предмети праці);
- технологій (сукупності способів впливу на предмет праці для зміни його форми чи надання бажаних інших властивостей);
- організації (економічно й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях суб'єктів доцільної діяльності, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва).

Поділяємо думку тих учених, які дійшли висновку, що соціальна сутність праці виявляється в сукупності таких її функцій:

- забезпечення людини засобами до існування, створення суспільного багатства;
- головної сфери життєдіяльності людини, її самовираження і самоствердження;
- основи життєвої позиції (статусу) людини;
- базису суспільства і суспільних відносин;
- формування і розвитку особистості.

Розглянувши попередньо деякі теоретико-прикладні аспекти процесу праці, маємо зосередити увагу на ній як ресурсі, як факторі економічного розвитку, на змінах, що відбуваються в рушійних силах розвитку економіки на зламі двох тисячоліть. Зауважимо, що в економічній літературі ресурси іменують також факторами виробництва. Слід звернути увагу на слова А. Маршалла, змістове навантаження яких є таким: поняття «праця» було б більш збалансованим, якби вираз «праця» означав «працівники».

Людина як біосоціальний феномен є суб'єктом діяльним, який володіє здібностями до праці та реалізує їх на практиці. Людина постає в багатьох іпостасях, але традиційна її «соціальність», «величність», «продукувальна сила» пов'язана з її суспільно корисною діяльністю, з реалізацією фізичних та інтелектуальних її здібностей, таланту, здатністю бути учасником усього, що відбувається у світах, які нас оточують. Реальність є такою, що зміст, функції трудової діяльності, форми самореалізації економічно активної людини інтенсивно змінюються, і цей процес набуває небачених перетворень. Трудова діяльність, включаючи її змістові характеристики, була і залишається провідним чинником суспільного розвитку як на сучасному етапі, так і в осяжному майбутньому.

Економічна теорія, яка протягом багатьох десятиліть досліджувала закономірності розвитку економіки індустріального типу, доводить, що основними її рушійними силами є праця і капітал. Результати досліджень авторів монографії дозволяють стверджувати, що в новій економіці, котру правомірно трактувати як економіку розвитку, базовану на знаннях, або «економіку знань», дедалі відчутнішими і чи не основними факторами розвитку стають інноваційна праця та

інтелектуальний капітал¹. Ключовими характеристиками і відмітними рисами економіки знань є:

— визнання інтелектуального капіталу й інноваційної праці головними факторами економічного зростання;

— наявність більш як 50-відсоткової зайнятості інноваційною працею;

— пріоритетний розвиток основних інститутів інтелектуальної діяльності, а саме наукових і освітніх закладів, центрів стратегічних розробок, дослідних лабораторій, інших інтелекто- і знаннємістких галузей, у яких відбувається створення, розподіл і використання знань.

Справді, якщо сучасну економіку розвинених країн світу, як і нову економіку країн, що розвиваються, розглядати крізь призму найвідмітніших рис порівняно з економікою індустріальної доби, то неодмінно дійдемо висновку, що такими рисами є великомасштабні зміни у структурі та якості виробничих факторів, небачене зростання ролі знань, інформації, інтелекту, інновацій. Вислів «хто володіє інформацією, той володіє світом» нині вже можна сприймати як аксіому. Перелічені раніше ресурси сучасної економіки одночасно є й визначальними факторами підвищення ефективності виробництва матеріальних і нематеріальних благ та якості життя населення.

Матеріальний, організаційно-технічний аспект цього феномену є такий, що знання, інтелектуальна, інноваційна компонента дедалі більше перетворюється на провідну на всіх етапах життєвого циклу нових товарів і послуг, ці компоненти домінують на стадії проектування, виробництва, управління матеріальними і нематеріальними активами. До того ж саме знання стають передумовою розв'язання таких нагальних завдань виробництва:

- адаптація людського фактора до динамічно змінюваних умов виробництва;
- прийняття рішень у нестандартних умовах;
- організація командної роботи та роботи на результат.

Економічний ресурс, який являє собою сукупність і комбінацію інформації, знань, інтелекту, інновацій, настільки важливий, що його правомірно називати стратегічним. Йому належить майбутнє, поки, не виключено, не з'явиться надстратегічний ресурс, складовими якого стануть гіперінформація, гіперзнання, гіперінтелект, головним носієм яких залишиться людина. Отже, у XXI столітті не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект будуть основою економіки, джерелом добробуту і якості життя. Підтвердженням цьому є досвід розвинених країн, де протягом останніх десятиліть відбувається інтенсивне заміщення основних фондів, матеріальних товарних запасів, інших матеріальних активів нематеріальними.

Незважаючи на те що Україна лише долучається до глобальних інтеграційних процесів, розвиток її економіки перебуває в річищі загальносвітових тенденцій. Іntenсивно зростає рівень інтернаціоналізації господарської діяльності,

¹ Див. детальніше: *Колот А. М.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // *Економічна теорія*. — 2007. — № 2. — С. 3–13; *Колот А.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // *Україна: аспекти праці*. — 2007. — № 4. — С. 4–9; *Колот А. М.* Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // *Глобальна економіка XXI століття: людський вимір* : монографія / [Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук та ін.] : за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника : М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». — К. : КНЕУ, 2008. — С. 93–104.

розвивається інформаційний сектор, розширюється уклад знаннєвої економіки. Додамо, що умови, які диктують глобалізаційні процеси, для нашої країни є такими самими, як і для розвинених країн. Тому проблема розбудови економіки знань в Україні не є такою, що її передчасно ставити на порядок денний. Сьогодні, коли перед країною постав вибір — потрапити (нехай у перспективі) до числа розвинених країн або ж опинитися на узбіччі світових цивілізаційних процесів, маємо здійснити неупереджений аналіз тенденцій суспільного розвитку, обґрунтувати магістральні напрями розвитку національної економіки, з'ясувати, якими є об'єктивні закони трансформації факторів виробництва і наскільки практика сьогодення розбігається або корелює з ними.

Наголосимо, що саме науковці мають звести до мінімуму невідповідність між концепціями, векторами розвитку, що пропонуються, та глобальними закономірностями еволюції соціуму. Утім змушені констатувати таке. Неупереджений порівняльний аналіз розвитку національної економіки й економік провідних країн світу свідчить про суттєву різноспрямованість процесів, практичних дій і заходів. Достатньо зауважити, що замість концентрації зусиль на розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, інноваційно-знаннєвих виробництв, в Україні щороку створюється близько 1 млн місць, лівову частку яких можна кваліфікувати як робочі місця здебільшого індустріальної, інколи доіндустріальної доби, які розширюють гетто маргінальної зайнятості, консервують її неефективну структуру й унеможливають суттєві зрушення на краще в якості життя населення. Стверджуючи, що майбутнє — за економікою знань і тими ресурсами та факторами, які є джерелом її формування і розвитку, спробуємо викласти теоретичні засади і трактування авторів щодо змісту категорії «інноваційна праця».

Сучасне суспільство не тільки за назвою, а й, головне, за своїми характеристиками, цінностями, рушійними силами дедалі більше стає інформаційним, знаннєвим, інноваційним. Це означає, що трудова діяльність стає дедалі більш насиченою саме цими компонентами. Вважаємо, що поняттям, яке уособлює глибокі зміни в елементах процесу праці, у змісті праці, її насиченість новими компонентами і концентрацію цих компонентів, є саме «інноваційна праця». Принагідно зазначимо, що наукові дослідження з цієї проблематики лише розгортаються як вітчизняними, так і іноземними науковими школами. Немає єдності або навіть узгодженості позицій щодо правомірності вживання тих чи тих категорій. Так, у літературі соціально-трудового спрямування (особливо в іноземній) чи не найуживанішими є поняття «інноваційна праця», «інтелектуальна праця», «знанненасичена праця», «інтелектуалізація праці», які розглядаються здебільшого як взаємозамінні, з чим не можна погодитися.

Інтереси формування бачення авторів щодо змісту поняття «інноваційна праця», його основних характеристик потребують первісного розгляду поняття «інновація» в його економічному значенні. Зазначимо, що в науковій літературі воно з'явилося на початку ХХ століття і спершу означало проникнення деяких елементів однієї культури в іншу. Надалі його взяли на озброєння представники багатьох галузей науки, у тому числі економічної. Вважається, що термін «інновація» як економічну категорію ввів у науковий обіг Й. Шумпетер (початок ХХ ст.). При цьому під інновацією він розумів зміни з метою впровадження і використання нових виробничих, транспортних засобів, ринків і форм організації у промисловості. Фахівець у галузі менеджменту П. Друкер вніс певну спе-

цифіку в поняття «інновація», розглядаючи її як інструмент підприємництва, як дію, що надає ресурсам нові можливості придбання капіталу, зазначаючи, що це, скоріше, економічне та соціальне поняття, ніж технічне¹.

Законодавче поле визначає рамкові умови інновацій, зводячи їх до створення й упровадження конкурентоспроможних технологій, продукції та послуг, а також прийняття та реалізації організаційно-технічних рішень виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і соціальної сфери².

Слід погодитись із позицією авторів, які виділяють певні аспекти інновації як продукту чи процесу технічного, технологічного, економічного, організаційно-управлінського, інформаційно-правового, маркетингового, культурного характеру, що забезпечує досягнення комерційного або соціального ефекту, та розглядають працю в сучасних умовах крізь призму інноваційних процесів. Отже, інновація — це нові знання у вигляді досконаліших чи принципово нових ідей, проектів, результатів наукових досліджень тощо; це зміни творчого характеру, дещо нове у сфері діяльності людини; це новизна певних властивостей того, що виробляється чи продукується; це результат творчого процесу у вигляді нових споживчих вартостей; це різноманітні вдосконалення, які забезпечують економію витрат, створюють умови для такої економії або задоволення нових потреб споживачів; це реалізація нових ідей у діяльності людини, яка сприяє задоволенню потреб і приносить економічну вигоду тим, хто ці ідеї продукує, поширює і впроваджує. З урахуванням наведеного теоретичну конструкцію природи та першопричин праці як діяльності переважно інноваційного характеру маємо вибудовувати в такий спосіб. Комплекс об'єктивних чинників: посилення глобальної конкуренції, багатовекторність змін на глобальних ринках, суттєве скорочення життєвого циклу товарів і послуг, динамізм гнучкості, мобільності, нестабільності — у найширшому розумінні їх сутності потребують, щоб у трудовій діяльності домінувала творча, інноваційна, інтелектуальна компонента. У свою чергу, дедалі зростаючий рівень освіченості людського ресурсу, його компетентності створюють реальні можливості для творчої, інноваційної діяльності. Отже, суспільна потреба і суспільна пропозиція у цій царині все більше збігаються. Переконані, що інноваційність може і повинна бути в більшості видів трудової діяльності; вона є або може бути в найрізноманітніших процесах праці. Тому не можемо погодитися з поширеною думкою, що об'єктом інноваційної праці є виключно створення інновацій, а саме розроблення нової техніки, технологій, видів продукції, і що інноваційна праця — це трудова діяльність, спрямована на створення продуктів, послуг, організаційних форм та інших споживчих вартостей. П. Друкер в одній з останніх публікацій у журналі «Harvard Business Review» обґрунтовує думку, що центр тяжіння у трудових відносинах швидко зміщується від ручної праці до праці інноваційної, до працівників знань, тобто до тих, хто створює нове знання й активно його використовує³.

Для сучасного періоду розвитку глобальної та національної економіки — економіки знань — важливо підкреслити той факт, що інновація — це товар,

¹ Друкер П. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы / П. Друкер. — М. : Book Chamber International, 1992. — 200 с.

² Закон України „Про інноваційну діяльність” від 04.07.2002 № 40-IV. — Ст. 1 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/40-15>

³ Classic Drucker: From the Pages of Harvard Business Review. — March 1, 2008.

який неможливо створити та яким неможливо скористатись без наявності відповідної професійної компетентності. Отже, сферою докладання інноваційної праці є процес не тільки створення новинок, а й їх упровадження та використання, який має певну специфіку порівняно з іншими сферами докладання праці. Виходячи з викладеного маємо підстави стверджувати, що *інноваційна праця* — це трудова діяльність, для якої характерна висока частка знаннєвої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби з більшим корисним ефектом.

Зазначені обставини формують підґрунтя для порівняльної характеристики традиційної та інноваційної праці, яка наведена в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРАДИЦІЙНОЇ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ¹

№ з/п	Характерні ознаки праці	Вид праці	
		традиційна	інноваційна
1	Мета діяльності	Виробництво матеріальних благ	Створення новинок і запровадження інновацій, діяльність як самореалізація, виробництво матеріальних і духовних благ, що задовольняють нові потреби споживача
2	Спонукальний мотив діяльності	Зовнішня доцільність, пов'язана з виробництвом матеріальних благ	Внутрішня потреба в самореалізації та самоствердженні, зовнішня доцільність
3	Засоби виробництва	Машинні технологічні системи виробництва	Інформаційні системи та технології, персональні комп'ютери, автоматизовані технологічні системи виробництва
4	Домінантний вид праці	Шаблонна, репродуктивна	Творча, продуктивна
5	Використання наукових методів	Пасивне (обслуговування засобів виробництва)	Активне (творчий підхід і подальше вдосконалення методів, способів, прийомів роботи)
6	Особливості контролю	Доцільність жорсткого контролю та нормування	Підвищення ролі самоконтролю. Недоцільність жорсткої регламентації
7	Продукт праці	Матеріальне благо	Інформація, техніко-технологічні продукти та послуги, інноваційна продукція та послуги
8	Оцінка результатів діяльності	Використання системи економічних показників	Експертні оцінки, економічні показники, дані соціологічних досліджень
9	Характер економічних відносин	Відносини найманої праці, підпорядковані капіталу	Процеси перетворення працівників у власників, відносини найманої праці
10	Винагорода за працю	Оплата праці на рівні вартості робочої сили	Самореалізація в процесі творчої праці, оплата праці, рента від використання унікальних інтелектуальних ресурсів

¹ Складено за: *Фабричнов С. А.* Экономическая теория информационного труда. — М. : День серебра, 2000. — 287 с.

№ з/п	Характерні ознаки праці	Вид праці	
		традиційна	інноваційна
11	Міра відповідальності	Невисока. Цінуються виконавчість і дисциплінованість	Самостійність, самоорганізованість. Активна участь у прийнятті та реалізації управлінських, технічних, технологічних та виробничих рішень
12	Ставлення до праці	Праця як засіб одержання життєвих благ	Праця як форма самореалізації, як засіб одержання життєвих благ
13	Особливості регулювання	Домінування матеріальних стимулів і жорстких форм організації	Соціальні, соціально-психологічні, соціокультурні фактори, матеріальні не матеріальні стимули
14	Форма здійснення	Виробничий процес	Науково-освітньо-виробничий процес

На думку представників постіндустріального напрямку економічної науки, у теперішній час праця набуває більш творчого та вільного характеру, концентруючись у сфері високих технологій. Зміни у змісті праці досить чітко простежуються через появу нових професій і спеціальностей, через запровадження інноваційних форм і видів зайнятості, через використання нових форм організації праці. У найбільш узагальненому трактуванні ці зміни можна назвати «інтелектуалізацією праці», яка базується передусім на широкому використанні знань та означає зростання економічної значущості інтелектуальних здібностей працівників, духовних елементів процесу праці. Інтелектуалізація праці (від лат. *intellectualis* — розумовий) — це процес і тренд збільшення питомої ваги розумових функцій (управління, контроль, налагодження) у структурі трудових зусиль; водночас це процес і тренд розширення сегмента інтелекту, творчості у трудовій діяльності.

Підкреслимо, що проведене дослідження переконливо довело, що важливою характеристикою інноваційної праці як процесу і ресурсу є вагома частка творчої компоненти. Саме з таїнством творчості пов'язане пізнання багатогранної природи людини та розуміння її вищого призначення. Творчість — це діяльність, що створює нову якість, те, чого не було або що рідко спостерігається. Ця діяльність передбачає наявність унікальних здібностей, таланту. Результати творчої діяльності мають суспільно значущий характер, є цінністю не тільки для автора, а й для інших людей. Саме тоді настає визнання творчої особистості. Існує ціла низка видів творчої діяльності: наукова, образотворча, винахідницька, спортивна.

Особливим видом творчої трудової діяльності є підприємництво, результатом якого є поява чогось нового, усвідомлене створення нового «комерційного твору», що зародився у свідомості підприємця і через організацію виробництва втілений у той чи той продукт. Більшість видів підприємницької діяльності (за винятком примітивних форм перепродажу, виконання робіт, що мають напівкримінальний, а то й кримінальний характер) передбачають вияв творчої активності та наявність особливих якостей, здібностей, мотивацій, і серед них:

- готовність ризикувати, братися за те, чого ніхто раніше не робив;
- наполегливість;
- віра в себе;

- лідерство;
- амбітність;
- сміливість (не боятися невизначеності, помилятися і розпочинати з нуля);
- бажання йти своїм шляхом, творити нове;
- ділова інтуїція та кмітливість.

Підприємець за своїм покликанням і з метою досягнення поставленої мети повинен постійно демонструвати творчість, власне творити нове — створювати нові продукти, проекти, комерційні пропозиції, бізнес-ідеї, послуги.

Отже, підприємці, як і представники інших творчих видів трудової діяльності, мають неупинно працювати над новими образами (комерційними «творами»), демонструючи талант і творчість стратега (знаходити та завойовувати бізнес-нішу), менеджера (створювати виробництво та забезпечувати його функціонування), маркетолога (забезпечувати взаємодію зі стейкхолдерами, реалізовувати комерційні твори).

Інтереси розбудови сучасного конструктору феномену «праця» потребують врахування такого. Розвиток знанневої, постіндустріальної економіки обумовлює формування нового історичного типу праці, для якої характерні переважна частка інтелектуальних функцій і їх здійснення на науковій основі, наявність освіти, що дозволяє виконувати творчу роботу, домінуюча позиція в сучасній системі суспільного поділу праці. Дослідники постіндустріального суспільства констатують, що в новому соціумі значна частина людей мають можливість вибирати заняття на основі своїх індивідуальних переваг, реалізуючи намір вираження та самовдосконалення. При цьому організація та соціальна структура постіндустріального суспільства, поряд із забезпеченням економічного прогресу, створюють умови для реального особистісного зростання, до того ж реалізація цих можливостей буде пов'язана з тим, що індивідуальні чесноти, індивідуальна самосвідомість, індивідуальна самореалізація стануть першочерговими цілями кожної конкретної людини.

Зміна характеру праці в першу чергу стосується посилення її творчої компоненти, інтелектуалізації та індивідуалізації трудової діяльності, тим самим створюючи передумови для запровадження інноваційних методів управління працею. Виконання чимраз більшої кількості робіт потребує системних знань і професійного досвіду працівників. Дана обставина є свідченням необхідності запровадження механізмів управління знаннями, в яких поєднуються способи та інструменти діагностики наявних у працівників знань і методи їх дальшого поглиблення і розширення. Природа інтелектуальної праці висуває вимоги щодо застосування креативних менеджерських підходів у соціально-трудої сфері. Під впливом техніко-технологічних змін поступово зникає одноманітна та рутинна робота, виконання професійних завдань вимагає від працівників виявляти ініціативу, творчі підходи, гнучкість. У зв'язку з переходом від окремих функцій і операцій до розв'язання комплексних завдань виникає потреба формування проектних груп (команд), налагодження зворотних зв'язків зі споживачами кінцевого продукту праці.

Підвищення знаннємісткості сучасного виробництва, з одного боку, і високий рівень знанневої компоненти в людському потенціалі — з другого, дає можливість економічно активній людині:

- стати дійовим учасником процесу сприйняття, використання і створення знань;

- забезпечити інноваційність трудової діяльності, сформувати власні конкурентні переваги і передумови для гідного життя;
- найповніше використати можливості, що породжуються глобалізацією;
- мінімізувати ризики і нівелювати загрози, що поширюються зі зростанням конкуренції в різних її формах;
- підвищити можливості адаптації до умов невизначеності та швидких змін.

У світлі проведених досліджень і наведених суджень можемо зробити деякі попередні висновки. Життя людини складається з безлічі процесів, значна частина яких пов'язана з працею. По суті, «соціальність», «людськість» виявляються саме в тому, що людина завдяки своїм знанням, досвіду, здібностям, таланту здійснює доцільні дії, реалізовує можливості, створює. У найзагальнішому тлумаченні праця — це доцільна діяльність людей, що спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей. Впливаючи на природу, навколишнє середовище, змінюючи і прилаштовуючи їх до своїх потреб, людина не тільки забезпечує своє існування, а й створює умови для розвитку і прогресу суспільства.

Способи виробництва, що існували на земній кулі протягом усіх попередніх століть впритул до середини ХХ ст., за всієї відмінності мають спільну характеристику, а саме — це було «царство необхідності», а праця як доцільна діяльність зі створення матеріальних благ і задоволення матеріальних потреб визначала основний зміст життя. Сучасна економічна епоха — це новий тип суспільного господарювання, який створює матеріальні передумови для переходу суспільства на якісно нову постіндустріальну стадію. На цій стадії зміст, характер, наслідки праці, її місце серед інших ресурсів економічного розвитку набувають суттєвих трансформацій.

Значних змін зазнає і сама людина. Тепер вона у середньому краще освічена і більш ерудована, мобільніша порівняно з попередніми поколіннями, але одночасно вимогливіша до умов праці, культури управління і соціально-трудових відносин, рівня трудових доходів.

Привертаємо увагу потенційних читачів і до наступного висновку, якого дійшли автори монографії. Відома формула індустріальної доби — характер виробництва визначається передусім продуктом, що виготовляється, та засобами праці, що використовуються, — в епоху постіндустріалізму, або другого покоління індустріалізму, набуває іншого формату, а саме: характер виробництва вирішальним чином визначається якісними характеристиками працівників. Вони стають носіями найбільш потужного та продуктивного капіталу і в них переміщаються вирішальні для забезпечення сталого розвитку конкурентні переваги.

«Звільнення виробництва від людини», про яке йдеться у багатьох виданнях, передусім філософського, соціологічного, загальнотеоретичного характеру, не слід сприймати дослівно, утилітарно. Це «звільнення» не має нічого спільного з повною автономією техніко-технологічного базису виробництва, відособленням працівника від нього. Натомість слід усвідомлювати, що за умов постіндустріалізму або другої хвилі індустріалізму ефективність діяльності підприємств (компаній) формується значною мірою на довиробничій (у дотеперішньому розумінні) стадії, на стадії ідей, вияву майбутніх потреб, проектування суспільно значущих продуктів.

У контексті мети нашого дослідження, задекларованої в передмові, не можемо залишити поза увагою проблематику так званого кінця праці. Економічна, філософська, соціологічна література нині переповнена твердженнями про «кризу праці», «кінець праці у її класичному розумінні». При цьому діапазон оцінок щодо стану та майбутнього світу праці коливається від райдужних до апокаліптичних. Навіть у межах одного концепту — «кінця праці в її класичному розумінні» — існують два полярні підходи. На першому — переконання в тому, що праця як фізичний, важкий, нецікавий, нерадісний, часто монотонний процес відходить у минуле. На заміну подібній праці приходять різноманітна, творча, інноваційно насичена зайнятість, долається наймана праця, формується модель людини діяльності креативної, вільної, незалежної, морально й духовно багатой.

Іншу інтерпретацію означеного концепту знаходимо у провідного соціолога сучасності З. Баумана і передусім у його монографії «Індивідуалізоване суспільство». Ідеться про утвердження постфордизму з його нестійкістю, нестабільністю, непередбачуваністю; про масовий перехід на роботу за нестандартними графіками робочого часу, який має вимушений характер; про короткострокові проекти і контракти. На зміну довгостроковим договорам і відповідній ментальності приходять короткострокова. Колишня відданість працівника робочому місцю організації зникає. Корпоративна культура, яка ще вчора розглядалась як інструмент сталого розвитку компанії, втрачає свої роль і значення¹.

Для нас неприйнятні крайні оцінки, що стосуються світу праці та відносин, які в ньому формуються. Переконані, що зміни у сфері трудової діяльності не слід оцінювати у координатах: добре-погано, прийнятно-неприйнятно, сприятливо-несприятливо. Не потребує особливих доведень, що трудові практики та моделі праці є більш строкатими за їх станом, а отже, підходи до оцінювання мають бути неупереджені, науково виважені, багатовимірні. До речі, зауважимо, що свою місію, з-поміж іншого, вбачаємо й у тому, аби сформувані об'єктивне бачення того, куди дрейфує світ праці на зламі двох тисячоліть, які позитивні та негативні явища спостерігаються у цій царині та якими є їх наслідки.

Маємо зазначити, що майбутнє світу праці та зайнятості у короткостроковій та віддаленій перспективі широко описано у роботах видатних філософів і соціологів сучасності — З. Баумана, Д. Белла, Е. Тоффлера, М. Кастельса, Ф. Фукуями, Дж. Стігліца та ін.² Перші з цих прогнозів припадають на 1970–1980-ті роки і виконані в рамках теорії постіндустріального індивідуалізованого суспільства, економіки знань, мережевої економіки. Домінантою даних прогнозів є така. Уже в першій чверті XXI століття праця набуде рис нематеріальної, до мінімуму скоротиться важка фізична робота. У структурі зайнятих переважатимуть професії, пов'язані з інтелектуальною працею, небачено розширяться можливості людини праці.

Настільки виправдалися прогнози видатних мислителів сучасності щодо майбутнього світу праці та зайнятості? Чи спостерігається дрейф нової еконо-

¹ Див. : Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. — М. : Логос. 2002. — С. 28–29.

² Див. : Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. — М. : Логос. 2002; Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество / Д. Белл. — М. : Academia. 1999; Райх Р. Труд нации. Готовься к капитализму XXI в. / Р. Райх // Новая постиндустриальная волна на Западе : антология. — М. : Academia. 1999; Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. — М. : АСТ. 2004; Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции / Дж. Стиглиц. — М. : Мысль. 2003; Фукуяма Ф. Конец истории или последний человек / Ф. Фукуяма. — М. : АСТ. 2010.

міки і постіндустріального суспільства в бік людини праці? Чи справді відбувається дематеріалізація процесів праці в тих масштабах, що їх передбачали видатні вчені?

Висновки, що є результатом власних досліджень та узагальнень, такі:

- основні риси нового світу праці є лише приблизно такими, якими їх уявляли видатні вчені;
- найавторитетніші світила, які робили свої прогнози у середині та другій половині ХХ ст. щодо розвитку світу праці, не змогли передбачити глобальності наслідків надскладних, надрізноекторних змін, що нині прогресують у соціально-трудоцій сфері як результат гнучкості, нестандартності всіх складових ринку праці і зайнятості;
- чимало оцінок щодо майбутнього світу праці виявилися занадто райдужними, а тому, образно кажучи, «епоха комунізму» у сфері праці віддаляється;
- твердження про настання ери дематеріалізації праці, перемогу цінностей постіндустріального, інформаційного, мережевого капіталізму межують з фантазмагорією, і соціум чекає на нові, більш зважені оцінки щодо трудової платформи найближчого і більш віддаленого періоду, на якій доведеться працювати в подальші десятиліття.

1.2. Імперативи нової економіки та інститут гідної праці

Сьогодні неозброєним оком можна побачити, що в усіх сферах суспільного життя відбуваються багатовекторні, неоднозначні, суперечливі зміни. Важливо, однак, наголосити, що за всієї кардинальності трансформацій у царинах, які нас оточують: царині природи, царині техніки, царині економіки та інститутів суспільства — значення праці в житті економічно активної людини залишається вельми суттєвим, а для більшості людей — першорядним. Суспільно корисна праця відіграє вирішальну роль у розвитку економіки та суспільства, є основою добробуту родин, реалізації нагромадженого трудового потенціалу та самореалізації особистості.

Світ праці, як і економіка та суспільство загалом, за останні десятиліття суттєво змінився. У новій економіці, становлення якої пов'язується з посткапіталістичним і постіндустріальним суспільством, із суспільством третьої хвилі та інформатики і зв'язку, з інформаційною та сервісною економікою, або економікою третинного сектору, новим стає все або майже все. Так, нові технології (інформаційно-комунікаційні, нанотехнології тощо) являють собою не просто результат розвитку продуктивних сил (матеріально-уречевлених, людських тощо), а принципово нову виробничо-економічну систему. Нова економіка — це й нові диференційовані види товарів і послуг, це й нова мережа зв'язків та відносин, це й нові масштаби проникнення нових технологій та інших інновацій у виробництво традиційних індустріальних благ. Узагальнюючи основні риси нової економіки, що містяться в наявних доктринах і концепціях у цій царині, виокремимо такі:

— перетворення знань, інтелекту на провідний ресурс економічного розвитку та головне багатство суспільства;

- розширення можливостей економічного зростання на основі генерування, обробки та передавання інформації;
- переважання в структурі економіки сфери послуг (сервісизація економіки), розширення сектору «виробництва людини», пов'язаного з формуванням і розвитком людського капіталу;
- віртуалізація економіки, що пов'язана з функціонуванням глобальної інформаційної мережі, глобального електронного ринку товарів і послуг;
- утвердження інноваційного багатства нової економіки, в якій пріоритетного значення набуває креативна діяльність людини;
- індивідуалізація особистості і суспільства;
- перехід від вертикально інтегрованих структур до мережевих організацій, поширення принципів рівноправності та співробітництва, домінування останніх над принципами конкуренції та ієрархії;
- участь у глобальних мережевих комунікаціях як умова конкурентного виживання, розвиток конкуренції мереж.

Водночас є всі підстави для твердження, що нова економіка — це й нова людина, яка є її головним ресурсом, провідною продуктивною силою та метою розвитку. Відповідно, подолання соціально-економічної кризи та забезпечення соціально-економічного зростання можливі лише на основі створення умов для гармонійного розвитку людини праці, реалізації її прав та можливостей.

Утім реальністю сьогодення є й те, що розгортання сфери дії нової економіки дедалі інтенсивніше супроводжується дією численних суперечливих тенденцій у царині праці, людського розвитку та функціонування соціально-трудової сфери. Остання все більше асоціюється з унікальним симбіозом явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки.

На прикладах розвинених країн, країн з перехідною економікою та виходячи з практики функціонування української економіки можемо констатувати складне переплетіння суперечливих тенденцій у сфері соціально-трудового, людського розвитку, серед яких виокремимо такі:

- підвищується попит на висококваліфікований креативний персонал як носій потужного людського капіталу, що дедалі більше уживається з незайнятістю працівників низької кваліфікації, які до того ж недостатньо мобільні та не здатні набути нових компетенцій, що їх вимагає сучасне виробництво;
- набуває гіпертрофованих розмірів диференціація трудових доходів працівників, яка нерідко перевищує реальні відмінності в рівнях нагромадженого людського капіталу та результатах його використання;
- на тлі поліпшення структури робочих місць та в цілому стабільного підвищення середніх трудових доходів працівників розширюється гетто маргінальної зайнятості з неприйнятною винагородою за надані послуги з праці, яка не забезпечує гідних умов життя. Бідність серед населення, залученого до сфери трудової діяльності, зберігається у значних масштабах і є одним із факторів, що знижує соціальну згуртованість суспільства;
- відбуваються багатовекторні та широкомасштабні зміни на ринку праці, які, однак, далеко не завжди відповідають інтересам найманих працівників. Так, набуває небачених раніше масштабів застосування нестандартних форм зайнятості та режимів робочого часу й атипових трудових договорів. Поширення зазначених форм зайнятості та трудових договорів чимраз частіше стає наслідком

не стільки реальних змін у структурі виробництва та організаційно-економічних особливостях його функціонування, скільки послаблення співвідношення сил роботодавців і найманих працівників через слабкість (неадекватність) національного законодавства у сфері праці та зниження ролі соціального діалогу. Трудове законодавство має тенденцію до лібералізації, а колективно-договірне регулювання не охоплює всього різноманіття форм зайнятості, які є реальністю сьогодення;

- з'являються ознаки десоціалізації соціально-трудоких відносин, виявом яких є: зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн, у т. ч. розвинених; ускладнення доступу населення до наявних дотепер форм і видів соціального захисту; збільшення відрахувань працівників у фонди соціального страхування; намагання владних структур розв'язати проблеми, породжені погіршенням демоекономічних показників, перекладанням на людей праці;

- інтереси підвищення конкурентоспроможності економіки і створення передумов для сталого соціального розвитку потребують дедалі пильнішої уваги до проблем соціально відповідальної поведінки бізнесу. Утім частка бізнесових структур, які системно підтримують свій імідж, наполегливо працюють над поліпшенням ділової репутації та здійснюють свою діяльність на принципах соціальної відповідальності, залишається низькою;

- основні сегменти соціальної структури суспільства все більше різняться за рівнем добробуту, стилем життя, нормами поведінки. Розкол суспільства, що його посилює економічна глобалізація в її нинішньому форматі, ускладнює формування та функціонування демократичних інститутів держави і громадянського суспільства, оскільки підривається основа демократії — соціальна злагода з приводу базових цінностей і принципів життєдіяльності.

Автори монографії останніми роками у своїх публікаціях наполегливо наголошують, що на рубежі двох тисячоліть світ праці, світ соціально-трудоких відносин, образно кажучи, перевернувся. Чи не основний парадокс, який виявився наприкінці ХХ — на початку ХХІ ст., полягає в тому, що в той час, коли, здавалося б, економічний розвиток має врешті-решт працювати в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього економічні, технологічні, управлінські, організаційні передумови, інститути економіки та суспільства почали відсувати людину на другий план, а економічна доцільність стала брати верх над соціальною спрямованістю. Тож змушені констатувати формування загрозливих трендів, небажаних реалій початку нового століття, а саме: асиметрій в економічному і соціальному розвитку, нестійкості в найширшому її розумінні, десоціалізації відносин у сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціальної ізоляції.

Особливо наочно динаміка нестабільності й асиметрій у багатопланових їх виявах простежується на прикладі соціально-трудої сфери. Останню ми трактуємо як сферу докладання праці з притаманним їй соціальним супроводом, як інституціональний простір для формування, функціонування та розвитку соціально-трудоких відносин. Соціально-трудова сфера — це, з одного боку, інститути, що діють на її полі, а з другого — відносини, що супроводжують процес трудої діяльності та створення матеріальних і нематеріальних благ¹. У розвиток да-

¹ Детальніше див.: *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 9–10; *Герасименко О. О.* Трансформація соціально-трудої сфери: передумови, закономірності, імперативи // *Формування ринкової економіки* : зб. наук. пр. — Вип. 23. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 37–38.

ної тези зазначимо, що асиметричність соціально-трудова відносин, у свою чергу, має багатоманітні форми вияву, основними з яких є:

- масові випадки розподілу результатів виробництва (доходів) не на користь найманих працівників;
- порушення прав найманих працівників на гідні умови праці;
- невиконання роботодавцями зобов'язань, передбачених трудовими договорами (контрактами).

В узагальненому вигляді назвемо такі форми асиметрії в царині соціально-трудова відносин:

- інституціональна (несформованість інститутів-норм та інститутів-організацій, які мають унеможливити диспропорції в розподілі ризиків, нерівність прав і стартових позицій і можливостей суб'єктів);
- економічна (свідоме зниження трудового внеску та утиск інтересів у процесі розподілу доходів);
- соціальна (нерівність соціального стану, порушення принципу соціальної справедливості, поглиблення розшарування за рівнем доходів і статків, нерівність доступу до соціальних благ, зростання відмінностей у якості життя);
- інформаційна (нерівномірний доступ і розподіл або спотворення інформації).

Результати виконаних авторами досліджень, які кореспондують з висновками багатьох вітчизняних та іноземних учених, переконують у тому, що лівова частка проблем соціально-економічного та соціально-психологічного характеру, з якими стикається економічно активна людина на сучасному етапі, прямо чи опосередковано пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць і гідної праці — праці, результатом якої є все необхідне для існування, процвітання і розвитку людства; праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя. Важливо зазначити, що дефіцит гідної праці виявляється:

- у безробітті у відкритому чи прихованому вигляді;
- поширенні нестандартних форм зайнятості та атипових трудових договорів;
- зростанні частки робочих місць, зайнятість на яких не забезпечує одержання суспільно прийняттого рівня трудових доходів;
- незадовільних умовах праці та зростаючій соціальній незахищеності працівників у різноманітних формах вияву;
- зростанні масштабів і глибини асиметрій у соціально-трудова сфері, які відтворюють умови для збереження та посилення дефіциту гідної праці.

Складником дефіциту гідної праці є поглиблення деформацій у розподільних відносинах, у т. ч. як у розподілі за працею, так і в розподілі за капіталом. Українські деформовані розподільні відносини провокують зростання нерівності у різноманітних її формах.

Маємо зауважити, що остання фінансово-економічна криза та далішні перманентні кризові явища породили нові проблеми у розвитку соціально-трудова сфери, які працюють на збереження дефіциту гідної праці. Ідеться про масові порушення з боку роботодавців, а саме:

- звільнення у зв'язку з тенденційно оформленими підставами (неодноразове невиконання трудових обов'язків, невідповідність компетенцій працівника наявним вимогам за результатами атестації);

- примушення до звільнення за власним бажанням замість звільнення за скороченням чисельності або штату з виплатою компенсації;
- одностороння зміна умов трудового договору (зниження заробітної плати, скорочення витрат на створення безпечних умов праці, примушення до переукладання трудового договору з безстрокового на строковий);
- невивплата або несвоєчасна виплата заробітної плати;
- неповний розрахунок під час звільнення;
- запровадження атипових графіків робочого часу, що відповідають потребам переважно роботодавців;
- праця понад норму без оплати або компенсацій.

Отже, відбувається наростання асиметричності прав і обов'язків, розподілу соціальних витрат і вигід роботодавців, з одного боку, і найманих працівників — з другого. Роботодавці задля формування балансу витрат і вигід на свою користь прагнуть неформальних або напівформальних відносин у сфері праці, які для них стають дедалі привабливішими.

При цьому на полі соціально-трудова відносин набирає сили тенденція до розширення комплексу привабливих для роботодавців неформальних правил і норм поведінки, таких як:

- праця понад норму без оплати або компенсацій;
- заробітна плата «у конвертах»;
- безстрокові відпустки;
- скорочений робочий тиждень;
- атипові графіки робочого часу.

Усе наведене — далеко не повний перелік рис соціально-трудова відносин, що реально функціонують у сучасному світі праці та негативно впливають на інститут гідної праці. За такого стану наймані працівники змушені перебувати одночасно у двох світах праці. Перший — формальний, в якому має чинність оформлений трудовий договір, декларуються права людини праці, і другий — це реальний з його неформальними або напівформальними відносинами, діями в обхід або всупереч досягнутим домовленостям на етапі укладення договору.

Причини, які дестабілізують соціально-трудова сферу, одночасно обмежують і розвиток інституту гідної праці. Назвемо такі причини:

1) глобалізація світової економіки в її нинішньому форматі та неоднозначність наслідків її впливу на всі складники інституту гідної праці¹;

2) лібералізація соціально-економічної політики, складником якої є так званий економцентризм. Наслідком останнього є превалювання економічного над соціальним, домінування стану, за якого економічна доцільність бере верх над соціальною спрямованістю, а інтереси людського розвитку абсолютної більшості населення відсуваються на другий план;

3) формування нової економіки, яка докорінно змінює усталені елементи ринку праці (попит, пропонування, ціну послуг праці) та механізми його функціонування, посилює різновекторність змін на ринку праці²;

¹ Детальніше див.: *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.

² Детальніше див.: *Колот А.* Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та домінанти розвитку / Анатолій Колот, Оксана Кравчук // *Економічна теорія.* — 2015. — № 1. — С. 5–25.

4) зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами. Одним із наслідків цієї небажаної тенденції стало поширення практики монопольного диктату на ринку праці з боку роботодавців, масове нехтування ними принципів гідної праці;

5) низька, неадекватна потребам сьогодення, роль держави в забезпеченні сталого розвитку соціально-трудової сфери;

6) обмежені масштаби та суто формальне впровадження інституту соціальної відповідальності у сфері праці та соціально-трудових відносин¹;

7) поглиблення асиметрій у розвитку соціально-трудової сфери;

8) наростання кризових явищ у царині цінностей трудового життя.

Змушені констатувати, що світ загалом і світ праці зокрема дедалі більше поляризуються, розшаровуються, диференціюються, а отже, втрачають стійкість і справедливість. І асиметрії за таких умов стають уже не винятком, а правилом. Збереження дефіциту гідної праці — не тільки наслідок прорахунків у політичних, економічних, соціальних рішеннях, що їх продукують політикум і менеджмент усіх рівнів. Водночас це — і глибокі зміни в джерелах, рушійних силах розвитку, які обумовлюють формування нової багатовекторної економіки в глобальних масштабах, вплив якої на розвиток людини неоднозначний і суперечливий.

Тож відповіддю на численні виклики глобалізованого світу стала ідея гідної праці, ініціювання якої на рівні Міжнародної організації праці слід визнати логічним результатом дії низки об'єктивних обставин. Останні можна звести до чотирьох укрупнених груп.

► Перша пов'язана з поглибленням процесів глобалізації, з інтернаціоналізацією виробництва, масовим переміщенням його в інші країни, а отже, з потребою встановлення та додержання єдиних стандартів і норм у сфері праці та соціально-трудових відносин. Справді, світова спільнота стала настільки взаємозалежною, що створити базис соціальної й економічної безпеки в окремо взятій країні практично неможливо. На цьому наголошують чимраз більше вчених. Зокрема З. Бауман стверджує, що в одній окремо взятій країні вже неможливо забезпечити громадянам безпечно і безбідне існування, свободу особистості і загальні демократичні права і що нині найбільш цінні та важливі завоювання новітньої історії опинились під загрозою².

► Друга група причин пов'язана зі зростаючим у світовому вимірі економічним потенціалом і все більшою здатністю економіки задовольняти індивідуальні та усупільнені потреби членів суспільства і передусім у сфері безпосереднього докладання праці.

► Третя група причин пов'язана з одним із загальноцивілізаційних трендів кінця ХХ — початку ХХІ ст., а саме з новою роллю людини праці як стратегічного ресурсу, інтенсивним переміщенням у людину праці конкурентних переваг та можливостей сталого розвитку. Це, у свою чергу, обумовлює адекватні зміни у сфері праці, соціалізацію трудового життя як реакцію на зміни в рушійних силах розвитку, структурі мотивів і цінностей.

¹ Детальніше див.: Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2015. — 519 с.

² Бауман З. Пять прогнозов и множество оговорок / З. Бауман // Иностранная литература. — 2006. — № 8. — С. 207.

► Четверта група причин — це дія чинників, які дестабілізують соціально-трудова сферу та породжують численні асиметрії в її функціонуванні (детально їх проаналізуємо далі).

Отже, ми переконались, що причини появи концепції гідної праці — багатопланові й різновекторні. Якщо одні з них пов'язані з якісними трансформаціями у сфері праці, у тому числі з її інтелектуалізацією, розширенням сегмента інноваційної, творчої трудової діяльності, з модифікацією трудової етики та мотиваційних настанов, то інші — з небажаними змінами у соціально-трудова сфері, виявами яких є десоціалізація відносин між працею і капіталом, що характерно для більшості країн, зниження рівня соціальної згуртованості, соціального залучення тощо.

Водночас акцентуємо увагу читача на тому, що однією з основних причин нестійкого розвитку соціально-трудова сфери, збереження дефіциту гідної праці, наявності значних асиметрій у розвитку соціально-трудова сфери є неформованість сучасного економічного мислення та світогляду в багатьох представників так званої еліти, політикуму, вір-менеджменту, усіх тих, від кого залежить стійкий соціально-трудова розвиток, створення умов для реалізації принципів гідної праці.

Обґрунтовуючи актуальність досліджуваної проблематики, наголосимо, що масштаби та якість гідної праці тісно корелюють з радикальними змінами, що відбуваються у сфері зайнятості. Саме створення можливостей для ефективної зайнятості формує реальну платформу для подолання дефіциту гідної праці і забезпечення збалансованого розвитку соціально-трудова сфери.

Результати проведених авторами досліджень дають підстави виокремити низку взаємозв'язаних процесів, які відбулися за останні 10–15 років, набуваючи дедалі більших масштабів та інтенсивності, змінюють зайнятість і усталені параметри глобального та національного ринку праці й у край суперечливо впливають на інститут гідної праці, а саме:

- поширення нових нестандартних форм зайнятості й атипових моделей організації робочого часу;
- підвищення гнучкості ринку праці, яка поширюється на всі його параметри (попит, пропонування, ціну послуг із праці);
- децентралізація колективно-договірного регулювання відносин із приводу зайнятості;
- посилення диференціації сегментів ринку праці, в якому поєднуються елементи доіндустріальної, індустріальної та постіндустріальної епох;
- посилення тренду, коли істотна частина робіт з високою й надвисокою складністю уживається з такою самою частиною робіт з низькою і наднизькою складністю;
- різновекторність процесів, що відбуваються у змісті й характері праці. Подібно до того, як на початку ХХ ст. з'явилися сотні тисяч робочих місць на конвеєрних лініях з монотонною примітивною працею, на межі двох тисячоліть аналогічні робочі місця з'являються в офісах, в інших структурах з використанням сучасних інформаційних технологій.

Слід зазначити, що аналітичні матеріали з економічної активності населення все більше наповнюються такими термінами, як «вразлива зайнятість», «незахищена зайнятість», «нестандартна зайнятість», «самозайнятість» тощо. Тобто

усталені параметри ринку праці і зайнятості, які домінували у ХХ ст. впритул до 80-х років, набувають інших характеристик.

У підготовленій Програмою розвитку ООН Доповіді про людський розвиток під назвою «Забезпечення стійкого прогресу людства: зменшення вразливості і формування життєстійкості» за 2014 р. зазначається, що в усьому світі майже половина трудящих працюють в умовах вразливої зайнятості, прикуті до незахищених робочих місць і, як правило, на них не поширюється юрисдикція трудового законодавства і соціального захисту. Протягом багатьох років у відповідь на економічну нестабільність і періодичні кризи роботодавці дедалі охочіше використовують неповний робочий день або тимчасову зайнятість. У згаданій доповіді наголошується й на тому, що велика частка «працюючих бідних» охоплена нестандартними формами зайнятості: у розвинених країнах — вимушеною неповною зайнятістю і тимчасовою роботою, а в країнах, що розвиваються, — неформальною зайнятістю¹.

Наведемо лише окремі приклади та дані, що віддзеркалюють вкрай суперечливі, нерідко негативні наслідки трансформацій інституту зайнятості у його світовому вимірі, у тому числі в Україні. Дедалі зростаючим сегментом ринку праці як у країнах з перехідною економікою, так і в розвинених країнах є сектор самостійної зайнятості. Інститут самозайнятості на українському ринку праці розвивається в руслі загальних тенденцій і виявів, характерних для країн з перехідною економікою. Його динамічний розвиток розпочався зі стартом економічних реформ і є результатом дії двох основних чинників. Один із сегментів самозайнятих репрезентований працівниками, які цілком свідомо вибрали саме цей тип зайнятості як такий, що відповідає їхнім інтересам і дозволяє здобути певні зиски і переваги:

- забезпечити виробничу незалежність;
- реалізувати наявні ідеї й розробки;
- досягти більш високого рівня доходів порівняно з ринковою ціною послуг і праці осіб, що працюють на умовах наймання;
- скористатися пільговими умовами оподаткування та іншими перевагами.

У другому сегменті самозайнятих є особи, для яких тип зайнятості має вимушений характер через дефіцит гідних робочих місць у сфері найманої праці. За даними спеціальних обстежень особливо високою є частка тих, хто не знайшов себе у сфері зайнятості за найманням, у країнах з перехідною економікою, до яких належить і Україна. За термінологією Г. Філдса, така вимушена самозайнятість становить нижній ярус зайнятості і її правомірно розглядати як своєрідну альтернативу безробіттю². Залежно від того, яка група факторів переважає у формуванні інституту самозайнятості, визначаються економічна роль останнього, соціально-економічний стан цієї групи осіб на ринку праці, рівень соціальної безпеки тощо.

В економічній літературі, присвяченій проблематиці ринку праці і зайнятості, не вщухають дискусії навколо питання щодо оптимального рівня самозайнятості в економіці ринкового типу. Незважаючи на розмаїття думок, усе ж біль-

¹ Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. — New York : UNDP, 2014. — 239 p.

² Fields, G. S. Labour market modelling and the urban informal sector: Theory and evidence / G. S. Fields // D. Turnham, B. Salomé, & A. Schwarz (Eds.) The informal sector revisited. — Paris : Organisation for Economic Co-operation and Development, 1990. — P. 49–69.

шість дослідників поділяють погляд, що надто високий рівень самозайнятості, тобто коли її частка досягає, а то й перевищує третину від загальної кількості робочих місць, є свідченням архаїчності економіки, дефіциту робочих місць у формальному секторі.

Висока частка самозайнятих на українському ринку праці є наслідком того, що більшість їх вдалися до підприємництва вимушено. При цьому основною метою таких осіб є забезпечення поточних життєвих потреб, а можливості розширення власної справи, розвитку нових напрямків діяльності, одержання доступу до неосвоєних ринків навіть не розглядаються.

Матеріали, наведені раніше, та результати попередніх досліджень¹ переконують у тому, що сучасний український ринок праці — це світ контрастів, суперечливих трендів, неоднозначних за наслідками змін. Утім перелік явищ і процесів, що змінюють контури, формат ринку праці, як і світ праці загалом, цим не обмежується, і його можна розширити. Однак важливо усвідомлювати, що трансформація інституту зайнятості — це перш за все небували раніше масштаби застосування нестандартних (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості, і серед них:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу, або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Слід зважати на те, що межі між різними формами нестандартної зайнятості є розмитими і рухливими. Що стосується самого поняття «нестандартна зайнятість», то, визначаючи його сутність і характерні риси, більшість дослідників ринку праці та зайнятості цілком виправдано відштовхуються від зворотного, а саме поняття «стандартна зайнятість». Під останньою мається на увазі зайнятість у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору і на стандартному робочому місці.

Розглядаючи природу феномену нестандартної зайнятості, акцентуємо увагу на тому, що довгостроковим і глибинним її джерелом є симбіоз двох факторів, які діють у просторі й у часі. Ідеться про те, що дедалі більша потреба роботодавців (попит на нетипову зайнятість) поєднується з одночасною трансформацією пропонування праці.

Серед чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість, назовемо:

- структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне новій економіці (економіці знань);
- посилення глобальної конкуренції;
- значне розширення сектору послуг;

¹ Детальніше див.: Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.

- небувалі раніше масштаби застосування інформаційних і комунікаційних технологій;
 - наростання гнучкості ринку праці та виробництва.
- Зміни в структурі пропонування послуг із праці стимулюють такі чинники:
- зростаюче залучення жінок, молоді, зокрема студентів, в економічно активне життя;
 - підвищення добробуту домогосподарств;
 - комп'ютеризація і збільшення технічного оснащення домогосподарств;
 - поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»;
 - підвищення значення нематеріальних мотивів у життєдіяльності економічно активного населення.

Наше переконання полягає в тому, що розширення масштабів нестандартної зайнятості — це не короткочасна аномалія і не політичний прорахунок, які можна легко усунути за допомогою відповідних «правильних» законів чи інших важелів державної економічної політики. Тут виявляється глобальна тенденція, яка має глибоке соціальне, економічне, політичне та технічне коріння. Зазначимо при цьому, що більш детальне обґрунтування сучасних трендів зайнятості з позиції їх впливу на формування дефіциту гідної праці та забезпечення прогресивних зрушень в соціально-трудовому розвитку викладено в підрозд. 1.3, 1.5 та 2.1–2.4.

У розвиток попередніх суджень зауважимо, що поширення нестандартних форм зайнятості і нестійкість соціально-трудових відносин — основні причини виникнення явища, що дістало назву «прекаризація». Воно, як свідчить практика, дестабілізує соціально-трудову сферу, зумовлюючи десоціалізацію відносин між працею і капіталом і регрес у сфері праці.

Уперше на прекаризацію як суспільне явище дослідники звернули увагу в 1980-х рр. Прекаріат у найзагальнішому трактуванні — це суспільна верства, яка перебуває у скрутній, нестабільній соціальній ситуації. Відповідно, прекарії — усі люди, що мають статус безробітних або перебувають у неофіційних, нестабільних трудових відносинах, на які поширюються нестандартні (нестійкі, атипові, тимчасові тощо) форми зайнятості; усі, хто перебиваються від приробітку до приробітку, від однієї соціальної допомоги до іншої. Що ж стосується терміна *прекаризація*, то його можна тлумачити як поширення багатоманітних форм нестандартної зайнятості й одночасно як суспільне явище, пов'язане зі збільшенням верстви людей, які відчують хиткість, ненадійність, нестабільність свого стану, свого соціального буття.

Ситуація прекаризації якщо не повністю, то значною мірою зводиться до відхилень від: стандартних відносин зайнятості; стандартних відносин з приводу трудових доходів; стандартних відносин захищеності від соціальних ризиків; стандартних, законодавчо закріплених трудових прав і спричиняє дефіцит гідної праці.

Чинниками потенційного і реального набуття економічно активною людиною статусу прекарія є:

- брак стабільної роботи і невпевненість у завтрашньому дні;
- низький рівень трудових доходів через вимушену нестандартну зайнятість;
- зниження рівня соціальної захищеності;
- тінізація соціально-трудових відносин;
- корозія трудових прав;

- повний або частковий демонтаж «стандартного» трудового договору.

Для комплексної характеристики категорії «прекарії» останню слід розглядати, на нашу думку, як мінімум з чотирьох позицій. Тож прекарії — це:

а) ті категорії економічно активного населення, які частково або цілком вилучені зі складу робочої сили, що працює офіційно, і це вилучення має вимушений характер;

б) економічно активне населення, яке відчуває соціальну небезпеку (незахищеність) через нестабільну зайнятість;

в) економічно активне населення, стосовно до якого відбувається повний або частковий демонтаж «стандартного» трудового договору не з ініціативи працівника;

г) економічно активне населення, яке не має можливості реалізувати свого права на гідну працю.

Необхідність системного дослідження феномену прекаризації продиктована серйозністю його наслідків як для працюючих, так і для економіки та суспільства загалом. Для економічно активної людини перебування у статусі прекарія означає втрати не тільки матеріального, а й морального, психологічного, соціального характеру.

Втрати матеріального характеру очевидні: неможливість забезпечувати гідні умови життя, неповноцінне відтворення робочої сили, брак перспектив розвитку людського капіталу тощо. Не менш значущими є втрати іншого характеру: людина дедалі більше відчуває себе виключеною із суспільного життя, перебуває у стані стресу, невпевненості, втрачає можливість планувати створення родини, народження дитини, освіту своїх дітей, придбання товарів тривалого користування; людина відчуває себе незахищеною, опиняється наодинці зі своїми проблемами. Слід наголосити й на тому, що за вимушеної нестандартної зайнятості людина втрачає спокій, у неї розвивається невдоволення життям. Наслідком цього є погіршення морального і фізичного стану працівників, зниження мотиваційних настанов, якості праці та її результатів.

Поділяємо думку, що розвиток нестандартних форм зайнятості не тільки розширює досвід громадян у галузі трудових відносин і робить їхню економічну поведінку більш варіативною, а й орієнтує працівників на додатковий прироби́ток, що пов'язане зі стійкими фізичними і психологічними перевантаженнями, а також з ризиком знецінення нагромадженого кваліфікаційного потенціалу в тих випадках, коли додаткова робота не відповідає основній спеціальності або значно нижча від неї за рівнем кваліфікації.

Отже, наведені тези є підтвердженням не тільки фрагментарних виявів дефіциту гідної праці. Сучасні загрозливі тренди, перекоси, асиметрії й аномалії соціально-трудоного розвитку, по-суті, свідчать про дальше розгортання кризи праці, національне забарвлення якої на нинішньому етапі метаморфоз українського соціуму доповнюється забарвленням глобального характеру. Це диктує потребу всебічного об'єктивного, неупередженого аналізу трансформації соціально-трудоної сфери, виокремлення характерних тенденцій та домінант соціально-трудоного розвитку в координатах нової економіки та постіндустріального суспільства, що дасть можливість виявити дієві способи подолання дефіциту гідної праці та розробити дорожню карту втілення її принципів.

1.3. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери

За останні два десятиліття український соціум пережив великомасштабні, багатовекторні зміни, які трансформували чи не всі складові соціально-економічного буття. Утім ці зміни так і не наблизили суспільство до стабільності, не додали соціально-економічному розвитку стійкої позитивної динаміки, не усунули асиметрії економічних результатів суб'єктів господарювання, з одного боку, і соціальних здобутків абсолютної більшості населення — з другого. Натомість з'явилися нові та поглибилися дотеперішні ризики, розширилося поле сегментів нестабільності, зростає непередбачуваність наслідків господарської діяльності. Особливо наочно динаміка нестабільності й асиметрії в різних її виявах простежуються на прикладі соціально-трудої сфери, у центрі якої перебуває економічно активна людина і яка є інституціональним простором функціонування та розвитку соціально-трудої відносин, котрі дедалі більше набувають ознак нездорових.

Справді, під впливом цілої низки чинників як внутрішнього, так і зовнішнього походження чи не найсуттєвіші суспільні перетворення відбулися й відбуваються далі саме в соціально-трудої сфері. Останні стосуються інтересів мільйонів людей і викликають закономірний інтерес усіх суб'єктів ринкової економіки та громадянського суспільства до успішного розв'язання завдань, що постійно відтворюються на полі соціально-трудої сфери. Наукою доведено, що динамізм, масштабність, багатовекторність змін у всіх сферах соціально-трудої розвитку будуть визначальним трендом найближчих десятиліть. Триває і триватиме далі зміна всіх світів, що оточують людину, — природи, техніки, інститутів праці, як і світу самих людей. І ці зміни аж ніяк не можна оцінювати однозначно або позитивно, або негативно.

У центрі суспільного поступу є економічно активна людина, а тому створення умов для ефективної, безпечної, захищеної праці має стати головною метою діяльності інститутів держави, сторін і суб'єктів соціального партнерства. Зосереджуючись на реаліях сьогодення, маємо визнати, що гідна праця у нашому суспільстві, на жаль, і досі не стала домінантою та надійним джерелом сталого розвитку. Серед причин, що стримують реалізацію принципів гідної праці, маємо назвати брак належного теоретико-методологічного підґрунтя у цій царині.

Нова економіка створює для економічно активної людини одночасно і нові можливості, і нові виклики, і нові випробування. Серед останніх одне з найбільш чітких — загострення проблеми гідної праці.

Реалізація концепції гідної праці на практиці — актуальна проблема для сучасної економіки та її інститутів. Це пов'язано як з дефіцитом гідної праці, що є реальністю сьогодення, так і з роллю та значенням сфери праці для кожної економічно активної людини і суспільства загалом. Сфера праці не може повноцінно виконувати свою місію за недодержання прав людини, збереження та поглиблення незахищеності, прогресуючої соціальної несправедливості, дефіциту гідних умов праці.

Проблематиці гідної праці присвячено сотні статей та інших публікацій, абсолютна більшість з яких розпочинається зі згадування ідеї гідної праці, яка вперше була оприлюднена Міжнародною організацією праці (МОП) у 1999 р. Неможливо переоцінити заслугу МОП в ініціюванні та пропаганді ідеї гідної праці в глобальному світі. Виступи її очільників, доповіді, розповсюджені як документи МОП, численні резолюції, інші нормативно-правові та методичні матеріали цієї поважної міжнародної організації, безсумнівно, сприяли тому, що ідея гідної праці почала, так би мовити, оволодівати масами, а на національних рівнях з'явилися перші програми реалізації гідної праці.

Незаперечним є факт, що безліч вітчизняних наукових шкіл протягом багатьох десятиліть ХХ ст. плідно опрацьовували наукові та прикладні аспекти явищ, процесів, компонентів соціально-трудової діяльності, які на певному етапі суспільного та економічного розвитку дістали містку назву — гідна праця. Значним є внесок науковців та експертного середовища у розробку методичного інструментарію вимірювання гідної праці, проведення статистичних обстежень та моніторингу реалізації її принципів. Іноземними авторами запропоновані різні методологічні підходи до критеріїв та індикаторів гідної праці, що становлять основу розуміння її сутності та змістового насичення. Проте публікаціям на тему гідної праці притаманне некритичне, поверхнєве сприйняття більшості постулатів, задекларованих у матеріалах міжнародних організацій і викладених у наукових працях. Науково-теоретичне, науково-прикладне підґрунтя гідної праці залишається недостатньо методологічно підкріпленим. Дальшого наукового розвитку потребує концептуально-інституціональна платформа гідної праці як стратегічного напрямку трансформації соціально-трудової сфери.

Необхідність нового, неупередженого, науково виваженого погляду на проблематику гідної праці очевидна. Адже поширене на шпальтах науково-прикладних видань твердження, що в матеріалах МОП міститься розгалужена, цілісна концепція гідної праці, насправді є перебільшенням. Те, що подається як концепція, за змістом є заклик МОП до політичних еліт країн світу, соціальних партнерів об'єднати зусилля, спрямовані на зниження дефіциту гідної праці. Водночас у матеріалах МОП подано бачення перших осіб цієї міжнародної організації, її експертів щодо сутності, складових гідної праці, її індикаторів тощо. Що ж стосується цілісної, науково обґрунтованої концепції гідної праці, то її розробка — це завдання та місія наукової спільноти, яка, діставши сигнал, політичний заклик від міжнародної інституції, має всебічно обґрунтувати теорію гідної праці та розробити дорожню карту її реалізації на практиці.

Зроблений авторами висновок щодо впливу інституту гідної праці на стійкий розвиток соціально-трудової сфери корелює з політичними закликами й ініціативами Міжнародної організації праці. Так, в ухваленій на 90-й сесії Міжнародної конференції праці резолюції про гідну працю зазначалося, що нині, щоб ліквідувати дефіцит гідної праці, треба звернутися до проблеми маси працівників і підприємств, які часто не мають визнання і захисту в рамках правового регулювання і які характеризуються високим рівнем вразливості та злиденності. Сприяння гідній праці всіх працівників, як жінок, так і чоловіків, незалежно від місця їхньої роботи потребує ухвалення широкої стратегії: реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці; створення більш широких і ліпших можливостей для зайнятості й одержання доходів; розширення сфери дії соціаль-

ного захисту; зміцнення соціального діалогу. Ці аспекти гідної праці підкріплюють один одного і становлять комплексну стратегію зниження рівня бідності. Виклик, пов'язаний зі скороченням дефіциту гідної праці, набуває найширших масштабів¹. Отже, сьогодні гідна праця має стати глобальною метою розвитку та переконливою відповіддю на виклики глобалізації.

Інститут гідної праці в найбільш загальному, інституціональному вимірі слід розглядати як комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової й національної економіки, представницьких органів громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знанневонасичених робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей.

Інститут гідної праці має яскраво виражений гуманістичний характер, оскільки спрямований на створення умов, за яких економічно активна людина може повною мірою розвивати та використовувати потенціал, виявляти здібності, навички, майстерність, мати безпечні умови праці, одержувати справедливу винагороду за працю, відчувати соціальну захищеність.

Значущість інституту гідної праці в розвитку соціально-трудової сфери полягає перш за все в тому, що реалізація його принципів спрямована на досягнення одночасно й економічного, і соціального прогресу. Нагальна потреба реалізації принципів гідної праці на практиці підтверджується матеріалами опитувань економічно активного населення щодо пріоритетності цінностей, пов'язаних із працею, зайнятістю та умовами її здійснення. Так, матеріали опитування, проведеного дослідним центром Pew Global Attitudes Project, свідчать, що до складу пріоритетних цінностей економічно активного населення належить задоволеність працею та пріоритет зайнятості загалом². Заслуговують на увагу й результати проведеного у 79 країнах Всесвітнього дослідження, яке мало на меті дати відповідь щодо того, яким характеристикам робочих місць працівники віддають перевагу. Згідно з даним дослідженням трьома найбільш часто зазначеними характеристиками робочих місць є гідний дохід (більш як 80 % опитаних), стабільність зайнятості (більш як 70 % опитаних), відповідність роботи здібностям, внутрішнім настановам людини (більш як 60 % опитаних)³.

Реалізація принципів гідної праці безпосередньо стосується прогресивних змін у соціальній стратифікації суспільства і передусім утвердження потужної верстви середнього класу. Послідовне розширення сегмента гідної праці — це найбільш результативний засіб скорочення масштабів бідності серед працюючого населення і подолання різноманітних виявів нерівності та дискримінацій.

Упевненість у завтрашньому дні, оптимізм стосовно до майбутнього — ці та інші життєво необхідні атрибути є в прямій залежності від стану та перспектив розвитку гідних, надійних робочих місць. Проте, як зазначають провідні іноземні соціологи сучасності, реальність є такою, що впевненість у сприятливих умовах

¹ МБТ: Заключение о достойном труде и неформальной занятости / Междунар. конф. труда ; 90-я сессия. — 2002.

² Happiness is increasing in many Countries — but Why? [Electronic resource] / Pew Global Attitudes Project. — 24 July 2007. — Available from : www.pewglobal.org

³ European Values Study Group and World Values Survey association: European and World Values Survey World Values Surveys four-wave integrated data file 1981–2004. — 2 May 2006.

життєдіяльності навіть сьогодні, а з нею й оптимізм на майбутнє інтенсивно послаблюються саме з вимиванням і невідтворенням у суспільно прийнятних масштабах гідних робочих місць¹. Ці самі автори резюмують, що перенесення виробництва зі старих промислових зон світу в такі країни, як Китай, деіндустріалізація, що настала після цього в колишньому першому і другому світі, і зникнення надійних робочих місць, урізання бюджетних видатків на вищу освіту, культурні інститути і соцзабезпечення підірвали матеріальне і соціальне підґрунтя дотеперішніх настроїв колективного оптимізму. Зникли, розпалися самі підвалини для ефективного висунення колективних соціальних вимог, які після 1945 року повсюдно забезпечували таке різке підвищення добробуту².

Варто наголосити, що можливості доступу до гідних робочих місць знижуються внаслідок прогресуючої дії низки причин. Перша пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць. За умов становлення нової економіки масштаби створення нових гідних робочих місць і скорочення та вимивання дотеперішніх, традиційних, змінюються на користь останніх³. Другою причиною, що суттєво обмежує доступ чимраз більшої кількості економічно активних людей до гідних робочих місць, є зростаюча асиметрія між вимогами посісти певне робоче місце і наявними здібностями носіїв ресурсів праці, недостатньою інтелектуальною й інноваційною компонентою у сформованих компетенціях тих, хто претендує на гідне робоче місце.

Останніми роками в урядових структурах, серед представників сторін соціального партнерства багатьох зарубіжних країн точаться активні дискусії щодо так званих інклюзивних ринків, політики інтеграції, подолання соціальної ізоляції. Так, наприклад, у Бразилії крім дискусій здійснюються практичні дії щодо розвитку інклюзивних ринків, доступу представників малого бізнесу до професійної підготовки, новітніх технологій, фінансових ресурсів, мережевого співробітництва. Міністр зі стратегічних питань Бразилії Роберто Унгера переконаний у тому, що нині за багатьма напрямками національного життя необхідно не тільки врегулювати або компенсувати недоліки, пов'язані з нерівністю і нерівними правами на ринку, але й надати йому нового імпульсу й реорганізувати ринок, зробити його більш інклюзивним, і що промислова політика та інтеграція є першим кроком у необхідному напрямку⁴.

Інклюзивні ринки праці, — зазначається в матеріалах 97-ї сесії МОП, — потребують ефективно діючих інститутів у сфері праці, які б підтримували підприємства і ринкову економіку, до того ж у такий спосіб, щоб належним чином ураховувалися потреби з погляду свободи, рівності і справедливості, гарантії захищеності, безпеки та гідності людини. Проблема полягає в тому, щоб знайти необхідний баланс між демократичною свободою слова, державним регулюванням і потребами підприємства⁵. Для інклюзивного ринку праці характерне й те, що він не припускає соціальної ізоляції, відчуження і недодержання прин-

¹ Есть ли будущее у капитализма? // Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2015. — С. 276.

² Там же.

³ Детальніше див.: Колот А. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та домінанти розвитку / Анатолій Колот, Оксана Кравчук // Економічна теорія. — 2015. — № 1. — С. 5–25.

⁴ Інтерв'ю Роберто Унгера у «Financial Times» від 10 грудня 2007 р.

⁵ Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. — Женева : Междунар. бюро труда, 2008. — С. 31.

ципів соціальної справедливості для всіх його учасників. Інтереси формування такого ринку праці передбачають зміцнення співробітництва між державними інституціями з праці, фінансів, економічного розвитку, з тим щоб гнучкість і еластичність податкових, бюджетних, кредитно-грошових, соціальних інструментів зберігалась у довгостроковому плані і щоб ці інструменти узгоджено працювали на розширення масштабів гідної праці.

За всієї важливості низки умов, напрямів реалізації принципів гідної праці, все ж маємо усвідомлювати, що магістральний шлях до гідної праці пролягає через створення нових і розвиток діючих життєздатних, конкурентоспроможних суб'єктів господарювання, які надають гідні робочі місця з гідними умовами праці, гідною винагородою за послуги праці, належною соціальною захищеністю та забезпечують рівність, свободу, можливість гармонійного розвитку людини праці. Саме цей концепт має домінувати в усіх програмах, доктринах, стратегіях з розвитку інституту гідної праці. Без перебільшення найвиправданішою політикою у царині гідної праці є високопрофесійна, інноваційно орієнтована загальна економічна політика, яка забезпечує конкурентоспроможність національної економіки, в основі якої — наукомісткі робочі місця, найсучасніші технології, що передбачають відповідну якість робочої сили. На такому векторі розвитку економічної діяльності та ринку праці постійно наголошується у програмних матеріалах МОП, у її закликах до політичних еліт і соціальних партнерів на всіх рівнях.

Так, у доповіді про людський розвиток за 2014 р. зазначається, що соціальна цінність зайнятості є далеко за рамками заробітної плати. Загальний доступ до гідної праці є ключовим елементом формування життєстійкості в масштабах суспільства. Праця для домогосподарств є засобом посилення психологічної суб'єктності людей, створення соціальних зв'язків і має значну цінність в утвердженні безпеки родин та общин. Також підкреслюється, що безробіття тісно пов'язане зі зростанням злочинності, самогубств, насилля, вживання психоактивних засобів та з іншими соціальними проблемами, здатними зменшити особисту безпеку людей. Трудова діяльність сприяє соціальній стабільності і згуртованості суспільства, а гідні робочі місця посилюють здатність людей протистояти потрясінням і невпевненості у завтрашньому дні¹.

Остання світова фінансово-економічна криза, перманентні кризові явища, що супроводжують розвиток національних економік, стагнація, яку переживає світова економіка, мали б переконати політичну еліту, усіх, від кого залежить вироблення та реалізація соціально-економічної політики, що основний вектор суспільного розвитку повинен мати соціально-трудове спрямування, що основою соціальної політики на сучасному етапі має стати соціально-трудова її компонента, що ефективна зайнятість, гідна винагорода за послуги праці та належна соціальна захищеність мають розглядатись як завдання глобального, пріоритетного характеру.

Результати проведених досліджень переконують у тому, що через причини як об'єктивного, так і переважно суб'єктивного характеру інститут гідної праці не має стійкої динаміки розвитку. Особливо це стосується країн, що розвиваються, та країн, які заведено називати країнами з перехідною економікою,

¹ Доклад о человеческом развитии 2014. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости. — Нью-Йорк : ПРООН. — С. 6.

зокрема України. Так, проголошений МОП заклик до впровадження принципів гідної праці, численні рішення та резолюції цієї авторитетної міжнародної організації залишаються здебільшого не почутими, не сприйнятими політичною елітою на рівні підсвідомості. Залишаються не вибудованими інструменти макро- та мікроекономічної політики з акцентом на продуктивній зайнятості, створенні гідних робочих місць, розширенні можливостей людини праці. Україн повільно в суспільній свідомості формується переконання, що перспективи гідної праці пов'язані не з неформальним, а з формальним сектором економіки, не з неформальною, а з формальною зайнятістю, що не можна переходити червону лінію в застосуванні нестандартних форм зайнятості, які породжують низку соціальних та економічних ризиків. Прикро про це писати, але й серед учених не домінує переконання, що саме дефіцит гідної праці є основною причиною деградації соціально-трудої сфери і що бідність, соціальна ізоляція, соціальне відторгнення, соціальна незгуртованість, соціальна нестабільність мають одне коріння.

Розвиток інституту гідної праці ми пов'язуємо з формальною економікою, з формальною зайнятістю з додержанням вимог, які є не взаємозамінними, а суто взаємодоповнювальними. Вважаємо, що механізми функціонування неформальної економіки (правові, економічні, інституціональні, морально-етичні тощо) є такими, що формують та постійно відтворюють умови, за яких одночасна наявність усіх ознак гідної праці неможлива. Така позиція узгоджується з політичними заявами керівних інститутів МОП, матеріалами конференцій цієї організації. Так, на 103-й сесії Міжнародної конференції праці наголошувалось, що неформальна зайнятість — це, по суті, синонім, хоч і неповний, і бідності, і вразливості, і незахищеності. Незважаючи на те що окремі види діяльності забезпечують прийнятний дохід, більшість зайнятих у неформальній економіці осіб працюють у несприятливих і небезпечних умовах праці, для них характерні низька кваліфікація і брак можливостей професійної підготовки; їхні доходи менш передбачувані, нерегулярні та нижчі, ніж доходи працівників формальної економіки, але при цьому вони працюють більш тривалий час, не ведуть колективних переговорів, не мають представницьких прав і часто наймаються на невизначених або прихованих умовах; виключаються або фактично перебувають поза системою соціального забезпечення та трудового законодавства¹.

У матеріалах МОП подано вичерпну характеристику сучасної неформальної економіки, у тому числі розкрито її складові, причини розвитку, особливі характеристики тощо. При цьому зазначається, що термін «неформальна економіка» стосується всієї економічної діяльності працівників та економічних суб'єктів, які на основі законодавства або наявної практики зовсім не охоплені або неповною мірою охоплені офіційними правовими нормами. На їхню діяльність не поширюється законодавство, а це означає, що вони перебувають поза межами сфери чинності офіційного законодавства; або вони не охоплюються наявною практикою, коли не застосовується і не забезпечується виконання положень офіційного законодавства, у рамках якого вони діють; або чинне законодавство

¹ МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике : доклад V (1) / Междунар. конф. труда ; 103-я сессия. — Женева, 2014. — С. 3.

не сприяє його застосуванню, оскільки це недоцільно, пов'язано зі значними адміністративними труднощами або надмірними витратами¹.

На 103-й сесії Міжнародної конференції праці (2014 р.) було окремо наголошено, що оскільки переважна більшість працівників неформальної економіки та їхні родини не забезпечені соціальним захистом, вони особливо схильні до різноманітних ризиків і непередбачуваних обставин. Поширеність неформальної зайнятості в багатьох частинах світу і повсюдна тенденція до підвищення нестабільності і неформальності зайнятості, яка посилилась у результаті глобальної кризи, не тільки впливає на наявний рівень життя населення, а й суттєво стримує, згідно з цілою низкою емпіричних даних, підвищення продуктивності домашніх господарств і економічних одиниць, що опинились в оковах неформальної економіки, не дозволяючи їм знайти шлях виходу з бідності. Тому конче треба сприяти їх переходу з неформальної економіки у формальну².

Зазначимо, що нині й експертне середовище наближається до консенсусу в розумінні того, що збереження масштабної неформальної економіки унеможливує реалізацію принципів гідної праці та здатність суб'єктів господарювання підвищувати свою продуктивність. У матеріалах 103-ї сесії Міжнародної конференції праці читаємо, що неформальність — це питання переважно якості управління. Зростання неформальної економіки експерти МОП пов'язують з невмілою, неефективною, помилковою і такою, що погано реалізується, макроекономічною та соціальною політикою. Остання часто розробляється без проведення тристоронніх консультацій і за браку відповідних правових та інших інституціональних засад. Водночас у матеріалах згаданої конференції містяться як теоретичні, так і прикладні докази того, що і неформальна зайнятість, і неформальна економіка мають переважно негативний характер. Неформальна економіка може втягувати окремих осіб і підприємства у замкнене коло низької продуктивності та бідності. Послідовна національна стратегія, що стимулює перехід у формальну економіку, має забезпечити визнання того, що неформальна зайнятість породжує численні загрози та ризики для підприємств, працівників і всього суспільства.

Результати власних досліджень переконують, що негативні аспекти праці в неформальній економіці набагато перевищують її позитивні компоненти. І такий висновок не є перебільшенням. Маємо врахувати, що працівники неформальної економіки не здобувають належного визнання, не мають офіційного статусу, їхня діяльність не регулюється з боку державних інститутів і не захищається трудовим і соціальним законодавством. Оскільки вони, як правило, не є членами офіційно зареєстрованих організацій, то їхні інтереси не репрезентовані на колективних переговорах з роботодавцями за участі представників органів державної влади. Слід також зауважити, що зайнятість у неформальній економіці здійснюється переважно на дрібних підприємствах або на невизначених робочих місцях, умови праці на яких не відповідають елементарним вимогам. Для такої зайнятості характерні переважно низький рівень кваліфікації та, відповідно, низька продуктивність праці. Їм притаманні нерегулярні доходи, значна

¹ МБТ: Заключение о достойном труде и неформальной занятости / Междунар. конф. труда ; 90-я сессия. — 2002.

² МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике : доклад V (1) / Междунар. конф. труда ; 103-я сессия. — Женева, 2014. — С. 4.

тривалість робочого часу, недоступність інформації, професійної підготовки та перепідготовки. Через брак соціального захисту працівники неформальної економіки соціально ізольовані.

У суспільній свідомості під впливом просвітницької та нормативно-правової діяльності МОП, професійної аргументації з боку представників наукових шкіл, фахівців-практиків утверджується думка, що концепція гідної праці і в соціально-трудовому, і в гуманістичному, і в етичному плані — не добродійність або дії на злобу дня, не політичне гасло, яке з часом втрачає сенс, а одна з передумов забезпечення сталого розвитку, дієвий механізм подолання бідності серед працюючих, розвитку можливостей економічно активного населення, уникнення соціальної ізоляції та підвищення якості трудового життя. Утім наукове середовище так і не спромоглося переконати політикум у тому, що магістральний напрям збалансованого розвитку соціально-трудової сфери — ліквідація дефіциту гідної праці¹.

Зауважимо, що керівництво МОП постійно наголошує на тому, що досягнення світової спільноти у царині принципів гідної праці залишаються незіставними з нагальними завданнями, реалізація яких мала б вивести соціум на шлях сталого соціального розвитку. Так, Генеральний директор Міжнародного бюро праці (МБП) зазначає, що нині світ опинився на роздоріжжі з економічного, соціального і природоохоронного поглядів. З одного боку, — пише він, — ми є свідками трансформативної потужності процесу економічної глобалізації, яка відкриває нові можливості економічного зростання завдяки технологіям, інвестиціям і торгівлі. З другого боку, ми знов і знов ставимо питання щодо якості економічного зростання і його наслідків для довкілля, а також для соціальної згуртованості і стабільності, включаючи розширення нерівності. І сьогодні ми, справді, стурбовані впливом фінансів на реальну продуктивну економіку².

Не можна оминати увагою й застереження Генерального директора МБП. Він вважає, що економічні показники, такі як зростання ВВП на душу населення, якими б вражаючими вони не були, не можуть повною мірою віддзеркалити достеменні цілі розвитку особистості. Більше того, матеріальний прогрес, на його думку, сам по собі не може бути стійким, якщо одночасно не еволюціонують цінності, що перебувають в основі ідеї гідної праці, — свобода, рівність, гарантії захищеності, безпека і гідність людини³.

Нагадаємо, що поняття «гідна праця» вперше було сформульоване Генеральним директором МБП Х. А. Сомавіа на 87-й сесії Міжнародної конференції праці. У своїй доповіді він визначив гідну працю як працю з захищеними правами трудящих, яка забезпечує адекватний дохід і соціальну захищеність. Також гідна праця уособлює достатню працю в тому розумінні, що кожний індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти й одержувати дохід. Крім того, додержання принципів гідної праці означає нові перспективи з погляду економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість,

¹ У цьому контексті приходиться на згадку відповідь Ф. М. Достоєвського на запитання, як він ставиться до соціалістичної ідеї. Після тривалої паузи класик вимовив: «Ідея, звичайно, велика, але боюся, що виконавці такими не будуть».

² Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. — Женева : Междунар бюро труда, 2008. — С. 2.

³ Там же.

дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами¹.

Більш широке визначення гідної праці наведено в пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці. У цьому документі остання трактується як праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших аспектів життя, надає надійності родині, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця — це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі².

Особливості гідної праці в умовах становлення нової економіки окреслено в доповідях Генерального директора МБП «Гідна праця для всіх у глобальній економіці» та «Гідна праця в інформаційній економіці». Зокрема, гідною вважається праця за умов свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності³; гідна — це продуктивна праця, за якої поважаються права людини і гарантуються безпека та захист, а також можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих⁴.

Отже, головними характеристиками гідної праці у трактуванні Генерального директора МБП є гідний дохід, додержання прав у сфері праці, соціальна захищеність працівників, нові можливості для людини праці, які можуть досягатися без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами, за умов свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності.

Аналізовані визначення гідної праці містять низку змістових компонентів, завдяки яким це поняття є одночасно і містким, і багатоплановим, і таким, що відкриває простір для доповнень, для розширеного його тлумачення. Разом з тим ці дефініції гідної праці, як і інший понятійний апарат у матеріалах МОП, мають вади, а саме: розпливчастість формулювань, нечітка методологічна побудова, можливість неоднозначного розуміння окремих постулатів. При цьому підкреслимо, що в дальших публікаціях МОП, зокрема матеріалах сесій Міжнародної конференції праці термінологія з проблематики гідної праці постійно оновлювалась, уточнювалась, але уникнути фрагментарності, методологічних прогалин авторам даних розробок так і не вдалося, що, звичайно, не заперечує значущості концепції гідної праці як такої.

Також зауважимо, що наявні в релевантній літературі та матеріалах міжнародних організацій визначення гідної праці не є діаметрально протилежними чи надто розбіжними, утім не можемо констатувати чистоту й однозначність формулювань. Так, в одних джерелах гідна праця ототожнюється з зайнятістю на гідних робочих місцях, але не наводиться розгорнутої характеристики останніх. У других гідна праця постає як синонім продуктивної зайнятості, а що автор розуміє під останньою — замовчується. У третіх джерелах гідна праця пов'язується з доступністю до робочих місць, реальною можливістю знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність. До цього ще додається наявність безпечних та здорових умов праці, можливість розвитку професійних

¹ Достойный труд : доклад Генерального директора / 87-я сессия Междунар. конф. труда. — Женева : МБТ, 1999. — С. 106.

² ILO. 2000. Decent work pilot program [Electronic resource]. — Available from : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

³ Decent work for all in a global economy [Electronic resource]. — Available from : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>

⁴ Decent work in the information economy : Report of the Director-General. — Geneva. — December 2000.

навичок тощо. Поширеними є й трактування, в яких гідна праця пов'язується з продуктивною зайнятістю і набором інших характеристик, котрі на практиці є віддзеркаленням продуктивної зайнятості, а це породжує тавтологію й еkleктичність формулювань.

Зазначимо й те, що не тільки в офіційних документах, матеріалах конференцій, а й у науковій літературі, що містить результати досліджень з проблематики гідної праці, можна натрапити на безліч методологічно хибних, невиважених формулювань, суперечливих тлумачень, а то й на підміну понять.

Так, відомий на теренах СНД фахівець у галузі економіки праці і соціально-трудова відносин Р. П. Колосова, звертаючись до концептуальних засад інституту гідної праці, зазначає, що основою концепції гідної праці є чотири стрижневі її елементи: гідна зайнятість і оплата праці; соціальний захист; основоположні права у сфері праці; соціальний діалог¹. Проте не можемо погодитися як мінімум з двома наведеними елементами. По-перше, соціальний діалог не може бути стрижневим елементом гідної праці за природою, оскільки на практиці він є механізмом узгодження інтересів соціальних партнерів, і його правомірно розглядати як інструмент реалізації принципів гідної праці. Загальновизнано, що саме завдяки використанню потенціалу соціального діалогу уможливаються активізація й урухомлення всіх компонентів складного механізму економічної системи, забезпечення їх взаємодії з урахуванням інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин. Не можемо вважати стрижневим елементом гідної праці й її оплату, оскільки остання за класичним баченням є синонімом поняття «організація заробітної плати». Насправді стрижневим елементом гідної праці є гідна винагорода за послуги праці, трудовий дохід, що його одержує працівник за надані роботодавцеві послуги, а не гідна оплата праці.

Не є влучними й ті визначення гідної праці, в яких їх автори намагаються зібрати і головні, і другорядні характеристики, охопити чи не все, що пов'язане з трудовою діяльністю. Подібний підхід, ясна річ, не акцентує уваги на ключових аспектах гідної праці, і за такого розширеного тлумачення неминуче за кадром залишаються чимало важливих характеристик. Так, український дослідник І. В. Лебедев пише, що гідна праця — це така, що має суспільну корисність і значущість, задовольняє працівника за своїми змістовними, матеріальними, якісними, кількісними та моральними характеристиками, не піддає ризику життя і не завдає шкоди здоров'ю, передбачає соціальний діалог, дотримання трудових прав і гарантій, сприяє розвитку трудового потенціалу². Навіть, як уже зазначалось, у матеріалах міжнародних організацій спостерігаємо підміну понять, плутанину з причинами і наслідками, непослідовність у акцентах щодо розв'язання проблем гідної праці. Так, у доповіді на 103-й сесії Міжнародної конференції праці (2014 р.) стверджується, що перехід від неформальної економіки до формальної, без сумніву, є однією із цілей Програми гідної праці, оскільки стратегічні завдання МОП стосуються всіх працівників, жінок і чоловіків, не тільки у формальній, але й у неформальній економіці. Тобто Програма гідної праці сприяє створенню загальної платформи на націо-

¹ Инновационное развитие экономики России: региональное разнообразие : VI междунар. науч. конф. / МГУ им. М. В. Ломоносова ; экон. ф-т ; 17–19 апр. 2013 г. : сб. ст. / под ред. А. А. Аузана, В. П. Колосова, Л. А. Тутова. — М. : РГ-Пресс, 2013. — Т. 1. — С. 667.

² Лебедев І. В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці : монографія / І. В. Лебедев. — Одеса : Атлант ВОІ СОІУ, 2014. — С. 76.

нальному рівні, що спрямована на вирішення різноманітних проблем неформальної економіки¹.

Цілком очевидно, що перехід від неформальної економіки до формальної є важливою передумовою реалізації принципів гідної праці, але не метою Програми гідної праці. Тому порядок слів і акценти мають бути інші. Наголос слід робити на необхідності реалізації комплексу заходів щодо трансформації неформальної економіки у формальну, і саме таку трансформацію слід розглядати як передумову подолання дефіциту гідної праці. Зважаючи на значні масштаби неформальної економіки і відповідної зайнятості (непродуктивної, незахищеної), заходи щодо деформалізації на національному, регіональному і галузевому рівнях мають набути комплексного, системного характеру. Водночас ці заходи є не безпосередньою метою програм гідної праці, а однією з передумов досягнення цілей у царині гідної праці.

Тож усе викладене дає підстави для висновку, що поданий у наукових джерелах, матеріалах міжнародних організацій теоретико-прикладний інструментарій у царині гідної праці вельми часто є сукупністю політичних гасел, побажань, загальних суджень, міркувань щодо розбудови нового формату соціально-трудової сфери на основі домінування гідної праці. Утім як зміст гідної праці, так і механізми забезпечення її домінування залишаються не роз'ясненими широкому загалу. Писати просто й доступно про складне у цій царині мало кому з науковців вдавалося. Наявні фрагментарність, розпливчастість, неоднозначність у тлумаченні концептуальних засад і механізмів розвитку інституту гідної праці породжують безліч невпорядкованих, безсистемних характеристик та індикаторів гідної праці, що наведені в численних публікаціях і методичних розробках. Це яскравий приклад того, коли безумовно правильні, суспільно значущі ідеї, принципи, концепти не мають чіткого, методологічно вивіреного підґрунтя. А без останнього важко сподіватися на ідею, що буде об'єднувати, точно спрямовувати, консолідувати дії всіх соціальних сил задля досягнення нової якості трудового життя.

Важливо наголосити, що оновлення та розвиток теоретико-методологічних основ інституту гідної праці треба розглядати в загальному контексті розвитку науки про працю і соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарного підходу. У багатьох попередніх публікаціях ми наполягали і далі наполягаємо на тому, що за умов глобальних змін, які відбуваються у світі праці, утворилась нагальна потреба не стільки уточнень і доповнень постулатів, що нині превалюють, скільки розбудови нової парадигми теоретичних знань про людину, її працю та відносини, що виникають у процесі трудової діяльності. На тлі різноманітних трансформацій, що відбуваються навколо нас і в нас самих, об'єктивно необхідне не просто оновлення понятійного апарату, а наукове опрацювання нової концептології соціально-трудового аналізу, абсолютно нової вербальної формалізації явищ і процесів, що зародились і наростають у соціально-трудовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та формування нового типу людини праці². Це повною мірою стосується і такого складного поняття, явища, без перебільшення феномену сьогодення, яким є гідна праця.

¹ МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике : доклад V (1) / Междунар. конф. труда ; 103-я сессия. — Женева, 2014. — С. 13.

² Детальніше див.: *Колот А.* Розвиток науки про працю і соціально-трудові відносини та її роль у реформатизації та формуванні сучасного економічного мислення // *Україна: аспекти праці.* — 2012. — № 6. — С. 5–6; *Колот А.* Розвиток наук про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* — 2014. — № 2(8). — С. 8–9.

Позиція авторів монографії щодо дефініції поняття «гідна праця» така. Гідна праця, як складне, багатопланове явище, має передбачати реалізацію комплексного підходу до його аналізу, виокремлення тенденцій та опрацювання механізмів розвитку. Гідну працю слід розглядати як систему, яка являє собою сукупність взаємозв'язаних елементів (рівнів, суб'єктів, інституцій-норм, принципів, індикаторів, критеріїв, характеристик, механізмів, інструментів) і взаємодіє з іншими складовими (системами, підсистемами) у царині економічної діяльності. Функціонування системи гідної праці на кожному наступному рівні (від глобального до індивідуального) забезпечується відповідними передумовами як компонентами системи попереднього рівня. Оскільки всі системи, підсистеми та їхні елементи тісно взаємозв'язані, то лише комплексні, односпрямовані зміни дозволяють реалізувати принципи гідної праці.

Система гідної праці, як і будь-яка інша соціально-економічна система, перебуває під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх трансформацій, котрі потребують системного аналізу та адекватних реакцій на зміни, що відбуваються.

Концепт гідної праці як теоретико-прикладний фундамент втілення її принципів і визначення магістральних напрямів розбудови інституту гідної праці вміщує системний комплекс компонент, які формують теоретико-прикладне підґрунтя для ідентифікації прогресу у сфері праці та розроблення механізмів та інструментів її забезпечення на різних рівнях — глобальному, національному, мікроекономічному, індивідуальному.

Рамкові умови сучасної концепції гідної праці формуються під впливом глобалізаційних процесів і сучасних уявлень про стандарти трудового життя, соціально-трудова відносин, соціальної справедливості, розвиток можливостей людини праці.

Зміст і практичне значення концепції гідної праці розкривається через її функції: а) методологічну; б) соціально-економічну; в) організаційно-управлінську; г) світоглядну. Розглянемо їх докладніше.

► Методологічна функція оновленої концепції гідної праці має полягати:

— у формуванні теоретичних засад аналізу тенденцій розвитку соціально-трудова сфери у контексті гідної праці;

— визначенні основних категорій і понять у царині гідної праці;

— розкритті ролі та наслідків гідної праці;

— виокремленні основних характеристик гідної праці;

— обґрунтуванні методологічних підходів щодо визначення критеріїв гідної праці;

— розробленні методичних засад комплексного дослідження і моніторингу соціально-трудова сфери з позиції досягнення цілей гідної праці.

► Соціально-економічна функція концепції гідної праці, яку належить оновити, полягає в науково-прикладному обґрунтуванні соціально-економічної, у тому числі соціально-трудова політики, реалізація якої має розширити доступ до гідних робочих місць; досягти суспільно прийнятних рівнів продуктивної зайнятості; забезпечити додержання прав у сфері праці та належний соціальний захист працюючих.

► Організаційно-управлінська функція концепції, що розглядається, полягає:

- у формуванні прикладних засад і технологій розроблення цільових програм реалізації концепції гідної праці;
- визначенні функцій інститутів, задіяних у розробці й реалізації цільових програм гідної праці;
- формулюванні переліку та змісту норм, стандартів, регламентів у царині гідної праці та організаційних засад їх упровадження;
- визначенні ролі і місця кожної сторони і кожного суб'єкта соціально-трудова відносин у реалізації принципів гідної праці.

► Світоглядна функція концепції, що обґрунтовується, полягає в тому, що основні положення та загальна філософія мають сприяти формуванню сучасного економічного мислення, оновленому розумінню взаємозв'язку та взаємообумовленості соціально-трудова й економічного поступу, формуванню соціально-відповідальної діяльності на полі соціально-трудова сфери.

Є всі підстави стверджувати, що проблематика гідної праці не має чіткої прив'язки до конкретних країн чи регіонів. Адже йдеться про загальну проблему усього світу, що глобалізується.

Як справедливо зазначає Г. Баклі (Buckley, Graeme J.), формування критеріїв гідної праці і проведення політики щодо втілення цих критеріїв у життя важливі навіть для найменш розвинених країн, поряд із забезпеченням продовольчої безпеки і зниженням бюджетного дефіциту¹. Водночас очевидним є і те, що кожній країні притаманні свої рівні та масштаби відхилень від еталонів гідної праці. У рамках єдиного підходу до проблеми гідної праці в різних соціально-економічних формаціях інтегральним критерієм гідної праці на глобальному рівні для найбільш розвинених країн-учасниць МОП може слугувати забезпечення можливості зайнятості; для розвинених країн — забезпечення якості зайнятості зі спектром відповідних стандартів конкурентоспроможності робочих місць, гарантіями додержання прав трудящих і рівних умов. У такому визначенні немає розбіжностей з головними аспектами гідної праці, викладеними в доповідях і програмах МОП, — продуктивністю, безпекою, повагою прав трудящих. За наведеними критеріями здійснюється підбір єдиних індикаторів і показників для всіх країн-учасниць МОП, згрупованих за однорідністю економіки, за принципом побудови інтегрального індексу людського розвитку з використанням окремих індексів, які підвищують об'єктивність оцінки.

Базисом упровадження концепції гідної праці на макроекономічному рівні в Україні мають стати національні ініціативи щодо скорочення дефіциту гідної праці та наближення до європейських стандартів трудова життя. Виходячи з такого засновку гідна праця на макрорівні — це суспільно корисна, продуктивна трудова діяльність у формальному секторі економіки, що здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць за умови додержання прав і розвитку можливостей людини праці.

Головні орієнтири досягнення європейських стандартів трудова життя окреслено намірами про співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та

¹ Buckley, G. J. Decent work in a least developed country: A critical assessment of the Ethiopia PRSP [Electronic resource] / Graeme J. Buckley // Working Paper. — 2004. — № 42. — 40 p. — Available from : http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_237_engl.pdf

рівних можливостей, які засвідчують формування глобального контуру вітчизняної економіки та українського соціуму. У контексті євроінтеграційних процесів концепт гідної праці, спрямований на забезпечення поліпшення якості людського життя, має охоплювати такі компоненти, як збільшення кількості та поліпшення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та правової справедливості в контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість і захищеність; стимулювання розвитку інклюзивних ринків праці, що сприяють залученню соціально вразливих осіб; зменшення обсягів неформальної економіки за допомогою трансформації нелегальної зайнятості; підвищення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці; модернізація системи соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності; скорочення бідності та посилення соціальної єдності; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей, подолання дискримінації в усіх її формах і виявах; посилення можливостей соціальних партнерів і сприяння соціальному діалогу¹.

З урахуванням Профілю гідної праці для України, в якому серед індикаторів гідної праці зазначені і передумови гідної праці (зокрема, економічний і соціальний контекст гідної праці), і інструменти забезпечення гідної праці (наприклад, соціальний діалог), можна виділити критеріальні компоненти гідної праці на національному рівні, а саме: можливості зайнятості, вільну працю, продуктивну працю, безпеку праці, рівність на роботі.

Можливості зайнятості охоплюють усі форми трудової активності: самозайнятність, найману працю, запозичену працю, зайнятність у формальному та неформальному секторі економіки, зайнятність у розрізі соціально вразливих груп населення, безробіття як загалом, так і в розрізі вікових груп і за рівнем освіти та характеризують кількість нових і модернізованих робочих місць, що відповідають ознакам гідності.

Вільна праця як праця без примусу ідентифікує вибір форми зайнятості та місця роботи, охоплює формальний сектор економіки та офіційне працевлаштування, забезпечує свободу створення об'єднань.

Продуктивна праця означає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-трудова відносин від використання трудового потенціалу, що виявляється у прирощенні макро- та мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів цих сторін.

Безпека праці — соціальна захищеність (медичне страхування, виплата пенсій, допомог, фінансова підтримка в разі нещасних випадків, захворювань на виробництві) і додержання санітарно-гігієнічних умов праці й техніки безпеки праці на робочому місці.

Рівність на роботі — однакові можливості доступу до робочих місць та відсутність дискримінації за всіма ознаками, ураховуючи обмеженість фізичних можливостей людини.

Диференціація критеріїв гідної праці на національному рівні може здійснюватись за сферою економічної діяльності та регіональною ознакою.

¹ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : міжнар. документ від 27.06.2014 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011

На мікрорівні гідна праця постає динамічною комбінацією умов, можливостей, інститутів-норм, за спільної дії яких забезпечується ефективна, вільна, захищена, сприятлива за умовами зайнятості, за якої працівник має змогу одержувати прийнятний трудовий дохід, розвивати свій потенціал і самореалізовуватися, а роботодавець — підвищувати конкурентоспроможність і забезпечувати збалансований розвиток організації.

Основними складниками забезпечення гідної праці на мікрорівні можна назвати, на наш погляд, такі:

- надання доступу до робочих місць, які підпадають під визначення «гідне робоче місце»;

- створення безпечних, комфортних умов праці на робочих місцях, які підпадають під визначення «гідні умови праці»;

- забезпечення можливості застосовувати досконалі форми та методи організації праці;

- забезпечення основоположних прав працюючих у сфері праці;

- надійний соціальний захист від ризиків, що виникають у процесі трудової діяльності;

- розширення можливостей зайнятих у суспільному виробництві, зокрема: можливостей розвивати трудовий потенціал і підвищувати конкурентоспроможність; можливостей участі у різноманітних формах виробничої демократії; можливостей захищати власні інтереси як індивідуально, так і через представницькі органи соціального партнерства (соціального діалогу); можливостей вибору в процесі трудової діяльності, а саме вибору форми зайнятості, режиму роботи тощо.

Зазначені ознаки потребують конкретизації та розширення з урахуванням стадії життєвого циклу організації, кожна з яких вирізняється особливостями політики управління персоналом та соціально-трудовими пріоритетами найманих працівників залежно від їх посадового статусу.

Гідна праця на індивідуальному (особистісному) рівні — це праця, яка є одночасно ефективною, безпечною, захищеною та такою, що забезпечує розвиток можливостей впливати на прийняття соціально значущих рішень щодо умов праці, одержання прийнятних доходів; на формування та розвиток колективно-договірної практики; обстоювати свої інтереси на засадах соціального діалогу.

Розуміння компонент гідної праці на індивідуальному (особистісному) рівні має передбачати міру задоволення базових потреб і статус працівника. Для працівників, зусилля яких спрямовані на задоволення базових потреб, гідною слід вважати працю, яка задовольняє індивіда за своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними та змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю і сприяє розвитку здібностей людини. При цьому під моральними характеристиками розуміють відсутність суперечностей між узвичаєними морально-етичними нормами та духовними цінностями індивіда; під матеріальними — достатній для задоволення базових потреб індивіда та членів його родини рівень винагороди за працю; під якісними — характеристики організації робочого місця; під кількісними — час, витрачений індивідом на трудову діяльність виходячи з можливості вибирати оптимальну тривалість робочого часу та з достатності доходу для забезпечення свого існування; під змістовними — функції, зміст виконуваної роботи. Головними ознаками гідної праці для згаданої кате-

горії працівників є забезпечення мінімальних стандартів у сфері доступності та безпеки праці. Для працівників, у яких базові потреби задоволені, актуалізуються такі вектори гідної праці, як можливість забезпечити гідний рівень життя та можливість самовираження. Як бачимо, на особистісному рівні переплітаються об'єктивні та суб'єктивні аспекти гідної праці, які можуть варіювати залежно від їх сприйняття самими працівниками.

Опрацьовуючи концептуальні засади інституту гідної праці на індивідуальному (особистісному рівні), маємо обов'язково зважати на те, що економічно активна людина протягом трудової діяльності перебуває на різних етапах життєвого циклу і що конкретні характеристики, виміри гідної праці можуть еволюціонувати. За всієї важливості і гідної винагороди за працю, і трудових прав, і гендерної рівності, і можливостей розвитку, і соціального захисту тощо акценти щодо певних характеристик гідної праці протягом життя змінюються. Так, для молоді, яка розпочинає трудову діяльність, безумовними пріоритетами є забезпечення рівноправного, справедливого, такого, що не припускає дискримінації, доступу до гідних робочих місць; можливість проходження виробничої підготовки та одержання профорієнтаційних послуг; розширення можливостей щодо професійного розвитку. Для молодих матерів на перший план виходять можливість узгодження професійної діяльності з виконанням родинних обов'язків, проблеми захисту прав дітей, підтримки молоді родини з боку держави, забезпечення гендерної рівності, захисту прав. Проте в міру професійного зростання для людини праці важливими стають чи не всі інші складники гідної праці, включаючи додержання прав у сфері праці, можливість розвитку та набуття компетенцій протягом життя, право і можливість об'єднання, представництво інтересів, ефективна політика щодо умов і охорони праці, гідна винагорода за послуги праці тощо.

Важливо наголосити, що всі складники гідної праці та інтереси суб'єктів трудової діяльності на різних етапах життєвого циклу тісно переплетені. Так, брак належних умов для матерів щодо поєднання можливості роботи в організації і виконання родинних обов'язків скорочує можливості використання трудового потенціалу та самореалізації людини як працівника; унеможливорює збалансоване врахування інтересів родин, суспільства і суб'єктів господарювання; обмежує можливості гармонійного розвитку дітей. Саме тому необхідне системне сприйняття всієї проблематики гідної праці, врахування загальних і специфічних потреб суб'єктів трудової діяльності протягом усього періоду активної участі в суспільному виробництві. У свою чергу, це викликає потребу створення надійних інструментів та механізмів реалізації принципів гідної праці, як-от проведення дієвого соціального діалогу, здатного охопити інтереси всіх соціальних партнерів та опрацювати спільні узгоджені дії на полі соціально-трудова сфери.

Вважаємо, що новий формат концепції гідної праці має, по-перше, перетворитися на розгалужену систему наукових поглядів щодо філософії розвитку світу праці на принципах гідної праці, по-друге, стати підґрунтям для розвитку інституціонального забезпечення гідної праці, по-третє, набути статусу платформи, на базі якої формуватимуться державно-договірні та управлінські важелі впливу на основні компоненти забезпечення гідної праці.

Сучасну філософію гідної праці та побудовані на її засадах соціально-економічні механізми подолання дефіциту в цій царині слід розглядати, на на-

шу думку, як демократичну вимогу соціуму до урядових структур, соціальних партнерів усіх рівнів щодо створення гідних робочих місць, розширення доступу до останніх і створення належних умов (правових, організаційних, економічних, інституціональних, психофізіологічних тощо) для ефективної зайнятості. Така вимога спрямована на подолання дефіциту гідної праці та дальший розвиток соціально-трудової сфери.

Переконані, що оновлена концепція гідної праці має ввібрати неоціненні теоретичні і прикладні розробки, виконані за безпосередньої участі й підтримки Міжнародної організації праці та інших міжнародних інституцій у царині соціально-трудового розвитку, урахувати новітні тенденції трансформації соціально-трудової сфери, позбавитися фрагментарності й розпливчастості попередніх напрацювань та надати інститутам економіки і суспільства чітку доктрину перетворень у соціально-трудої сфері.

Формування оновленої концепції гідної праці має здійснюватися з огляду на те, що досягнення цілей гідної праці — це двоєдиний процес поєднання і взаємодії її компонентів (доступ до гідних робочих місць, безпечні, сприятливі умови праці, розширення можливостей працюючих тощо) з потенціалом зовнішніх умов щодо утвердження принципів гідної праці (економічних, соціальних, правових, інституціональних тощо), що створюються на всіх рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства за сприяння держави та інститутів соціального партнерства.

1.4. Взаємозв'язок та взаємодія трудових цінностей і гідної праці як філософська платформа розроблення сучасного концепту гідної праці

Практика переконливо підтверджує: соціум кінця XX – початку XXI ст. переживає хронічну хворобу, діагноз якої — неадекватність пріоритетів, прагнення до розширення масштабів виробництва та послуг у будь-який спосіб і за будь-яку ціну, покладання надії на безмежне споживання, скерованість на зростання, за якого немає розвитку. За світогляду економцентризму панує примат економічного над соціальним, недооцінка, неусвідомлення достеменної ролі позаекономічного у нашому житті.

Немає сумніву в тому, що праця, участь у національному господарстві й у віддаленому майбутньому відіграватимуть провідну роль у життєдіяльності людини, будуть чинниками, що організують і визначають більшість параметрів життя. За таких умов постає нагальна потреба постійного відстежування динаміки цінностей трудового життя, виявлення ризиків виникнення асиметрій соціально-трудового характеру та реалізації заходів, що унеможливають розвиток негативних тенденцій у сфері праці та соціально-трудої відносин.

Сучасні трансформації соціально-трудої сфери стали безумовним доказом того, що основною перешкодою на шляху збалансованого її розвитку постає дефіцит гідної праці — праці, яка стає втіленням цінностей трудового життя.

Дотепер проблематика цінностей трудового життя залишалась поза увагою науковців-економістів. Науковий доробок філософського та соціологічного на-

пряму також не дає однозначного розуміння цінностей як таких і не містить ґрунтового аналізу цінностей трудового життя. Переважна більшість учених, які досліджують ціннісну проблематику, схиляються до думки, що саме цінності як норми, як ідеали, як критерії вибору та оцінки є регулятором активності людини. Проблема динамізму та виміру трудових цінностей у ситуації швидкоплинних соціально-економічних змін — одна з найактуальніших у сфері управління працею та регулювання соціально-трудоких відносин.

Питання цінностей привертало увагу найвідоміших представників філософської та соціологічної думки — Аристотеля, Конфуція, Б. Спінози, І. Канта, І. Бенґама, В. Віндельбанда, Г. Гегеля, Р. Декарта, Дж. Локка, Г. Ріккерта, М. Шелера, Ф. Ніцше, А. Тойнбі, М. Вебера, У. Томаса, Т. Парсонса та багатьох інших. Вважається, що підвалини у вивченні проблематики цінностей закладені І. Кантом, який розмежував поняття буття і блага, протиставивши сферу моральності як свободи сфері природи, котра має підлягати закону, необхідності.

Позиції давніх мислителів у сфері філософії та соціології дозволяють виокремити три напрямки в розумінні цінностей. За першим напрямком, започаткованим засновником давньогрецької філософської школи Платоном, цінності тлумачаться як об'єктивний феномен, що успадковується або засвоюється суб'єктом у процесі діяльності (практичної, пізнавальної, моральної, етичної)¹. Другий напрямок, визначений засновником німецької класичної філософії Кантом, — трактування цінностей як суб'єктивного утворення, що має своїм джерелом сукупність інтелектуальних, психологічних, моральних особливостей особистості². Третій напрямок, сформований Віндельбандом і Ріккертом як неокантіанство, — це розуміння цінностей як суб'єктно-об'єктного феномену, який виявляється тільки у відносинах між суб'єктом і об'єктивним буттям³.

У рамках гуманістичної психології відомий американський психолог Абрахам Маслоу розвинув концепцію цінностей⁴; у соціальній психології змістове насичення цінностей обґрунтував американський психоантрополог Клод Клакхон⁵; як соціальні уявлення цінності розглядав французький соціальний психолог Серж Московічі крізь призму когнітивної психології⁶; структура людських цінностей у кроскультурних масштабах стала предметом досліджень заслуженого професора психології Єрусалимського університету Шалома Шварца⁷; обґрунтування цінності з позицій біхевіоризму — науковий внесок американського психолога Мілтона Рокіча⁸; у дослідженнях німецького філософа і соціолога

¹ Васильева Т. В. Афинская школа философии. Философский язык Платона и Аристотеля / Т. В. Васильева. — М., 1985. — 160 с.

² Кант И. Соч. : в 6 т. / И. Кант. — М. : Мысль, 1965. — Т. 4. — Ч. 1. — 544 с.

³ Виндельбанд В. Прелюдии. Философские статьи и речи // Избранное: Дух и история / В. Виндельбанд ; пер. с нем. — М. : Юрист, 1995. — 687 с.; Риккерт Г. Философия жизни / Г. Риккерт. — К. : Ника-Центр. — 1998. — 512 с.

⁴ Maslow A. Toward a psychology of being / A. Maslow. — New York : Van Nostrand, 1968.

⁵ Kluckhohn C. Values and Value orientations in the Theory of Action / C. Kluckhohn // Toward a General Theory of Action. — Cambridge : Harvard University Press, 1951. — P. 388–433.

⁶ Moscovici S. Social Representations: Explorations in Social Psychology / S. Moscovici // Polity. — October 2000. — 328 p.

⁷ Schwartz S. H. Value hierarchies across cultures : taking a similarities respective / S. H. Schwartz, A. Bardi // Journal of Cross-Cultural Psychology. — 2001. — Vol. 32. — No. 3. — P. 268–290.

⁸ Rokeach M. The nature of human values and value systems / M. Rokeach // Current Perspectives in Social Psychology, 4th edn. / E. P. Hollander and R. G. Hart (eds). — New York : Oxford University Press, 1976.

Макса Шелера цінність подається джерелом людського розвитку¹; соціально-історичну природу цінностей розкрив німецький соціолог та економіст Макс Вебер через ціннісно-раціональну орієнтацію як один з видів соціальної дії².

Підтвердження багатоаспектності цінностей знаходимо і в енциклопедичній літературі³.

З позицій відмінностей у цінностях сучасне українське суспільство розшароване на три великі групи з принципово різною ментальністю. Першу групу формують носії патерналістського типу ментальності. Їй властиві велика значущість матеріальних чинників («неоматеріалізм») у системі цінностей, упевненість у необхідності створення в Україні суспільства рівних доходів. Другій групі притаманний ліберальний тип ментальності, орієнтований на успіх і кар'єру. Третя група — проміжний тип, основною тенденцією динаміки розвитку якого є його поступове скорочення, перехід до першої групи. Цей процес відбувається в умовах, коли люди з найбільш типовою для України ментальністю опиняються у ході цієї стратифікації в більш несприятливому становищі, ніж носії західної індивідуалістичної ментальності.

Основна маса населення сьогоденної України виявилась відірваною від перерозподілу власності і влади, диференціюючись дедалі виразніше за рівнем життя, за можливостями доступу до споживання матеріальних, соціальних і духовних цінностей. Сьогодні наша країна переживає той етап системних трансформацій відносин, про який Макс Вебер писав, що в будь-яких суспільствах одні соціальні групи перебувають у стані виживання, інші — прагнуть до збагачення. Вебер показував складність, нелінійність, тривалість формування ціннісно-мотиваційних настанов на ефективну трудову діяльність, функціонування трудових цінностей у контексті способу життя як стійких домінант у ієрархії світоглядних цінностей⁴.

Додержуючись правила, що завдання вченого — не тільки констатація реалій, не тільки виокремлення тенденцій, а й здатність пояснити, що перебуває, так би мовити, за кадром, зробимо крок (чи кроки) до пояснення причин кризи праці, кризи гідної праці та кризи соціального буття загалом.

Отже, чому безумовно правильна, безумовно значуща ідея гідної праці, яка свого часу була проголошена МОП, так повільно усвідомлюється (і не тільки в нас, а й у світовому вимірі), чому не імплементується як належить у практику соціального управління? І, як не раз уже запитували, знову запитаємо себе — чому «дерево» гідної праці погано вкорінюється на українській землі (звичайно ж, не тільки на українській), а якщо і вкорінюється, то чому не родить? Чи здатні ми відповісти на це запитання?

Кожна свідома людина, як і автори монографії, замислюється над питанням: у чому основна причина кризи гідної праці, кризи, яка є реальністю та має тенденцію до поглиблення? Наша відповідь на це запитання, можливо, і неочікува-

¹ Scheler M. *Le formalisme en ethique et l'ethique materiel des valeurs* / M. Scheler. — Pans : Gallimard (trad. M. de Gandillac), 1955.

² Weber M. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme* / M. Weber. — Paris : Presses Pocket (1⁴TM edition, allemande 1904), 1990.

³ Советский энциклопедический словарь / [гл. ред. А. М. Прохоров]. — 2-е изд. — М. : Сов. энцикл., 1982. — С. 1462.

⁴ Вебер М. *Господарство і суспільство* / Макс Вебер ; пер. з нім. М. Кушнір. — К. : Всесвіт, 2013. — 1112 с.

на для читача, така. Фундаментальною причиною цих криз є криза цінностей, яку переживає соціум у другому десятилітті нового тисячоліття. Ідеться про кризу цінностей життя загалом і трудового життя зокрема. Криза гідної праці, як і криза трудового життя — це кризи передусім не економічні, вони позаекономічні, морально-духовні, світоглядні. Одвічний парадокс: людина значно більше знає про всі навколишні світи, але набагато менше знає про свій світ — світ самих людей.

Наступний парадокс — це існування уявної, часто викривленої зони, яку людина вважає зоною свого комфорту. Консерватизм, світоглядні обмеження не дозволяють вирватись із цієї ілюзорної зони комфорту, із зони примарних цінностей, які насправді цінностями не є. Наголошуємо на тому, що нинішній домінуючий світогляд — це світогляд економцентризму, це світогляд, побудований переважно на міфах, спотворених цінностях.

Ще одна не менш парадоксальна ситуація — у другому десятилітті XXI століття фундаментальною основою системи господарювання залишається модель «економічної людини» в її класичному варіанті, яка концептуально все ще спирається на ліберальну ідею Адама Сміта про конкуренцію. Згідно з філософією Адама Сміта людина, як егоїстичний суб'єкт ринкової економіки, не ставить за мету сприяти суспільній користі. Вона орієнтується лише на власну вигоду і «невидимою рукою ринку» спрямовується до мети, яка зовсім не входила в її наміри. Турбуючись про власні інтереси, вона часто більш дієво слугує інтересам суспільства, ніж тоді, коли свідомо прагне зробити це¹. Проте «невидима рука ринку», яка уособлює досконалу конкуренцію, належить суспільству моральних людей, суспільству з етичними цінностями, образ якого описаний у праці Адама Сміта «Теорія моральних почуттів».

Моральна основа моделі «економічної людини» — загальнолюдські етичні цінності: чесність, порядність, працьовитість, відповідальність перед суспільством, помірність у споживанні — у бізнесовому середовищі зазнала руйнації. Сучасний ринок став нечутливим до сприйняття етичних цінностей. Одна з найбільш вагомих причин цього явища — орієнтація «економічної людини» суто на матеріальні потреби. Проте людина — це багатогранна й унікальна особистість, яка функціонує одночасно в багатовимірних зовнішньому та внутрішньому світах, здійснює свою діяльність на свідомому та підсвідомому рівні, турбується про прирощення свого потенціалу, який відкриває горизонти для задоволення різноспрямованих потреб. Звідси випливає висновок: одним з векторів досягнення збалансованості у вигодах різних суб'єктів соціальної взаємодії є узгодженість цінностей.

Цінність, як філософська категорія, визначає важливість явищ природи, продуктів суспільного виробництва, форм суспільної організації, історичних подій, моральних вчинків, духовних творів тощо для людства, окремого суспільства, народу, соціальної групи на конкретному етапі історичного розвитку. Поняття «цінність» відображає один з найсуттєвіших моментів практичної взаємодії людини з навколишнім середовищем та іншими людьми. Кількісні та якісні характеристики цінностей перебувають у подвійній залежності — від внутрішніх властивостей її носія та від потреб і прагнень суспільної людини, яка виступає

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов и наций : в 2 т. / А. Смит ; пер. с англ. — М. : Наука, 1993. — Т. 1. — С. 331–332.

адресатом цінностей. Провідним фактором розвитку цінностей, їхніх якісних змін і кількісного нагромадження є історична, соціально-економічна практика.

У трактуванні Макса Вебера цінності — це етичні імперативи трудової діяльності¹. За позицією австрійського психолога Віктора Франкла цінністю для людини є те, що її зрушує, скеровує і творить її особистість у всіх вимірах її буття (біологічному, психічному і духовному)². За Альфредом Ленгле, австрійським психологом, цінності — це результат чуттєвого сприйняття впливу чогось або когось на життя суб'єкта³. У межах гуманістичної психології Абрахаама Маслоу було застосовано поняття «філософія цінностей», основою якої є вільний вибір⁴. Останнє означає, що людина здійснює відповідальний вибір чогось, що стає її цінністю. Отже, щоб визначити цінності особистості, важливо виокремити їх ієрархію на підставі вільного вибору. Американський психолог Генрі Мюррей конкретизував низку цінностей: добре фізичне самопочуття, володіння власністю, авторитет як спроможність приймати рішення, розуміння фактів і теорій, краса, ідеологія⁵. Едвард Толмен, американський психолог, визначав цінність як привабливість цільового об'єкта, який одночасно є потребою, що стимулює поведінку⁶. У моделі Шалом Шварца, професора Єрусалимського університету, цінності визначаються як керівні принципи широкого спектра мотивів, що впливають на ставлення, погляди та дії людей⁷. Російський філософ і психолог Сергій Рубінштейн під цінностями розумів значущість для людини чогось у світі⁸.

Отже, цінність — це суб'єктивно-об'єктивна філософська субстанція, що залежить від мотивів і переживань людини й одночасно втілюється у предметних і соціальних носіях.

Маємо усвідомлювати, що нинішня філософія праці, ставлення до праці, ціннісні настанови господарсько-трудова діяльності формувалися протягом кількох останніх століть. І, безумовно, членам суспільства в наш час не обов'язково орієнтуватися на настанови, постулати, започатковані в минулому, або розглядати їх як обов'язкові норми життєдіяльності. Натомість члени суспільства, соціум загалом мають прагнути досягнення прогресу в розвитку своїх можливостей, реалізації зростаючих потреб, формуванні та досягненні цінностей життя в цілому і трудового зокрема.

Цінності, будучи тим, що має значення для соціуму, конкретної людини, поділяються на реальні і потенційні, абсолютні і відносні, безпосередні і опосередковані, соціальні, політичні, економічні, трудові, духовні, естетичні тощо. За нашим розумінням, цінності трудового життя — це соціально-економічна та морально-духовна категорія, яка визначає те, що є важливим для економічно активної людини в процесі її життєдіяльності. З огляду на це цінності трудового

¹ Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. — М. : Прогресс, 1990. — 804 с.

² Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М. : Прогресс, 1990. — 368 с.

³ Ленгле А. Введение в экзистенциально-аналитическую теорию эмоций: прикосновение к ценности / А. Ленгле // Вопросы психологии. — 2004. — № 4. — С. 3–21.

⁴ Maslow A. Toward a psychology of being / A. Maslow. — New York : Van Nostrand, 1968.

⁵ Murray H. Exploration in Personality / H. Murray. — New York : Oxford University Press, 1938. — 790 p.

⁶ Tolman E. A Psychological Model / E. Tolman // Toward a general theory of action / ed. by T. Parsons, E. A. Shils. — Cambridge : Harvard University Press, 1951. — P. 277–361.

⁷ Schwartz S. Basic Human Values: theory, methods and application / S. Schwartz // Risorsa uomo: Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione. — 2007. — No. 13. — P. 261–283.

⁸ Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. — СПб. : Питер, 2003. — 512 с.

життя охоплюють цінності, що безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю, реалізацією інтересів людини як учасника суспільного виробництва.

Виходячи із соціетальної концепції американського соціолога Толкотта Парсонса¹ кожен із цивілізаційних типів суспільства закладає особливу систему базових — термінальних — цінностей, до складу яких уходять цінності трудові. Зміни у способах і характері праці, що відбуваються під впливом якісних змін у розвитку цивілізацій, викликають якісні зміни у змісті трудових цінностей. За сучасних умов, з одного боку, відбувається переорієнтація на прагматичні цінності трудового життя — прибутковість від докладання праці, здатність капіталізувати професійні компетенції, з другого боку, актуалізуються трудові цінності вищих рівнів — творчість, автономність у поєднанні з належністю до команди, можливість кар'єрного зростання та самореалізації, визнання, відчуття значущості в колективі, високий соціальний статус, який забезпечує робота. Праця в координатах нової економіки інтегрує термінальні й інструментальні цінності.

Ситуація щодо трудових цінностей і настанов у сучасній Україні має свої особливості. Незважаючи на те що норми радянської трудової моралі зруйновані, формування трудових цінностей і настанов не починається з нуля. У генетичному коді українського народу збереглися трудові традиції недалекого минулого, коли праця передусім була обов'язком кожного радянського громадянина. Сьогодні відбувається постійне наповнення трудових цінностей і настанов українців «західними» якостями, необхідними для оновлення українського соціуму. Сучасні реформи в Україні містять західний імпульс модернізації, тому і трансформація цінностей трудового життя відбувається на основі синтезу ліберального і національного, модернізаційного і традиційного в суспільстві та державі. Відбувається оновлення пріоритетів минулого, їх імплементація в пріоритети теперішнього і майбутнього.

Глибинне теоретико-методологічне опрацювання та постійний моніторинг динаміки трудових цінностей українці важливі для пошуку дієвих інструментів утілення принципів гідної праці на різних рівнях. Трудові цінності працівника визначають найвагоміші складові гідної праці на індивідуальному рівні та формують його ставлення до праці. Компанія, побудована на єдності трудових цінностей її співробітників, стає найбільш гармонійною і динамічною формою бізнесового співтовариства. Панівні в суспільстві трудові цінності об'єднують людей в єдину соціальну спільноту, сприяють соціальній згуртованості.

Змушені констатувати, що більшість публікацій на цю тему переповнені міфами, судженнями, з яких складається гігантська теоретико-практична конструкція економцентризму, максимізації прибутковості, економічного зростання за будь-яку ціну, котре не супроводжується розвитком людини — її можливостей, потенціалу, морально-духовних якостей.

Перш ніж розглядати далі феномен кризи цінностей у взаємозв'язку з кризою гідної праці, звернімося до ролі цінностей у мотиваційному процесі, у формуванні поведінки людини. Маємо зазначити тісний зв'язок цінностей як категорії та явища суспільного буття з ключовими елементами мотивації, якими є потреби, інтереси, ціннісні настанови, поведінка. Найбільш тісним і безпосеред-

¹ Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс ; пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ковалева ; под ред. М. С. Ковалевой. — М. : Аспект Пресс, 1998. — 270 с.

нім є зв'язок цінностей людини з її потребами. Зауважимо, що в багатьох наукових публікаціях ці категорії ототожнюються. Однак, вбачаючи тісний взаємозв'язок потреб і цінностей, треба взяти до уваги й певну їх відмінність. Потреба — це відчуття браку чогось, необхідності у чомусь, що є бажаним для підтримання життєдіяльності людини, розвитку організму, особистості, соціальної групи. Потреби є джерелом активності людини, що спрямована на їх задоволення. Незадоволені потреби спричиняють фізіологічний, психологічний або соціальний дискомфорт.

Потребам людини притаманний динамізм. У міру задоволення одних потреб актуалізуються інші. Водночас цінності людини достатньо стабільні. Якщо потреби — це втілення індивідуальних бажань, то цінності — це об'єктивно бажані норми, моделі поведінки тощо з позицій соціуму. Можна стверджувати, що цінності є певним орієнтиром щодо потреб. Таким само тісним і безпосереднім є зв'язок цінностей людини з її інтересами.

Після з'ясування зв'язку категорій «потреби», «цінності», «інтереси» логічним буде розкрити (бодай у найзагальнішому вигляді) теоретико-прикладної конструкції мотивації в цілому в контексті проблематики цінностей. За теоретико-методологічних засад, що опрацьовані науковою школою трудовиків КНЕУ і широко визнані як з-поміж вітчизняних науковців, так і з-поміж практиків, мотивація може розглядатись і як стан людини, і як процес, спрямований на зміну цього стану. У розгорнутому вигляді мотивація (у першому її значенні) — це характеристика психологічного стану людини, який є віддзеркаленням її потреб, цінностей, інтересів, настанов у конкретний період часу і який відбиває міру її трудової активності. Цей стан є результатом дії внутрішніх чинників (мотивів, очікувань, ціннісних настанов тощо) та зовнішнього впливу (стимулів).

Водночас мотивацію правомірно розглядати (друге її значення) як процес, що визначає динаміку (розгортання) мотиваційних настанов і трудової активності. Це — процес свідомого вибору особистістю певного типу поведінки відповідно до поставленої мети, яка спонукає її до певних дій чи бездіяльності. При цьому маються на увазі як внутрішні процеси, зміни трудової поведінки людини, так і зовнішні, що походять від суб'єктів управління і мають на меті активізувати поведінку працівника й спрямувати її на організаційний розвиток. У зв'язку з цим мотивація є своєрідним результатом узгодження внутрішніх мотивів людини й зовнішніх стимулів трудової діяльності. Зазначимо, що ці процеси взаємозв'язані та взаємообумовлені, а надання їм одновекторного розвитку — одне з основних завдань суб'єктів управління (власників, менеджерів). Коли людина усвідомлює зміст потреби, її цінність і можливість її задоволення за допомогою певних благ, у неї виникає інтерес до цих благ і до способів їх одержання. У такому разі потреби та цінності набувають форми інтересів. Слово «інтерес» латинського походження й означає «мати важливе значення, бути всередині».

З огляду на наведене раніше можна стверджувати, що цінність як соціально-економічна і соціально-психологічна категорія та явище постає сполучною ланкою між потребою й інтересом. Цінність — це те, що має значення для людини, і воно [значення] розглядається крізь призму як індивідуальних, так і суспільних оцінок. У розвиток викладеного зазначимо, що інтерес — це усвідомлена

потреба і усвідомлена цінність, яка характеризує ставлення людини до значущих для неї предметів, явищ і благ. Інтерес є водночас і актуалізованою потребою, і актуалізованою цінністю, задоволення якої вимагає певних дій від людини чи групи людей. Цінності врешті-решт становлять основу для формування ціннісних орієнтацій (настанов) людини, які й формують норми її поведінки. Цінності можна розглядати і як мотиватори, що на практиці постають чинниками, котрі спонукають людину до трудової та інших видів діяльності.

Наукове обґрунтування цінностей трудового життя має свою давню історію і здійснювалося переважно в контексті усвідомлення сенсу життя, призначення людини, опанування філософії появи людини на цьому світі та того, як вона має прожити своє життя. Варто зауважити, що думки вчених зі світовим ім'ям стосовно до цінностей, сенсу життя, розуміння того, яке життя плідніше, а яке ні, залишаються далеко не однаковими, а нерідко й протилежними. Широко відоме судження Зігмунда Фрейда: коли людина ставить запитання щодо сенсу і цінностей життя, то вона не зовсім здорова. Не менш відомий і інший вислів ученого, в якому він констатує, що у своїх дослідженнях «величезної будівлі» людської психології він залишився на рівні «підвалу». Утім чимало й дослідників, які намагались і далі намагаються піднятися на «верхні поверхи», і одним з них є Віктор Франкл. На думку останнього, ставити запитання стосовно до сенсу і цінностей життя — це ще не хвороба. Навпаки, В. Франкл вважає, що хвороба розпочинається тоді, коли людина не знаходить відповідей на ці запитання. Найвідоміша праця В. Франкла має назву «Людина у пошуках сенсу». У ній є слова, які чітко характеризують і позицію згаданого автора, і його кредо: «Я бачив сенс свого життя у тому, щоб допомагати іншим побачити сенс у своєму житті»¹.

На думку В. Франкла, життя в цілому і трудове зокрема, в якому мало усвідомленого, плідного, мало сенсу, — неповноцінне життя, за якого людина постійно відчуває порожнечу в собі. Чому це так? Відповідь його така: прагнення до пошуку і реалізації людиною сенсу життя — це природжена мотиваційна настанова, домінанта, що притаманна всім людям і є рушійною силою поведінки і розвитку особистості. Щоб жити й активно діяти, вважає психоаналітик, людина має вірити, розуміти сенс своїх вчинків. Брак сенсу породжує в людині стан, який Франкл називає екзистенціальним вакуумом. Останній посилюється техніко-технологічною експансією, індустріальним і постіндустріальним розвитком у їх нинішньому форматі, коли темп, напруженість, постійні зміни роз'єднують людей, коли руйнуються родинні зв'язки, а суспільство стає дедалі більш фрагментованим.

Справжня реальність є такою, що нова економіка та постіндустріальне суспільство в їх нинішньому форматі не дозволяють подолати глобальну суперечність між потребою пошуку сенсу життя та можливістю його знаходження, коли фундаментальні життєві орієнтири руйнуються під тиском небачених темпів, змін, напруження (фізіологічного, психологічного), втрати можливості самоідентифікації.

Не вчора це сталося і не в окремо взятій країні, але неупереджений аналіз переконує нас у тому, що один із глобальних феноменів сьогодення є таким: су-

¹ Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М. : Прогресс, 1990. — С. 36.

спільна свідомість дедалі більше пронизується духом економцентризму, про що згадувалося раніше. Ще за індустріальної доби економічно активна людина почала демонструвати втрату здатності цінувати вільний час і повноцінно його використовувати, активно відпочивати, одержувати насолоду від спілкування в колі родини та друзів, збагачуватися морально й духовно, виявляти відповідальність, мати високу культуру праці. Ще в лекції, прочитаній Максом Вебером студентам Мюнхенського університету (1918 р.), йшлося про те, що доля нашої епохи з характерною для неї раціоналізацією й інтелектуалізацією, і перш за все розчаклюванням світу, полягає в тому, що вищі найбагатородніші цінності пішли із суспільної сфери або в потойбічне царство містичного життя, або в братську близькість безпосередніх відносин окремих індивідів один з одним¹. Майже через століття вже ми з вами можемо засвідчити, що вищі шляхетні цінності і насамперед цінності господарсько-трудової діяльності й далі дрейфують у небажаному напрямку.

Нова економіка та постіндустріальне суспільство в нинішньому їх форматі надто часто прищеплюють економічно активній людині спотворені цінності, які не пов'язані з найголовнішим — бажанням людини бути щасливою і на роботі, і вдома, оптимізувати час роботи та дозвілля, діставати задоволення від перебування в родинному колі, змістовно відпочивати тощо.

Тож не випадково соціально відповідальні представники наукової спільноти чимраз частіше б'ють на сполох з приводу небажаних змін у структурі цінностей трудового життя, гіпертрофованих виявів окремих із цих цінностей, небажаних напрямів їх дрейфу. З'являються публікації з новими, незвичними, а то й екзотичними назвами на кшталт «Щастя не у ВВП», «Як визначити індекс щастя?», «Куди дрейфують трудові цінності?», «Коли будемо працювати, щоб жити, а не навпаки?».

За прогнозами американського вченого, заслуженого професора в галузі управління системами Денніса Медоуза, якщо теперішній спосіб ведення господарства, його філософія, ціннісні орієнтації не зміняться, то до 2100 р. відбудеться крах світової системи господарства, а люди будуть приречені на жалюгідне існування з вичерпаними ресурсами². Драматизм, на думку німецького соціолога, психолога та філософа Еріха Фромма, полягає в тому, що вперше в історії фізичне виживання людського роду залежить від радикальної зміни людського серця³. Наведемо й висновки вже згаданого нами В. Франкла, які базуються на результатах опитувань випускників Гарвардського університету. Через 20 років після закінчення багато з нас, — пише вчений, — незважаючи на те що за цей час не тільки зробили кар'єру, але й жили на вигляд цілком благополучним і щасливим життям, скаржилися на непереборне відчуття повної втрати сенсу. Постійно примножуються ознаки того, що відчуття браку сенсу стає дедалі поширенішим явищем⁴. І такий небажаний перебіг подій відчуває чимраз більше людей. Десь там, глибоко в душі кожної свідомої людини перманентно з'являються думки щодо філософських аспектів сенсу життя в цілому

¹ Вебер М. Наука как призвание и профессия / М. Вебер // Избранные произведения. — М. : Прогресс, 1990. — С. 733–734.

² Див.: Медоуз Д. Л. Пределы роста : докл. по проекту Римского клуба «Сложное положение человечества» / Д. Л. Медоуз, И. Рендерс, В. В. Беренс ; пер. с англ. — 2-е изд. — М. : МГУ, 1991. — С. 133.

³ Фромм Э. Человек для себя. Иметь или быть? / Э. Фромм. — Мн. : Изд. В. П. Ильин, 1997. — С. 211.

⁴ Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М. : Прогресс, 1990. — С. 24–25.

і трудового зокрема, необхідності зміни мотиваційних настанов, перегляду власних прагнень, оптимізації зусиль тощо. Тобто розглядувана проблематика стосується всіх і кожного.

Феномен поглиблення кризи цінностей трудового життя, кризи гідної праці — це вже не феномен окремо взятих країн з перехідною економікою чи тих, що розвиваються. Це також і феномен розвинених країн, і яскраве свідчення цьому — монографічне дослідження відомого німецького економіста і політолога Макса Хефера, яке має символічну назву «Можливо, капіталізм не хоче, щоб ми були щасливі?»¹.

М. Хефер досліджує одну з найдивніших закономірностей сучасного суспільства: чому люди в країні, яка успішно розбудувала сильну соціальну економіку, має незаперечні переваги у реалізації соціальної політики, все більше незадоволені обставинами свого життя і врешті-решт собою? Чому нинішні ідеали не мають нічого спільного з поняттями щастя, задоволення, які були такі близькі й очевидні в недалекому минулому? Вдумливе прочитання монографії М. Хефера, її логіка та зміст допомагають з'ясувати явні і приховані грані нової економіки та постіндустріального суспільства. Автор демонструє, що наявний їх формат — це вельми часто далеко не те, до чого насправді прагнуло німецьке суспільство. Одну з основних причин того, що в сучасній новій економіці так багато «не так», учений вбачає у відсутності широкого суспільного обговорення нагальних проблем сьогодення і, зокрема, небажаних змін у структурі, пріоритетах цінностей трудового життя. Ми цілком поділяємо цю думку та вважаємо, що без фахових дискусій, широкого, небайдужого обговорення проблематики цінностей трудового життя за участі науковців, соціальних партнерів, інших представницьких органів громадянського суспільства може настати ера суспільного буття, яку Ілля Кувакін назвав ерою нікчемності². І така оцінка аж ніяк не є перебільшенням.

Повертаючись до згаданої монографії, зазначимо, що з початку 2006 до кінця 2009 рр. її автор очолював аналітичний центр «Ініціативи нової соціальної ринкової економіки» і достеменно знає як плюси, так і мінуси соціальної держави в її нинішньому форматі, а також цінності, котрі вона продукує на етапі утвердження капіталізму споживання, капіталізму глобальної конкуренції і максимізації економічних результатів. Макс Хефер дає переконливі пояснення «дивних» закономірностей еволюції сучасного суспільства, ерозії загальнолюдських цінностей, втрати численних морально-духовних опор, які ще донедавна забезпечували сталий розвиток економіки та суспільства.

М. Хефер на самому початку монографії визнає, що як науковцю та практику, для котрого соціальна ринкова економіка — це безумовна історія успіху без будь-яких приставок «якби» або «але», йому вже в зрілому віці довелося позбуватися деяких міфів щодо цінностей господарсько-трудової діяльності, які протягом останніх десятиліть нав'язувались і далі нав'язуються соціуму сучасними ідеологами капіталізму зростання, капіталізму максимізації виробництва та

¹ Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер ; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб. : Крига, 2015. — 208 с.

² Див.: Кувакин И. Эра никчемности и её закат. Исследование современного мышления / И. Кувакин. — М. : Канон+ : Реабилитация, 2016.

споживання. Відомий з літературних джерел так званий парадокс Істерліна¹ лише згодом зі статистично-дослідного факту переріс в усвідомлення достеменних цінностей суспільного буття. Тож переконані в тому, що той шлях, який пройшов свого часу Макс Хефер, — шлях позбавлення хибних уявлень щодо цінностей трудового життя — багатьом нам ще належить пройти. У більшості сфер життя, зазначає вчений, важливо, скоріше, як, а не скільки. Ми розуміємо це, але рідко застосовуємо цей принцип на практиці й ніяк не можемо позбавитися старої ідеології нагромадження. Очевидно, психологічно ми все ще живемо в «доістерлінській» добі та вважаємо, що зростаючий добробут підвищує і нашу задоволеність².

Розвиваючи цю думку, автор наголошує на тому, що в багатьох випадках наша соціальна ринкова економіка справді видається безпорадною: робоче навантаження збільшується, тому що логіка промислової ефективності постійно підвищує темп, а стресовому нарощуванню виробництва протистоїть лише незначний приріст споживання. М. Хефер пише, що на нашу задоволеність не впливає, існує 300 чи 330 різних сортів йогурту, телевізійних програм або лаків для нігтів. Нашій економічній системі дедалі складніше перетворювати переваги технічного прогресу і продуктивної праці у добробут, який приносить щастя. Ми переситилися і перепрацювали, і нам не вдається вповільнити роботу і споживання задля одержання справжнього задоволення від життя. Однак капіталізм не може так просто зупинитися. Логіка дохідності змушує ставати ще ефективнішими, ще прибутковішими. І ми здогадуємося, що в цій змагальності за продуктивність ми програємо³.

Поширене в суспільстві відчуття, що вибраний вектор розвитку є «не таким», «не виправданим», не в останню чергу пов'язане, на думку Хефера, з тим, що люди вкрай невдоволені постійним неспокоєм, прискоренням, тривалими стресами в усіх сферах свого життя, але при цьому невпинно й далі виснажують себе роботою над зростанням у професійному, особистісному і моральному плані, навіть не розуміючи, для чого вони це роблять. Саме таку поведінку і необхідно пояснити. Ми вчиняємо так тому, пише автор, що всі ми, більшою чи меншою мірою, засвоїли менталітет, який підштовхує нас до гри у максимізацію зиску — менталітет «внутрішнього пуританина», який у теперішній час у чистому вигляді виявився у «каліфорнійському капіталізмі»⁴. Те, що саме цей менталітет, «дух капіталізму», перебуває в основі капіталістичного розвитку, — це фундаментальне відкриття Макса Вебера. На початку була протестантська трудова етика, без якої ніколи не зміг би виникнути промисловий капіталізм.

¹ Судження та висновки, що дістали назву «парадокс Істерліна», належать американському економістові Річарду Істерліну, який ще 1974 року встановив, що незважаючи на суттєве зростання доходу на душу населення порівняно з 1950-ми роками американці не стали більш задоволені своїм життям. Основний результат досліджень Істерліна є таким: за зростання добробуту люди лише незначно стають щасливішими. Цей висновок вніс дисонанс у традиційну економічну науку, яка завжди виходила з засновку, що люди розумно вибирають те, що принесе їм великий зиск. Вони вибирають певну професію або машину, або місце проживання, тому що очікують, що це поліпшить їхнє життя. В іншому разі вони б цього не робили або вибирали б щось інше. Коли ж люди можуть дозволити собі більше товарів, більше задоволень від придбання інших благ, у них поліпшується добробут і за традиційною логікою зростає загальна задоволеність своїм буттям. Утім численні опитування, у тому числі проведені Річардом Істерліном, не підтвердили цього.

² Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер ; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб. : Крига, 2015. — С. 12.

³ Там же. — С. 12–13.

⁴ Там же. — С. 192.

Хефер показав, що Вебер і досі актуальний для нашого сучасного суспільства, вказав на сліди пуританського духу, який залишається сильним і сьогодні. Саме завдяки йому, поряд з достатком, могла зберегтися потреба у роботі як у вищій цінності суспільства. І далі Макс Хефер наголошує, що не капіталізм як такий і не якість закону ринку заважають нам жити хорошим життям. Теорія ігор також не приписує нам колективної подорожі по шляху розвитку його, хоч пуританська культура з давніх часів, закликаючи до максимізації зиску, використовує теорію ігор для того, щоб ліпше нав'язати нам свою логіку постійного зростання. Оскільки робота і (ілюзорний) професійний успіх мають надто велике значення для нашого відчуття власної цінності, ми нехтуємо заради них речами, які насправді приносять нам задоволення. У хвилини роздумів ми це розуміємо. Можливо, нам варто зробити висновки і перш за все менше працювати — особливо в ті періоди життя, коли ми через роботу ризикуємо прогавити щастя, наприклад, коли створюємо родину¹.

Підбиваючи підсумки міркувань на тему — чи стала нинішня економіка системою, що працює для людини, М. Хефер робить такі висновки: поклавши руку на серце, економіка в минулі десятиліття не вирізнялася тим, що просувала концепцію хорошого життя на шкоду прискоренню, логіці ефективності і прибутковості або впровадженню ринку і грошей у всі можливі сфери життя. Навпаки, вона просувала якраз останнє. Вона охоче ділиться пропозиціями про те, як за допомогою ще більшої конкуренції підвищити ефективність, прибутковість і зайнятість. Вона висловлюється за збільшення робочого дня, більш високу частку зайнятості населення, стимулювання попиту, дерегуляцію і т. ін. Хефер зовсім не хоче заперечувати, що для всього цього кожного конкретного разу можуть бути достатні економічні підстави. Проте в загальному вигляді це — усього лише програма прискорення спіралі зростання і споживання². На думку вченого, економіка має наблизитися до реальності у своєму розумінні людини й у своєму баченні суспільства загалом. Водночас економіка в особі її суб'єктів має спрямувати свій інтерес на наслідки прискорення і споживацтва і на той факт, що здебільшого ми надто багато працюємо, а споживання приносить нам надто мало задоволення.

Наведені щойно судження, до яких багаторазово апелює Макс Хефер у зазначених та інших аналогічних інтерпретаціях, є настільки очевидними й переконливими, що більшість читачів готові, на нашу думку, підписатися під ними, висловити свою підтримку та схвалення його думок. Водночас автор аналізованої монографії ставить перед читачами запитання, на які самотужки нелегко знайти відповідь, і серед них: чому феномен постійного прагнення до максимізації результатів у всіх сферах економічного і соціального життя, яке забезпечувало небачений раніше успіх європейської цивілізації в індустріальну епоху, у наш час вийшов за межі розумного? чому чим більше люди заробляють, тим більше вони схильні витратити час на заняття, які роблять їх нещасними (миряться з довгою дорогою на роботу, у них залишається все менше вільного часу на родину та друзів)? чому сучасний капіталізм дедалі більше нагадує Сізіфа, який знов і знов повинен підіймати важкий камінь угору, і чи не даремно ми ви-

¹ Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер ; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб. : Крига, 2015. — С. 192–193.

² Там же. — С. 89–90.

смажуємо себе роботою, не досягаючи мети? А можливо, капіталізм зовсім не хоче, щоб ми були щасливі? Не можна не визнати, що Макс Хефер володіє великим мистецтвом — писати просто настільки, наскільки це можливо, але не простіше. Найбільша і наукова, і прикладна цінність дослідження, результати якого репрезентовані в аналізованій монографії, — це системний аналіз політичних, релігійних і культурних передумов, які в сукупності обумовили одержимість зростанням без розвитку, зростанням, що врешті-решт зашкоджує природному бажанню людини бути вільною і щасливою.

Неупереджений аналіз свідчить, що нова економіка та постіндустріальне суспільство в нинішньому їх форматі все менше створюють умови для вияву на практиці таких цінностей, як стабільність, стійкість і справедливість. М. Хефер з цього приводу зазначає, що в постійно змінюваному світі має існувати хоч якийсь гарант стабільності та стійкості. Багато людей відчувають себе зовсім безпорадними перед постійними змінами. Вони запитують себе: чи збережеться їхня фірма або навіть їхня професія через кілька років? Чи будуть у цих структурах елементи, на які вони спираються сьогодні, наприклад родина¹?

Правомірним є твердження, що сучасні суспільства втрачають відчуття нормальності, золотієї середини, на необхідності якої наголошував ще Аристотель. У Макса Хефера це твердження має не декларативний, а науково виважений характер, підтверджений практикою сьогодення, новими соціопсихологічними настановами людей. Втрату соціумом золотієї середини, нормальності суспільного буття Хефер пояснює так. Логіка максимізації потребує не просто більше того самого, вона хоче нового і незвичайного. Дотеперішні потреби — народити дитину, побудувати будинок і посадити дерево — були амбіційними для свого часу. За ними приховувалося бажання споважніти, мати місце для того, щоб жити, створювати родину, яку обожнюєш, і мати надію, яка примиряла б з долею. Але сьогодні цього вже недостатньо. Сили максимізації знаходять лютого ворога у нормальності, у людях, яким усього вистачає і які влаштовуються на роботу, що сприяє внутрішньому їх зростанню і задоволенню. Нормальність — це просто люди, які хочуть жити добрим життям. Пуританська ж культура максимізації хоче неспокою і постійного поліпшення, вона бажає вічної невдоволеності, а тому бореться з усім, що сприяє нормальності². Намагаючись віднайти формулу «нещастя» сучасної людини в сучасному форматі капіталізму зростання, Макс Хефер доходить висновку, що робота в житті економічно активної людини набула значення, незіставного з поняттями щастя і задоволення, які були так близькі їй очевидні в недалекому минулому. Ось як сформулював цей висновок автор монографії: «Нічого не маю проти щастя мати роботу, яка приносить задоволення. Але саме тут стає особливо важливою ідея балансу Аристотеля: не треба перегинати палку. Робота має для нас надто велике значення».

Слід дослухатися до поради Макса Хефера та вчитатися в античне вчення про добре життя, основна ідея якого — прагнення балансу, золотієї середини між багатством і задоволенням від перебування в цьому світі. Давні мислителі усвідомлювали, нагадує Хефер, що щастя не можна розглядати як штучну конструкцію, або його не можна, образно кажучи, змайструвати. Чи живемо ми в

¹ Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер ; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб. : Крига, 2015. — С. 137.

² Там же. — С. 186.

мирний чи інший період, чи маємо ми таланти до самореалізації, чи живі наші батьки, чи маємо ми спадщину — це, як і багато іншого, невіддільне нам, але відчутно впливає на особисте щастя. Згідно з античним вченням, за агресивного прагнення до щастя людина може зашкодити собі. Тому зрозумілою є аристотелівська ідея рівноваги як прагнення не до максимуму, а до середини. Одну з глобальних проблем сьогодення Макс Хефер формулює так: сучасним суспільствам як суспільствам постійного прискорення дедалі більше бракує механізмів адаптації соціуму до умов сьогодення. Світ, що інтенсивно змінюється, потребує постійного «підлаштування» адаптивних здібностей у всіх верств населення починаючи з молоді. Утім саме молодь, як свідчить практика сьогодення, демонструє слабкі адаптивні здібності. Соціологічні дослідження, проведені в Німеччині, свідчать, що у 1970-х роках вияв перших симптомів депресії припадав на 25-річний вік, а нині це спостерігається вже у 19-річному віці.

Узагальнюючи матеріали публікацій, дані соціологічних досліджень, виконаних у Німеччині за останні два десятиліття, М. Хефер робить висновок, що більшість економічно активного населення боїться, що стреси й обсяги робіт наростатимуть, а підвищення ефективності роботи не позначиться на якості життя. Показовими є дані, що містяться у присвяченому соціально-психологічному стану суспільства звіті міністра праці Німеччини Урсули фон дер Ляєн за 2012 р. Так, у ньому зазначається, що 73 % німців бояться, що вони не зможуть протистояти тиску змін, а у 43 % є відчуття, що стрес на роботі в останні роки посилюється¹. Економічно активне населення, яке зайняте у суспільному виробництві, усе більше стикається з дефіцитом вільного часу. За статистикою 83 % німців мріють про родину, в якій багато часу можна приділити один одному, організувати спільні родинні заходи, але лише 28 % з них можуть дозволити собі реалізувати цю мрію².

Отже, усе викладене переконливо підтверджує й наші власні висновки, що світи, що оточують нас, і передусім світ праці, змінюються на очах, але змінюються суперечливо, різновекторно, непередбачувано. Мозаїка суспільних змін поповнюється новими елементами, явищами, процесами, які надто часто трансформуються у виклики сталого розвитку. І хоч Макс Хефер не використовує термінів «криза цінностей трудового життя», «криза світу праці», можемо стверджувати, що небажаний розвиток подій на полі соціально-трудої сфери німецький економіст і політолог пов'язує саме з деградацією морально-суспільних цінностей, зі збереженням пуританського духу прискорення та змін, що межують із самоціллю і здоровим глуздом, зростанням будь-якою ціною і в будь-який спосіб, а отже, зростанням, котре не супроводжується розвитком людського потенціалу, людських можливостей, людських цінностей і їх досягненням.

Варто наголосити, що незважаючи на суттєві відмінності в рівнях соціально-економічного розвитку Німеччини і України, цінності трудового життя, як свідчить сучасна практика, не мають жорсткої прив'язки до національних особливостей та дрейфують приблизно в одному напрямку. Тому судження, висновки та рекомендації Макса Хефера, які базуються на реаліях німецької економіки та німецького суспільства, можна вважати такими, що мають повчальне значення

¹ Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. — Dortmund : Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2012.

² Vorwerk — Familienstudie, 2012.

та потребують творчого сприйняття з метою розбудови власної парадигми цінностей трудового життя. Слід акцентувати увагу на тому, що монографія Макса Хефера — не про цінності життя як такі. Вона проти цінностей, які нав'язує нам (користуючись його термінологією) «каліфорнійський капіталізм».

Визначаючи певний внесок представників наукової спільноти в дослідження проблематики цінностей людини, маємо визнати, що досягнення в цій царині все ще межують з поразками. На сьогодні ані вітчизняні, ані іноземні науковці не спромоглися виконати жодного фундаментального дослідження цінностей трудового життя в координатах нової економіки. Досі бракує усвідомлення, що цінності трудового життя не можуть утвердитися без їх формування і досягнення в контексті реалізації принципів гідної праці.

Аргументована констатація поглиблення кризи цінностей — це не відкриття наукової школи КНЕУ, і ми на це не претендуємо. Нашим внеском у теорію і практику збалансованого соціально-трудоного розвитку є новий людиноорієнтований концепт взаємодії, розвитку та досягнення цінностей трудового життя і гідної праці. Кожний крок на шляху формування сучасного мислення та світогляду, подолання ортодоксального економоцентризму, опанування новітньої філософії взаємозв'язку позаекономічного (морально-духовного) й економічного має стати і кроком до утвердження високих цінностей трудового життя. У свою чергу, реалізація на практиці принципів гідної праці має сприяти утвердженню духу людиноцентризму, нових морально-духовних цінностей і сучасного світогляду. І це не надумане пишномовне теоретизування. Ідеться про філософію життя, філософію розвитку, яку ми маємо опанувати, проте це вдається все важче.

Водночас з огляду на поглиблення кризи цінностей трудового життя не може не дивувати таке. Як сталося, що про те, що стосується кожного і всіх нас разом, ми так мало знаємо і так мало розмірковуємо над цим? Звідки це табу на з'ясування, для чого ми живемо, для чого ми прийшли у цей світ, табу на малі й великі цінності, які маємо проектувати та усвідомлювати, яких маємо прагнути та досягати?

Слід дослухатися думок багатьох представників соціологічних шкіл, які стверджують, що одна з очевидних і реальних загроз, що постала перед економічно активною людиною, — неадекватність оцінок, ціннісних орієнтирів і неадекватність дій у змінюваному, дрейфуючому світі економіки, інститутів, самих людей. Чому це так? З відомої теореми американського соціолога У. Томаса випливає, що люди діють саме так, як вони розуміють реальність. І, відповідно, якщо люди реальність сприймають неадекватно (а це цілком імовірно в умовах, коли постійні зміни в навколишньому світі й у світі самих людей стають не винятком, а нормою), то такими само неадекватними будуть і їхні дії, а на позитивні прийнятні результати за таких обставин чекати марно.

Відомий російський соціолог Ю. Дуберман, розмірковуючи над здатністю економічно активної людини своєчасно й адекватно вибудовувати ієрархію цінностей трудового життя, справедливо наголошує на тому, що дуже рідко ми здатні зіставляти свої рішення з мотиваційною структурою своєї ж особистості, зі своїми ціннісними орієнтаціями і вже тим більше з такою глибинною особистісною характеристикою, як сенс самого свого існування на цій Землі. Розмірковувати над настільки абстрактними й далекими від тверезої реальності питаннями нам і ніколи, і складно, і нестерпно. До пори, до часу питання щодо

сенсу життя, питання з розряду «вічних» ми відсилаємо філософам. І лише на схилі років свого життя, на спливі свого фізичного існування на Землі неминуче і боляче замислюємося над цим питанням, каємося, гадаючи, що життя могло б бути прожите зовсім інакше, якби цю складну духовну частину свого існування ми могли б усвідомити і зрозуміти раніше¹.

Як зазначалось у попередньому підрозділі, концепція гідної праці має одночасно та рівноцінно виконувати чотири функції, а саме: методологічну, соціально-економічну, організаційно-управлінську, світоглядну. Зокрема, світоглядна функція концепції гідної праці полягає в тому, що основні положення та загальна філософія мають сприяти формуванню сучасного економічного мислення, оновленому розумінню взаємозв'язку та взаємообумовленості соціально-трудового й економічного поступу, формуванню соціально відповідальної діяльності на полі соціально-трудової сфери.

Отже, за умов, що склалися, набувають неабиякої важливості науково виважені, обгрунтовані відповіді на безліч нових-старих запитань, і серед них:

— якими мають бути структура, ієрархія, пріоритетність цінностей трудового життя, як і життя загалом, коли первинні потреби соціуму здебільшого вже задоволені?

— чому в суспільній свідомості домінує уявлення, що людина живе, щоб працювати, а не працює, щоб жити?

— які трансформації у цінностях трудового життя мають відбутися, коли створені передумови для реалізації концепції кінця праці в її класичному розумінні²?

— які нові можливості й нові виклики породжують нова економіка та постіндустріальне суспільство в царині цінностей трудового життя?

— в який спосіб, на яких принципах мають бути виписані, упорядковані, обгрунтовані цінності трудового життя та як реалізувати останні на засадах концепції гідної праці?

Якщо виходити з цивілізаційних концептів міркувань, з оцінок філософських, то маємо припустити, що криза гідної праці, криза соціального в найширшому його розумінні — це криза цінностей. Тож маємо по-новому виписати та зрозуміти сучасні цінності трудового життя, опанувати достеменно роль і значення соціального, морально-духовного, позаекономічного в нашому житті. Від одержимості зростанням без розвитку маємо перейти до пошуку нової парадигми цінностей трудового життя. Саме зважаючи на зазначене маємо провадити дальші наукові дослідження з проблематики гідної праці.

Отже, за умов, що склалися (поглиблення кризи цінностей, втрата багатьма членами суспільства здатності визначати ціннісні орієнтири, що іманентні потребам розвитку особистості, кризові явища в царині гідної праці, асиметрії між мотиваційними настановами соціально значущими і медійно спотвореними, штучно пов'язаними тощо), представники наукових шкіл і передусім шкіл соціально-трудового спрямування мають приділити підвищену увагу реальним цінностям трудового життя в координатах нової економіки та постіндустріального

¹ Дуберман Ю. Е. Человеческое измерение / Ю. Е. Дуберман. — М. : Канон+ : Реабилитация, 2013.— С. 18.

² Нагадаємо, що ця концепція базована на тому, що праця, як фізичний, важкий, нецікавий, нерадісний, часто монотонний процес, відходить у минуле. На заміну цій і їй подібній праці приходить різноманітна, творча, інноваційно насичена зайнятість, долається наймана праця, формується модель людини діяльної, креативної, вільної, незалежної, морально й духовно багатой.

суспільства; вибудувати дорожню карту розширення можливостей формування та досягнення означених цінностей.

Переконані, що дослідження означеної проблематики буде успішним лише за умови якнайширшого використання міждисциплінарного інструментарію, який унеможливує погляд на навколишній світ крізь монотеорії. Натомість з'явиться можливість залучити доробок, методологію філософських, соціальних, природничих, суспільних, економічних та інших наук.

І насамкінець ще раз наголосимо: невід'ємна складова місії науковців — допомагати соціуму опанувати сучасну філософію цінностей, розвивати економічне і соціальне мислення — своє і тих, хто нас оточує, — як основу утворення нового світогляду.

1.5. Соціально-економічний вимір гідної праці: міжнародні підходи, українська практика, перспективи розвитку

Однією з передумов розроблення дорожньої карти забезпечення гідної праці на практиці є достеменне уявлення про стан соціально-трудої сфери та тенденції її розвитку. Підтвердження здобутків і констатація провалів у просуванні ідеї гідної праці слугують стратегічними орієнтирами подолання дефіциту та дальшого розвитку інституту гідної праці.

Сучасному науковому доробку бракує ґрунтовних концептуально-методичних конструкцій, які б вичерпно характеризували соціально-економічні процеси та результати втілення принципів гідної праці в контексті глобальних детермінант соціально-трудоого характеру. Особливо актуалізуються питання ідентифікації проблемних зон і прогресу у світі праці з урахуванням тих трансформацій соціально-трудої сфери, що відбуваються на тлі становлення нової економіки, одним з визначальних трендів якої є інноваційний розвиток.

Звертаючись до проблематики оцінювання прогресу у сфері праці, наголосимо, що після презентації Генеральним директором МОП Х. Сомавіа в 1999 р. Доповіді про гідну працю міжнародні інституції та наукові спільноти розпочали науково-дослідну діяльність щодо параметрів гідної праці. Ретроспектива започаткування та поширення практики соціально-економічного виміру прогресу (регресу) у сфері праці дозволяє виокремити кілька міжнародних підходів до розроблення індикаторів гідної праці. Спільним для них є використання макроекономічних показників на глобальному рівні, а основна відмінність полягає у застосуванні показників різної міри узагальненості, а також відображення різного спектра характеристик гідної праці.

Так, згідно з методикою МОП прогрес у сфері праці оцінюється з використанням індикаторів, об'єднаних у чотири групи відповідно до базових компонент, виокремлених уперше під час презентації доповіді про гідну працю (рис. 1.1).

На переконання авторів монографії, така градація та змістове насичення індикаторів гідної праці є цілком закономірним з позиції МОП, оскільки відбиває основні пріоритети та дозволяє оцінити міру реалізації місії та досягнення цілей цієї міжнародної інституції в царині регулювання соціально-трудоих відносин.

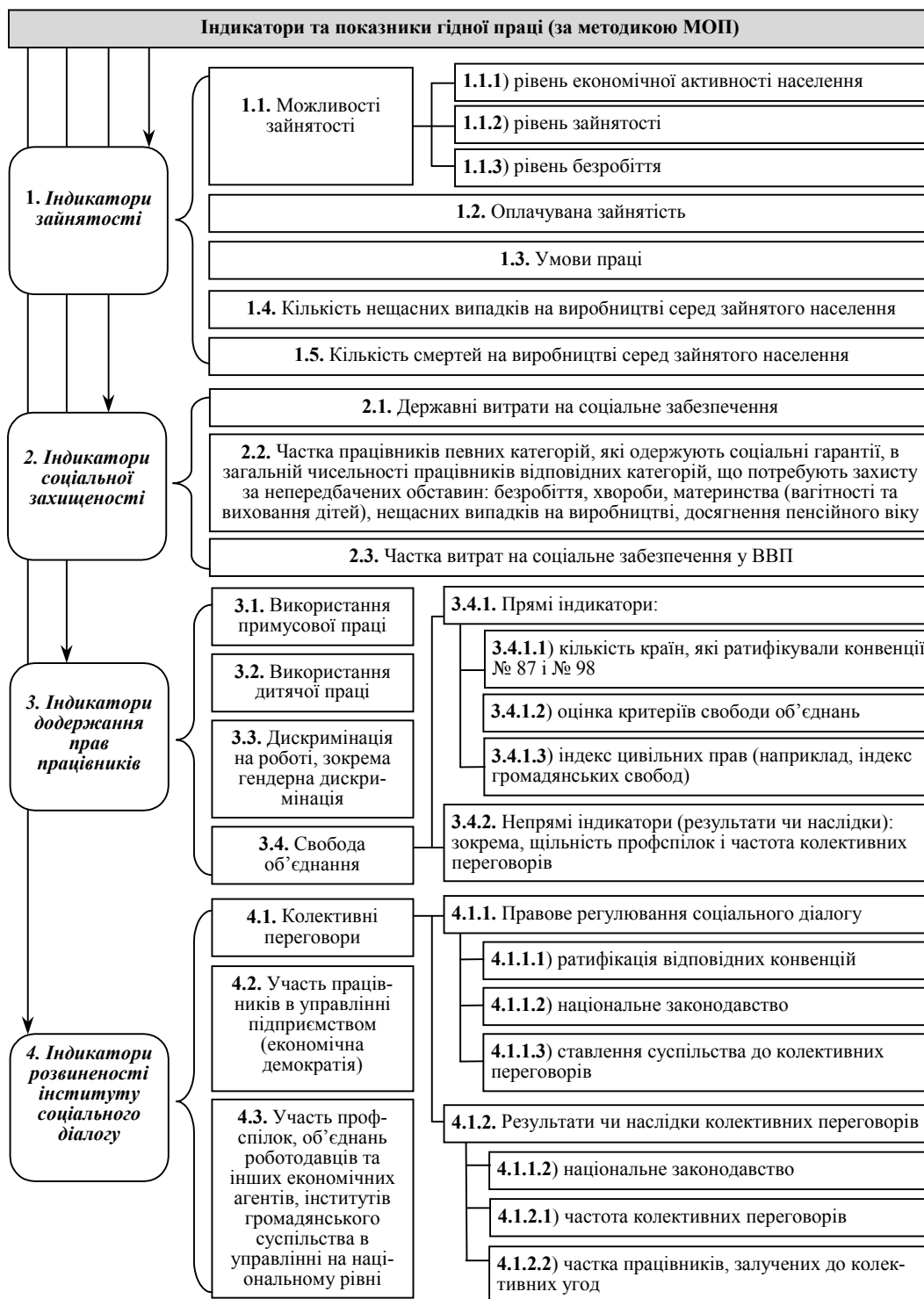


Рис. 1.1. Індикатори та показники гідної праці за методикою МОП

Проте окремі з наведених показників дублюються за різними індикаторами, зокрема частота колективних переговорів фігурує серед показників додержання прав працівників (у складі непрямих індикаторів) і серед показників розвинутої інституції соціального діалогу. Крім того, у виборі окреслених індикаторів увага приділялась в основному соціальним інститутам, що забезпечують додержання та захист прав працівників. Водночас такий украй важливий аспект гідної праці, як справедливий дохід, не ввійшов до даної системи індикаторів.

Система індикаторів гідної праці, розроблена такими іноземними вченими, як Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріттер, охоплює шість критеріїв гідної праці, що певною мірою корелюють з описаним щойно підходом МОП. Виходячи із тлумачення гідної праці, в якому окреслено рівні можливості для чоловіків і жінок одержати гідну та продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, захищеності та людської гідності, за даним підходом гідна праця оцінюється з використанням шести індикаторів, одинадцяти критеріїв і тридцяти показників. Разом з тим пропонуються потенційні індикатори, які можуть бути введені в разі відповідних змін або нововведень щодо збору статистичної інформації (дод. А, рис. А.1).

Правомірно стверджувати, що головною перевагою даного підходу є охоплення практично всіх аспектів гідної праці. Зауважимо, що в зазначеному підході під роботою маються на увазі всі форми трудової активності: самозайнятість, наймана праця, зайнятість у формальному і неформальному секторах економіки. Індикатор «вільна праця» передбачає, що вибір форми зайнятості та місця роботи не повинен здійснюватися під тиском або з примусу (форми зайнятості, неприйнятні у ХХІ столітті: рабська праця, дитяча праця, праця в нелегальних секторах економіки). Крім того, цей показник охоплює свободу створення об'єднань, приєднання до вже наявних об'єднань. Продуктивність праці у трактуванні названих авторів означає, що працівники повинні одержувати достатню винагороду, щоб забезпечити гідний рівень життя собі та родині і, отже, мати стимул працювати в такий спосіб, щоб забезпечити конкурентоспроможність і стійкий розвиток підприємства (організації) та країни загалом. Рівність на роботі характеризує рівні можливості доступу до робочих місць і підтверджує відсутність дискримінації на робочому місці. Індикатор «безпека праці» авторами підходу, що розглядається, трактується з позиції соціальної захищеності працівника (наявність медичного страхування, виплата пенсій, допомог, фінансова підтримка в разі нещасних випадків і захворювань на виробництві). Гідність праці, на думку авторів аналізованого підходу, передбачає, що працівник повинен, по-перше, усвідомлювати, що його робота шанована, а по-друге, мати можливість впливати на умови роботи і брати участь у прийнятті рішень щодо трудових відносин. Як узагальнення відмітних рис розглянутого підходу акцентуємо увагу та такому: перші два індикатори визначають необхідні характеристики, без яких праця не може бути визнана гідною. Інші чотири індикатори визначають якість праці, а саме той рівень, за яким працю слід визнати гідною.

Як видно з наведеної на рис. А.1 (дод. А) систематизації, окремі показники не набули належної деталізації, зокрема: продуктивна праця як показник індикатора продуктивності праці; характеристики, що пов'язані зі старінням населення, у складі індикатора рівності у доступі і статусу праці. Крім того, переважна більшість серед запропонованих зазначеними авторами потенційних інди-

каторів рівності у доступі і статусу праці, а саме: відносини працівника і роботодавця, процедури врегулювання конфліктів, участь у прийнятті рішень, участь членів профспілки у виборі керівних органів і прийнятті рішень, участь профспілок у прийнятті політичних рішень, обмеження свободи об'єднань та права колективних переговорів — не мають кількісного виразу. Серед окремих показників спостерігається дублювання за відповідними індикаторами, зокрема надлишкові години роботи та недозайнятість (за годинами роботи) входять до індикатора продуктивності праці та «гідності» праці.

Слушною, на нашу думку, позицією в індикації «гідності» праці в контексті сучасних тенденцій нової економіки, що виявляються в численних трансформаціях соціально-трудової сфери, слід визнати пропозицію зазначених авторів ввести до пропонованих індикаторів розподіл працівників за секторами економіки, що дозволить виокремити зайнятість у сфері послуг і високотехнологічному сегменті.

Індикатори, виділені групою дослідників у складі Р. Анкера, І. Чернишева, Ф. Еггера, Ф. Мехрана і Дж. Ріттера, як і індикатори, запропоновані Д. Гаєм, оцінюють зовнішні вияви, а не якісні характеристики праці. Запропоновані критерії досить повно відбивають можливості зайнятості. З іншого боку, ця повнота тягне за собою зайву деталізацію індикаторів, що може ускладнити аналіз як з причини обсягу даних, так і з причини, що не всі країни можуть надати всю необхідну інформацію. Під час аналізу слід урахувувати й те, що деякі із запропонованих критеріїв відбивають не стільки наявність, скільки брак або недостатність того чи іншого критерію. Наприклад, безпека праці характеризується через кількість нещасних випадків на виробництві, тобто в підсумку одержуємо інформацію не про те, наскільки безпека праці гарантована, а про рівень травматизму на виробництві, тобто про недостатнє гарантування безпеки праці. Або ж гарантії зайнятості відображуються часткою працівників, які працювали на основній роботі менше від року (за віком, за статусом зайнятості). Тобто в даному разі результати відображують не стільки гідну працю, скільки її дефіцит.

Слід зауважити, що якісні параметри гідної праці, що ввійшли до наведених раніше класифікацій, потребують уточнення через кількісні індикатори, з тим щоб у масштабах національних економік забезпечити:

- 1) виявлення ознак дефіциту гідної праці;
- 2) вимірювання досягнутих результатів;
- 3) оцінювання прогресу на шляху реалізації концепції гідної праці;
- 4) визначення проблемних зон і, отже, розроблення дальших заходів для розвитку соціально-трудової сфери з орієнтиром на втілення принципів гідної праці;
- 5) установлення основних цільових показників як орієнтирів для забезпечення параметрів гідної праці.

Різні підходи до формування інтегральних індексів подані у працях Д. Гая, Р. Анкера, Г. Стендінга, Г. Філдса та інших авторів. Так, підхід, запропонований Д. Гаєм, розроблений для оцінки «доступності» праці в індустріальних країнах в 1990-ті рр., дозволяє провадити порівняння між країнами за чотирма компонентами (дод. А, рис. А.2). Пропоновані індикатори, що можуть різнитись для країн з неоднаковим рівнем розвитку як з причини відмінностей у національних статистичних базах, так і за можливістю різної інтерпретації тих самих показників, передбачають ранжирування та класифікацію країн за «гідністю пра-

ці». Для забезпечення порівнянності результатів згаданим автором були вибрані 22 країни ОЕСР з відносно однорідними за структурою економіками, інститутами ринку праці та зіставними показниками зазначених чотирьох індикаторів гідної праці.

Методологія розробки індексу полягає в такому: за кожним показником країна одержує ранг від 1 (найліпший показник) до 22. Якщо індикатор оцінюється не одним показником, то за кількома показниками обчислюється середнє значення, причому всі вони враховуються з однаковою вагою. Тобто вплив окремих показників гідної праці усереднюється. Підсумковий ранг країни визначається зіставленням і використанням різних ваг для різних індикаторів і показників гідної праці. Передбачається використання усереднених значень для всіх країн і встановлення відповідних рангів від 1 до 22.

Під час оцінювання прав працівників було взято до уваги, що в розглянутих країнах мало поширені примусова та дитяча праця і широко використовуються можливості об'єднань і колективних переговорів. Тому акцент було зроблено на показниках дискримінації на роботі, зокрема на гендерній та етнічній дискримінації. Для етнічної дискримінації не вдалося підібрати адекватного показника; для означення гендерної дискримінації було використано три показники: участь жінок у робочій силі, співвідношення жіночого та чоловічого безробіття, частка жінок, що обіймають позиції фахівців, менеджерів, адміністративного і технічного персоналу. Як додатковий індикатор був запропонований показник різниці в оплаті праці, проте ця інформація виявилась доступною не за всіма країнами.

Для оцінювання такої складової гідної праці, як зайнятість, використовувалися такі показники: економічна активність населення, рівень безробіття, коефіцієнт Джині за доходами або споживанням. Перші два індикатори показують можливості зайнятості для населення у працездатному віці, а третій дозволяє оцінити однорідність працюючих за наявним доходом та оплатою праці. Альтернативним показником рівності за доходами та винагородою за працю може виступати індекс бідності, проте цей показник також недоступний за низкою країн ОЕСР. Для аналізу соціальної захищеності в рамках підходу, що розглядається, був вибраний показник частки державних витрат на соціальне забезпечення у ВВП. Слід зазначити, що цей показник не включає приватних витрат і не відображає ефективності державних соціальних витрат з погляду покриття, вигід і оцінки соціальних програм. Індикатором соціального діалогу слугує показник щільності профспілок (чисельність працівників-членів профспілки стосовно до загальної чисельності зайнятих). Використання показника колективних переговорів (частка працівників, що покриваються чинністю колективних договорів) ускладнено браком цієї інформації за всіма країнами.

Відмітними рисами підходу, що розроблений Д. Гаєм, є використання суто кількісних показників гідної праці. Крім того, запропонований набір показників був використаний цим автором для аналізу ситуації у сфері праці в розвинених індустріальних країнах. Також у запропонованому підході використовується тільки та інформація, що, по-перше, доступна для всіх країн і, по-друге, має однакові методики збору, що забезпечує її порівнянність за всіма досліджуваними країнами. Серед спектра всіх показників зроблено акцент на зовнішніх характеристиках соціально-трудова відносин. Вибрані Д. Гаєм індикатори відбивають доступ до зайнятості та міру додержання прав працівників, проте, не якість со-

ціально-трудових відносин. Отже, запропонований підхід унаслідок звуження використовуваних індикаторів відносно однорідної групи країн слід визнати малоінформативним для застосування його з метою оцінювання якості праці.

Підхід, розроблений Д. Бескондом, Ф. Мехраном, А. Шатеньє, ґрунтується на запропонованому Р. Анкером, І. Чернишевим, Ф. Еггером, Ф. Мехраном і Дж. Ріттером виділенні індикаторів та критеріїв, параметрів гідної праці. У рамках даного підходу його автори стверджують, що деякі із запропонованих індикаторів можна не використовувати, оскільки вони відображають незначну або загальну інформацію. Водночас можуть бути додані інші показники, які покривають не зазначені або занадто складні сфери, такі як свобода об'єднань, соціальний діалог. Ґрунтуючись на запропонованих раніше індикаторах, автори вибирають з них сім показників, інформація з яких доступна в більшості країн.

Відмітною рисою запропонованого згаданими авторами підходу є методологія вибору індикаторів, а саме оцінка гідної праці соціально вразливих верств населення: молоді, осіб похилого віку, дітей 10–14 років, жінок. Тільки ці дослідники пропонують розглядати населення старше від 10 років, поділене на дві групи: 10–14 років і старше 15 років (дод. А, рис. А.3).

Для кожної виділеної групи добираються свої індикатори. Ідея, на якій базований вибір того чи того індикатора, полягає в тому, що для різних категорій людей різна праця буде вважатися гідною. Для дітей аналізується не якість праці, а можливість здобувати освіту, для молоді — адекватна оплата і відсутність надурочної роботи, для безробітних — можливість швидко знайти роботу тощо.

Особливостями пропонованих індикаторів слід визнати:

- а) відображення не наявності гідної праці, а її дефіциту;
- б) доступність інформації за цими індикаторами за переважною кількістю країн;
- в) адитивність індикаторів, тобто вони можуть бути складені (або зважені) за часткою тієї чи іншої групи в населенні для одержання середнього значення в країні загалом.

Як індикатори дефіциту гідної праці розглядаються:

- 1) низька оплата праці;
- 2) надлишкові години роботи;
- 3) рівень безробіття;
- 4) чисельність дітей у віці 10–14 років, які не здобувають освіти;
- 5) безробіття серед молоді;
- 6) різниця в економічній активності чоловіків і жінок;
- 7) населення старше від 65 років, що не одержує пенсії.

Підсумковий індекс розраховується як середнє із суми кількісних значень індикаторів (при цьому індикатори можуть бути взяті як з однаковою вагою, так і з вагами, що відбивають частку певної групи населення в населенні загалом). Одержаний результат інтерпретується як середня частка населення, що відчуває наявність дефіциту гідної праці.

Слід зауважити, що за описаним підходом використовуються індикатори, які оцінюють, скоріше, не якість трудової діяльності, а наявність або брак доступу до гідної праці. Крім того, виділення групи населення у віці 10–14 років є дискусійним з погляду відповідності основним принципам гідної праці, задекларованим МОП (заборона дитячої праці). Проте принцип поділу критеріїв гідної

праці залежно від вікових груп є актуальним, оскільки існує взаємозв'язок між віком, професійною категорією, посадовим статусом і кар'єрним етапом, на якому перебуває працівник, що, у свою чергу, впливає на значущість критеріїв гідної праці для останнього.

У наукових працях Ф. Бонне, Ж. Фігуереди, Г. Стендінга пропонується використовувати не один, а кілька індексів гідної праці, об'єднаних спільною передумовою: гідна праця означає безпеку і захищеність — у суспільстві, на робочому місці, для кожного працівника¹. Зазначені автори виокремлюють сім «сфер безпеки», або видів гарантій: безпека на ринку праці, гарантії одержання зайнятості, безпека роботи, безпека на робочому місці, гарантії підвищення навичок, гарантії одержання доходів і можливість висловлювати свою думку. Основними гарантіями, на думку згаданих авторів, є захищеність з погляду одержання доходу і «представницька» безпека, тобто можливість висловлюватись і впливати на прийняття рішень. Зазначені автори розглядають гідну працю на трьох рівнях. Для кожного рівня пропонується набір з кількох індексів, що відображають різні «сфери безпеки». Так, на макрорівні розглядаються зусилля держави щодо створення законодавства, інститутів і здійснення регулювання з метою сприяння зростанню чисельності людей, добровільно зайнятих з додержанням гарантій зайнятості та забезпечення можливостей зростання.

Запропоновані Ф. Бонне, Ж. Фігуереди і Г. Стендінгом показники мають таке змістове насичення. Стандартним показником, що використовується для визначення *індексу доступу на ринок праці*, є рівень зайнятості. Проте цей показник ураховує тільки формальну зайнятість, залишаючи поза увагою високу активність населення в неформальному секторі. *Індекс можливостей зайнятості* розраховується через показник наявності інструментів: ратифікація конвенцій МОП, показник механізму реалізації — залученість працівників до процедури колективних переговорів, наявність (відсутність) незалежного суду з трудових спорів і показники ефективності — рівень зайнятості, регулярність виплати заробітної плати. *Індекс імовірності збереження роботи* оцінює позицію працівника в даний час і можливість побудови кар'єри. *Індекс безпеки праці* оцінює умови праці через такі показники: нещасні випадки на виробництві (летальні та їх відсутність), середня тривалість оплаченої відпустки за рік, частка економічно активного населення з гарантованими виплатами допомоги з безробіття, тривалість робочого тижня. *Індекс відтворення людського капіталу* як оцінка можливостей для тренінгів, здобуття додаткової освіти та інших можливостей поліпшення і розвитку людського капіталу розраховується з використанням показників: ратифікація конвенцій МОП, рівень державних витрат на освіту та тренінги (скоригований на частку населення молодше від 15 років), рівень грамотності, середня кількість років навчання, частка населення з вищою освітою. *Індекс стабільності доходу* виражається через такі показники, як видатки на соціальний захист, розвинутість схем соціального страхування, рівень бідності, коефіцієнт Джині, тривалість життя від народження, частка незайнятих, які одержують допомогу з безробіття, частка зарплати в доданій вартості. Для вимірювання *індексу участі у прийнятті рішень* авторами цієї методики

¹ Bonnet, F. A family of decent work indexes / Florence Bonnet, Jose B.Figueiredo, Guy Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — pp. 213–238.

запропоновані стандартні показники: свобода створення об'єднань, ведення колективних переговорів, індекс громадянських свобод.

Для побудови індексу гідної праці на макрорівні використовуються показники, згруповані за трьома напрямками: показники, що характеризують національні та міжнародні інструменти, закони, спрямовані на захист трудящих; показники, джерела і механізми реалізації прийнятих принципів, законів і т. ін.; показники ефективності проведеної політики. Ці три напрямки аналізу використовуються для кожного із семи запропонованих індексів.

У рамках розглянутих підходів пропонуються кількісні індикатори для вимірювання гідної праці. Об'єднання індикаторів гідної праці в підсумковий індекс гідної праці може здійснюватися способом усереднення або способом нормалізації. Компоненти гідної праці можуть входити до підсумкового індексу як з однаковими, так і з різними коефіцієнтами значущості. Основні відмінності методів полягають у мірі деталізації індикаторів, а також у практичних аспектах офіційної статистики: індикатори ґрунтуються або на наявній статистичній інформації, або на даних, які могли б бути використані додатково.

Узагальнення теоретико-концептуальних підходів зарубіжних авторів до ідентифікації прогресу у сфері праці дозволило визначити дві основні умови, які мають бути додержані при виділенні індикаторів гідної праці, та виокремити п'ять критеріальних компонент гідної праці на національному рівні в умовах євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України.

Перша умова — стандартизація. В умовах євроінтеграційних процесів практично всі показники рівня та якості життя порівнюються з європейськими стандартами як показниками високого рівня розвитку. Західні стандарти рівня та якості життя встановлюють високу планку вимог, до досягнення яких слід прагнути. Принцип вищих стандартів має діяти і щодо стандартів гідної праці.

Друга умова — варіативність. У рамках стандартних критеріїв гідної праці на національному рівні повинна існувати можливість варіювати у показниках гідної праці на рівні сфери економічної діяльності та за регіональною ознакою. Варіативність зумовлена необхідністю врахування особливостей різних сфер економічної діяльності та регіонів з погляду пріоритетності та критичних рівнів окремих показників, що викликано специфікою технології та особливостями соціально-трудових відносин на галузевому та регіональному рівні. За таким підходом окремі критерії гідної праці розглядаються як додаткові, враховуючи галузеві або територіальні особливості вітчизняної економіки. Виділення базових та додаткових критеріїв гідної праці забезпечує гнучкість в ідентифікації прогресу у сфері праці, що особливо актуально в умовах становлення нової економіки, зокрема за інноваційним вектором розвитку.

Удосконалення ідентифікації прогресу у сфері праці слід здійснювати з урахуванням таких вимог до системи показників у цілому:

- 1) повнота, оскільки показники гідної праці повинні створювати цілісне уявлення про інститут гідної праці за всіма компонентами;
- 2) точність, яка означає, що показники та індекси повинні максимально точно відображати всі характеристики вимірюваного індикатора;
- 3) порівнянність — індикатори та показники повинні забезпечувати адекватну інформаційну платформу для проведення зіставлення за галузевою та регіональною ознаками.

Крім додержання перелічених вимог слід урахувати особливості критеріїв гідної праці та збору статистичної інформації, що можуть викликати певні труднощі. Так, різномірність критеріїв гідної праці означає, що деякі критерії легко піддаються кількісній інтерпретації, а для інших підібрати кількісні індикатори набагато важче. Крім того, необхідно брати до уваги, що один показник не може повністю охопити й відобразити всю соціально-економічну сутність критерію. Тому можна застосовувати інтегральні індекси, які поєднують у собі кілька показників.

У доповнення до наведених раніше підходів до соціально-економічного виміру гідної праці з позицій МОП і за баченням іноземних авторів гідна праця в міжнародному форматі є невід'ємною складовою показників соціальної результативності в контексті сталого розвитку за настановами GRI (дод. Б)¹. Цілком правомірним, на думку авторів монографії, є введення компоненти гідної праці до нефінансової звітності як вияву корпоративної соціальної відповідальності. Проте, слід підкреслити не лише обмеженість показників гідної праці на рівні підприємства, а й віднесення частини показників гідної праці до категорії прав людини за аспектами недопущення дискримінації, свободи об'єднань і укладання колективних договорів, дитячої та примусової праці, гарантування безпеки.

У вітчизняній практиці діагностика гідної праці здійснюється за «Профілем гідної праці» для України², що був розроблений у 2011 році в ході виконання Проекту МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці». У його основу покладено індикатори розкритого раніше підходу, авторами якого є Р. Анкер, Д. Бесконд, Ф. Еггер, Ф. Мехран, Дж. Ріттер і І. Чернишев. Згідно із зазначеним документом соціально-економічними індикаторами гідної праці є: можливості щодо зайнятості; достатні заробітки та продуктивна зайнятість; гідна тривалість робочого часу; поєднання трудових і сімейних обов'язків й особистого життя; дитяча праця, що має бути скасована; стабільність і впевненість у збереженні роботи; рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості; безпечна праця; соціальне забезпечення; соціальний діалог; представництво працівників і роботодавців; економічний та соціальний контекст гідної праці в Україні (рис. 1.2).

Проте для відтворення сучасних об'єктивних закономірностей глобального розвитку та трансформаційного стану соціально-трудової сфери слід використовувати розширений спектр індикаторів і показників.

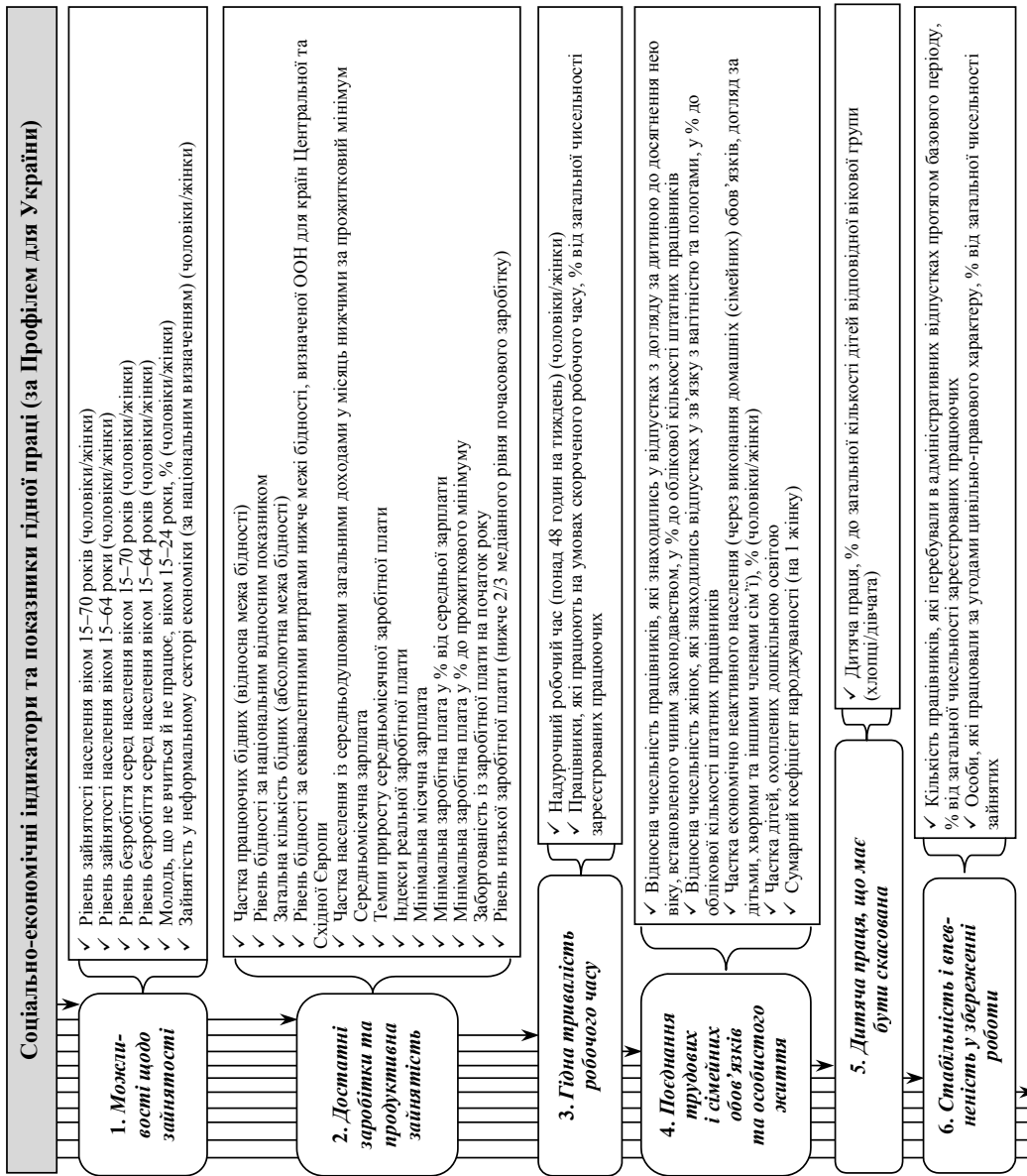
З огляду на пріоритети гідної праці, закріплені національною Програмою гідної праці для України на 2016–2019 рр.³, та положення Угоди про асоціацію між Україною та ЄС⁴ назріла необхідність розширення та доповнення індикаторів і показників гідної праці, які б системно й інтегровано віддзеркалювали як доступність, так і якість зайнятості.

¹ Руководство по отчетности в области устойчивого развития [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <https://www.globalreporting.org/resource/library/GRI-G3-Russian-Reporting-Guidelines.pdf>

² Профіль Гідної Праці в Україні / за ред. В. В. Іванкевича. — Міжнар. організація праці, 2011.

³ Програма Гідної Праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf

⁴ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : міжнар. документ від 27.06.2014 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011



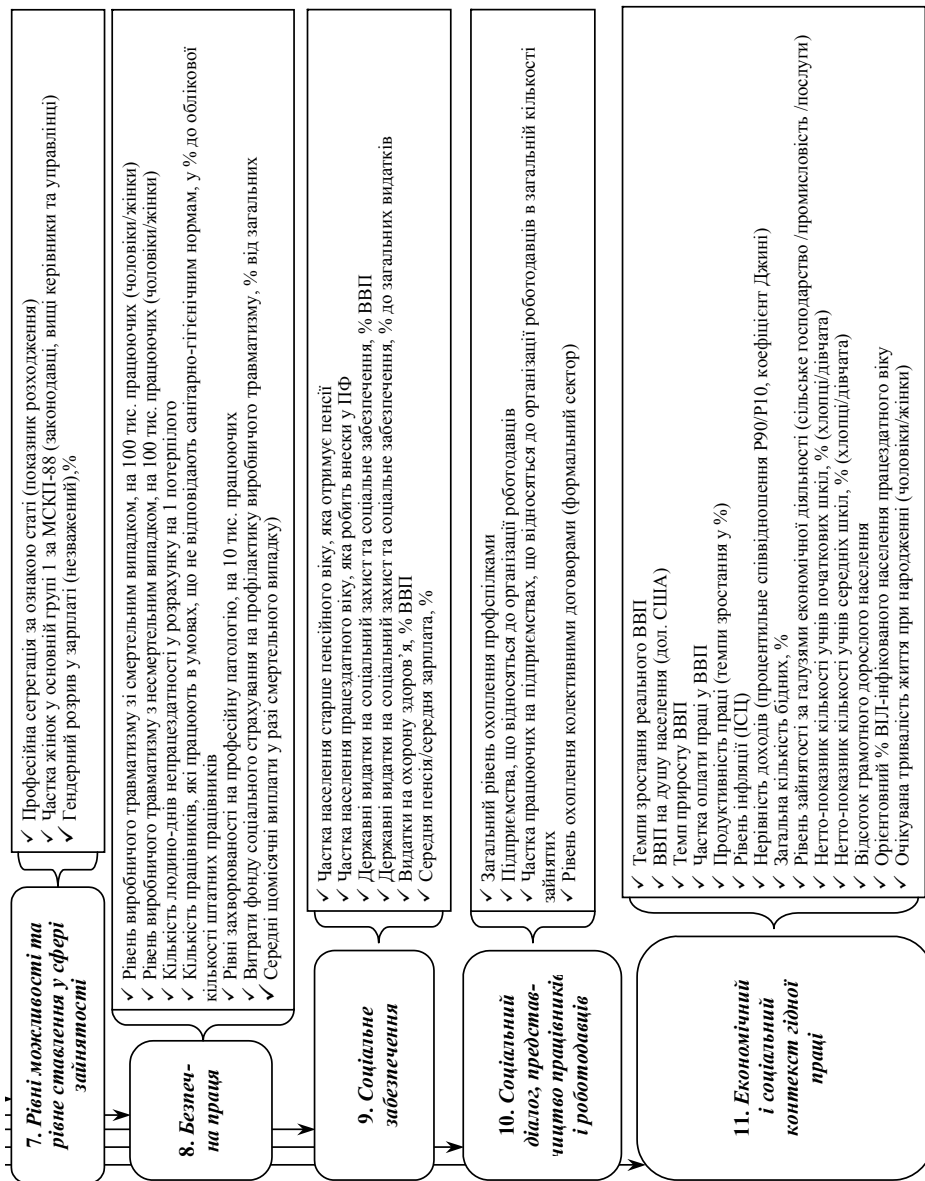


Рис. 1.2. Індикатори та показники гідної праці за Профілем для України

Цілі, задекларовані 21-ю главою Угоди між Україною та Європейським Союзом, тісно корелюють із засадничими положеннями концепту та пріоритетами Національних програм гідної праці, розроблених МОП для України на різні періоди.

Виходячи з обґрунтованого авторами в попередніх підрозділах монографії постулату, що гідна праця на макрорівні — це суспільно корисна, продуктивна трудова діяльність у формальному секторі економіки, яка здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць в умовах додержання прав і розвитку можливостей людини праці, а також урахуваючи положення Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, пропонується теоретико-методична конструкція індикаторів і показників гідної праці в контексті становлення інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України. З урахуванням Профілю гідної праці в Україні, в якому серед індикаторів гідної праці зазначаються і передумови гідної праці (зокрема, економічний і соціальний контекст гідної праці), й інструменти забезпечення гідної праці (наприклад, соціальний діалог), як критеріальні компоненти гідної праці на національному рівні пропонується використовувати такі: можливості зайнятості, вільна праця, продуктивна праця, безпека праці, рівність на роботі. Розглянемо їх докладніше.

► Можливості зайнятості охоплюють форми трудової активності та безробіття, характеризують кількість нових і модернізованих робочих місць, що відповідають ознакам гідності.

Серед соціально-економічних індикаторів гідної праці згідно з зазначеним Профілем, розробленим у ході виконання Проекту МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці», можливості зайнятості відображуються показниками рівня зайнятості та безробіття в розрізі вікових категорій від 15 до 70, від 15 до 64 років, частки молоді, що не навчається та не працює, зайнятості у неформальному секторі економіки.

Як свідчать дані офіційної статистики, останніми роками в Україні зберігалась позитивна динаміка рівня зайнятості, незначними темпами відбувалось зниження рівня безробіття (за винятком 2014 р.), спостерігається збільшення частки неформальної зайнятості та залишається загрозливо високою питома вага молоді, що не навчається і не працює. Виникає дилема: констатація поліпшення ситуації щодо зайнятості та водночас посилення численних асиметрій у соціально-трудої сфері¹, передусім зростання економічної та соціальної нерівності. Ці перекося дозволяють зробити висновок про те, що сучасні об'єктивні закономірності глобального розвитку та трансформаційного стану соціально-трудої сфери відображуються далеко не повною мірою. Існує нагальна потреба розширити спектр показників, котрі б системно й інтегровано віддзеркалювали доступність і якість зайнятості починаючи із загальної кількості робочих місць (зокрема нових) і рівня їх конкурентоспроможності за формами зайнятості, включаючи тенденції поширення нестандартних, інноваційних форм зайнятості в контексті глобальних трансформацій соціально-трудої сфери.

¹ Детальніше див.: *Колот А. М.* Асиметрії розвитку соціально-трудої сфери: прояви, причини, передумови подолання // *Актуальні проблеми економіки*. — 2012. — № 6(132). — С. 208–209; *Колот А. М.* Усиление асимметрий в социально-трудої сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию / *А. М. Колот* // *Политическая экономия* : электрон. журн. — 2012. — № 3. — С. 121–122.

Домінантами соціально-трудового формату в інноваційній економіці, на думку авторів, слід вважати тріаду: збільшення масштабів зайнятості в інноваційній сфері, функціонування конкурентоспроможних робочих місць, високу частку висококваліфікованої робочої сили¹. Крім зміни кількісних параметрів за структурою економіки зайнятість набуває ознак гнучкості, динамічності, ефективності, що передбачає новий зміст, види, форми зайнятості та їх постійне оновлення, поліпшення якості людського капіталу, реалізацію творчого та інтелектуального потенціалу у сфері праці.

Правомірно стверджувати: до заходів щодо підтвердження прогресу у сфері праці слід віднести скорочення частки неформальної зайнятості (на основі прогнозування потреби в робочій силі за професіями, видами економічної діяльності, регіонами); розширення можливостей для гідної зайнятості в нових, інноваційних і нестандартних формах трудової діяльності з адекватним рівнем соціальної захищеності; підвищення престижу робітничих професій і посилення мотивації молоді до трудової діяльності за професіями і спеціальностями, що затребувані на ринку праці, у рамках посилення гнучкості зайнятості. Свідченням прогресу щодо зайнятості, на думку авторів, могли б стати також заходи з вирішення проблеми зайнятості молоді та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (завдяки забезпеченню збалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг). Тому індикатор, що відображує можливість доступу до сфери зайнятості, крім традиційних показників: рівня зайнятості, рівня безробіття, частки молоді, що не навчається та не працює, зайнятості у неформальному секторі — слід доповнити тими, що відтворюють сучасні світові тенденції становлення нової економіки та розвитку соціально-трудової сфери.

Особливо гострою донині залишається проблема конкурентоспроможності робочих місць. Практика засвідчує: в економіці України домінують низькотехнологічні робочі місця, що спричиняє низьку продуктивність праці, гальмує зростання рівня заробітної плати, унеможливує випуск конкурентоспроможної продукції. В умовах становлення нової економіки, коли значно посилюється роль та зростає частка інформаційного сектору, відбуваються закономірні зміни у структурі робочих місць. Еклектичність вітчизняної економіки, коли її сектори являють одночасно різні технологічні уклади з притаманними їм специфічними системами організації праці, обумовлює необхідність реалізації низки заходів щодо створення нових високотехнологічних робочих місць і модернізації діючих з метою доведення їх рівня до конкурентоспроможного. Виходячи з таких міркувань комплекс показників слід доповнити часткою робочих місць за технологічними укладами.

З урахуванням науково-прикладного доробку щодо діагностики якості зайнятості авторами пропонується здійснювати вимірювання прогресу у сфері гідної праці на платформі диверсифікації зайнятості та поширення інноваційних і нестандартних її форм за умови забезпечення належного соціального захисту.

На наше глибоке переконання, гідна зайнятість дедалі більше має ґрунтуватися на розширенні масштабів третинного сектору та інноваційної сфери, підвищенні рівня конкурентоспроможності робочих місць, використанні висококомпетентної робочої сили, що, у свою чергу, передбачає забезпечення всебіч-

¹ Детальніше див.: *О. Герасименко*. Соціально-трудові доміанти інноваційної економіки: сучасний стан та тенденції розвитку в Україні / *О. Герасименко* // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 6. — С. 38–45.

ного професійного розвитку працівників і гідної винагороди за працю. Викладене дає змогу внести пропозицію доповнити спектр показників за індикатором «можливості зайнятості» такими компонентами:

— диверсифікація зайнятості (чисельність і частка зайнятих у сфері послуг відносно загальної чисельності зайнятих у національній економіці; чисельність і частка зайнятих у сфері високих технологій (на підприємствах V технологічного укладу) відносно загальної чисельності зайнятих у національній економіці; чисельність і частка зайнятих в інноваційній сфері відносно загальної чисельності зайнятих у національній економіці; чисельність і частка працівників у сфері нестандартної зайнятості (загалом та в розрізі окремих форм) відносно загальної чисельності зайнятих у національній економіці);

— гідні робочі місця (кількість конкурентоспроможних (новостворених і модернізованих) робочих місць і їх частка у загальній кількості робочих місць в економіці; питома вага інвестицій в основні фонди в загальних обсягах вітчизняних та іноземних інвестицій);

— зайнятість населення за статусом зайнятості (роботодавці, наймані працівники, приватні підприємці);

— освітня складова зайнятості (чисельність і частка зайнятих з повною вищою освітою за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра та з науковим ступенем відносно загальної чисельності зайнятих у національній економіці);

— гнучкість зайнятості — функціональна гнучкість, гнучкість робочого часу, вторинна зайнятість (чисельність і частка працівників, що суміщують посадові обов'язки та професії, у загальній чисельності зайнятих; чисельність і частка працівників, що працюють за гнучкими графіками роботи, у загальній чисельності зайнятих; чисельність і частка працівників, що працюють за контрактами зовнішнього сумісництва, у загальній чисельності зайнятих; частка працівників, які працюють у режимі надурочного робочого часу (понад 48 годин на тиждень), у загальній чисельності зайнятих; частка працівників, які працюють на умовах скороченого робочого часу за власною ініціативою, у загальній чисельності зайнятих; частка працівників, які перебували в адміністративних відпустках за власною ініціативою, у загальній чисельності зайнятих);

— гарантії зайнятості (середній строк зайнятості в роках; частка працівників, які працювали на основній роботі менше року, за віком, за статусом зайнятості);

— зайнятість за окремими соціально вразливими групами населення (рівень зайнятості серед молоді; питома вага молоді, що не навчається і не працює; частка робочих місць, на яких використовується праця випускників вищих навчальних закладів; рівень зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями; рівень зайнятості осіб старшого віку (після 45); рівень зайнятості матерів з дітьми дошкільного віку);

— безробіття (рівень молодіжного безробіття; рівень тривалого безробіття; рівень прихованого безробіття; рівень безробіття залежно від рівня освіти; рівень безробіття серед працівників за окремими професіями).

► Вільна праця як праця без примусу ідентифікує вибір форми зайнятості та місця роботи, забезпечує свободу створення об'єднань.

Оскільки формат гідності охоплює формальний сектор економіки та офіційне працевлаштування, одним з базових соціально-економічних індикаторів гідної праці, на переконання авторів, слід вважати позитивну динаміку формальної

зайнятості. До сьогодні питання неформальної зайнятості, яка є свідченням дефіциту можливостей на ринку праці формального сектору, залишається дискусійним з позиції міжнародних інституцій та концепту гідної праці. Наведені в попередніх підрозділах обґрунтування щодо негативних аспектів праці у неформальній економіці, які набагато перевищують її позитивні компоненти, дають підставу для висновку: свідченням прогресу у сфері праці щодо форми зайнятості та місця роботи слід вважати зниження частки неформальної зайнятості загалом та тіньової зокрема. Підтвердженням прогресу у сфері праці є, безумовно, і ліквідація дитячої праці та зменшення частки зайнятих підлітків.

Наведені аргументи дають підстави стверджувати, що показниками вільної праці слід вважати як показники її дефіциту [частку неформальної зайнятості загалом та тіньової зокрема, частку дитячої праці у віковій групі (діти, зайняті на оплачуваній роботі або самозайняті), частку зайнятих підлітків], так і показники прогресу (загальну кількість об'єднань найманих працівників і роботодавців, кількість новостворених у поточному періоді об'єднань найманих працівників і роботодавців, загальний рівень охоплення профспілками, частку підприємств, що входять до організацій роботодавців, частку працюючих на підприємствах, що входять до організацій роботодавців, у загальній чисельності зайнятих, чисельність працівників – членів профспілки відносно загальної чисельності зайнятих, рівень охоплення колективними договорами (у формальному секторі).

► Продуктивна праця означає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-трудових відносин від використання трудового потенціалу, що виявляється у прирощенні макро- та мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів цих сторін.

Згідно з Профілем гідної праці в Україні якісна компонента зайнятості відображується через такий індикатор гідної праці, як продуктивна зайнятість з використанням низки показників, що враховують достатні заробітки: частка працюючих бідних (відносна межа бідності), рівень бідності за національним відносним показником, частка населення із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум (% усього населення), середньомісячна зарплата, мінімальна місячна зарплата, мінімальна заробітна плата у % від середньої зарплати, мінімальна заробітна плата у % до прожиткового мінімуму, заборгованість із заробітної плати на початок року, рівень низької заробітної плати (нижче 2/3 медіанного рівня почасового заробітку) і відображує характерні для України тенденції розвитку соціально-трудової сфери.

Науково-прикладний доробок вітчизняних та іноземних авторів за проблематикою гідної праці, узагальнення Профілів гідної праці для європейських та пострадянських країн¹ і найгостріші проблеми сьогодення в царині продуктивності зайнятості дозволяють виокремити різнопланові показники гідної праці за індикатором продуктивної праці, що певною мірою відбивають як дефіцит, так і прогрес у сфері гідної праці:

- частка працюючих бідних (відносна межа бідності),
- рівень бідності за національним відносним показником,

¹ Measuring decent work [Електронний ресурс] – Режим доступу: [<http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm>].

- частка населення із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум (% усього населення),
- середньомісячна зарплата (в національній валюті та доларовому еквіваленті),
- співвідношення середньомісячної заробітної плати до мінімальної заробітної плати,
- частка працівників з низькою за розміром заробітною платою (нижче 2/3 медіанного рівня почасового заробітку),
- середня почасова заробітна плата;
- заробітна плата штатних працівників;
- заробітна плата тимчасових і сезонних працівників;
- індекси номінальної та реальної заробітної плати;
- нерівність доходів від трудової діяльності (диференціація заробітної плати та доходів від трудової діяльності);
- купівельна спроможність заробітної плати (темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати, заборгованість з виплати заробітної плати);
- мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія (співвідношення з європейськими соціальними стандартами);
- надлишкові години роботи;
- недозайнятість (за годинами роботи).

У доповнення до показників, що відображують гідну винагороду за результати праці, можуть бути використані такі показники, як склад і структура компенсаційного пакета. У групуванні найманих працівників за рівнем реальної заробітної плати може бути використана класифікація з варіюванням розміру зарплати залежно від кількості прожиткових мінімумів для працездатної особи в широкому діапазоні.

Підтвердженням прогресу (чи, відповідно, регресу) не лише продуктивної, а ефективної зайнятості в першу чергу мають стати індикатори віддачі від використання трудового потенціалу, що виявляється у прирощенні макроекономічних показників (продуктивності та рентабельності праці на макрорівні). У сучасній практиці для визначення показника продуктивності праці згідно з Наказом Міністерства економіки України від 26.12.08 № 916 «Про затвердження тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності» рекомендовано використовувати:

- ✓ на рівні національної економіки — валовий внутрішній продукт (ВВП) у розрахунку на одного працюючого (зайнятого в економіці), оскільки він менше залежить від зміни співвідношення між витратами проміжної продукції та затратами праці або від міри вертикальної інтеграції;
- ✓ за видами економічної діяльності — валову додану вартість (ВДВ) у розрахунку на одного працюючого (зайнятого у сфері економічної діяльності);
- ✓ для міжнародних порівнянь — ВВП за паритетом купівельної спроможності в розрахунку на одного працюючого (зайнятого в економіці).

Проте, на переконання авторів, для оцінювання обсягів виробництва замість ВВП доцільніше враховувати чистий внутрішній продукт, виключивши з ВВП споживання основного капіталу, що дозволить виокремити компоненту живої праці. В аналітичних цілях крім ВВП можна використовувати й інші макроеко-

номічні показники: валовий національний продукт, валовий національний дохід, чистий національний дохід, чисту додану вартість.

Важливим аспектом продуктивної праці є створення можливостей для професійного розвитку, що може бути відображено через чисельність працівників, охоплених заходами професійного розвитку, витратами роботодавців на такі заходи та частку працівників, що навчаються протягом усього життя (25–60 років).

► Безпека праці — соціальна захищеність (медичне страхування, виплата пенсій, допомог, фінансова підтримка в разі нещасних випадків, захворювань на виробництві) та додержання санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці.

Зазначена інтегральна компонента у Профілі гідної праці в Україні відображена індикатором «безпека праці», розкривається без урахування компоненти медичного страхування через такі показники, як рівень виробничого травматизму зі смертельним випадком на 100 тис. працюючих; рівень виробничого травматизму з несмертельним випадком на 100 тис. працюючих; кількість людиноднів непрацездатності у розрахунку на 1 потерпілого; кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до облікової кількості штатних працівників; рівні захворюваності на професійну патологію на 10 тис. працюючих; витрати фонду соціального страхування на профілактику виробничого травматизму, % від загальних витрат; середні щомісячні виплати у разі смертельного випадку. Окремим індикатором виділено соціальне забезпечення, що відображено показниками частки населення старше пенсійного віку, яке одержує пенсії, %; частки населення працездатного віку, яка робить внески до Пенсійного фонду; державних видатків на соціальний захист і соціальне забезпечення, % ВВП; державних видатків на соціальний захист і соціальне забезпечення, % до загальних видатків; видатків на охорону здоров'я, % ВВП; співвідношенням середньої пенсії до середньої зарплати, %.

Оскільки система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні охоплює дев'ять основних видів соціального забезпечення, наведених у Конвенції МОП від 1952 р. № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, яку Україна нещодавно ратифікувала (медична допомога, допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, допомога з безробіття, допомога зі старості, допомога в разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, сімейні допомоги та допомога у зв'язку з вагітністю та пологами, допомоги з інвалідності, допомоги у зв'язку з втратою годувальника¹), безпеку праці як критеріальну компоненту гідної праці з урахуванням санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці пропонується відображати з використанням такої низки показників:

— частка працюючих і пенсіонерів, охоплених корпоративним медичним страхуванням;

— частка населення старше пенсійного віку, яке одержує пенсії, %;

— частка населення працездатного віку, яке здійснює внески до Пенсійного фонду;

— державні видатки на соціальний захист і соціальне забезпечення, % ВВП;

¹ Веб-сайт Міжнародної асоціації соціального забезпечення [<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/regions/Europe/Ukraine>].

- державні видатки на соціальний захист і соціальне забезпечення, % до загальних видатків;
 - видатки на охорону здоров'я, % ВВП;
 - співвідношення середньої пенсії до середньої зарплати, %;
 - розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;
 - розмір допомоги з безробіття;
 - розмір допомоги зі старості (пенсія);
 - розмір допомоги в разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
 - розмір сімейних допомог і допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами;
 - розмір допомоги з інвалідності;
 - розмір допомоги у зв'язку з втратою годувальника;
 - рівень виробничого травматизму зі смертельним випадком, на 100 тис. працюючих;
 - рівень виробничого травматизму з несмертельним випадком, на 100 тис. працюючих;
 - кількість людино-днів непрацездатності у розрахунку на 1 потерпілого;
 - чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до облікової чисельності штатних працівників;
 - рівні захворюваності на професійну патологію на 10 тис. працюючих;
 - витрати фонду соціального страхування на профілактику виробничого травматизму, % від загальних витрат;
 - середні щомісячні виплати у разі смертельного випадку.
- Рівність на роботі — участь у соціальному діалозі (як можливість брати участь у регулюванні соціально-трудових відносин), однакові можливості доступу до робочих місць і відсутність дискримінації за всіма ознаками, зважаючи на обмеженість фізичних можливостей людини, може бути виражена, на нашу думку, за такими показниками:
- ✓ чисельність зайнятих, які входять до організацій роботодавців;
 - ✓ чисельність працівників, які є членами профспілок;
 - ✓ частка працівників, що є членами профспілок, % від загальної чисельності працівників;
 - ✓ кількість укладених колективних угод (на мезорівні) і колективних договорів;
 - ✓ частка жінок серед членів профспілок і керівних органів профспілок;
 - ✓ частка жінок у робочій силі,
 - ✓ рівень зайнятості серед жінок з дітьми дошкільного віку (серед усіх жінок у віці 20–49 років);
 - ✓ частка жінок у класифікаційному угрупованні «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)»;
 - ✓ співвідношення жіночого та чоловічого безробіття;
 - ✓ гендерний розрив у зарплаті (незважаючи);
 - ✓ частка зайнятих осіб з обмеженими фізичними можливостями, % від загальної чисельності зайнятих;
 - ✓ частка мігрантів і переселенців у зайнятому населенні;
 - ✓ рівень зайнятості серед мігрантів і переселенців;
 - ✓ охоплення та тривалість гарантій зайнятості для матерів і батьків;

✓ середній рівень грошових виплат з материнства і батьківства.

З метою виявлення дефіциту та перспектив забезпечення гідної праці в окремих сферах економічної діяльності та територіальних одиницях запропоновані показники гідної праці диференціюються за галузевою та регіональною ознакою з виокремленням пріоритетів.

Офіційним статистико-методичним інструментом діагностики гідної праці в комплексі з іншими соціально-економічними компонентами є регіональний індекс людського розвитку. Як зазначають фахівці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, національна методика оцінки регіонального людського розвитку дозволяє відстежувати зміни рейтингів регіонів як за інтегральним індексом, так і за його окремими аспектами (частковими індексами); визначати чинники, які зумовили ці зміни, здійснюючи аналіз первинних показників та їх впливу на інтегральне значення. Однією з переваг національної методики, яка вперше була розроблена фахівцями НАН України у 2000 р., порівняно з методикою визначення міжнародного Індексу людського розвитку, стала можливість використовувати її як інструмент для формування та оцінювання державної політики, а також визначення її пріоритетів¹. За оновленою Методикою вимірювання регіонального людського розвитку² до розрахунку регіонального індексу людського розвитку включено 33 показники, які об'єднані у шість блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку: відтворення населення; соціальне становище; комфортне життя; добробут; гідна праця; освіта. За індексами людського розвитку визначаються ранги всіх регіонів України, а конкретне значення інтегрального індексу (або індексів, що характеризують окремі аспекти людського розвитку) не мають економічної інтерпретації. До блоку «Гідна праця» входять такі показники, як рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18–65 років); рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18–65 років); частка працівників, які одержують зарплату менше 1,5 прожиткового мінімуму; частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам; співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати; рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні) (дод. В).

Теоретико-прикладна конструкція концепту гідної праці, викладена у попередніх підрозділах, та наведене раніше узагальнення міжнародних підходів щодо соціально-економічного виміру гідної праці формують підґрунтя для висновку про необхідність реформатизації блоку, що аналізується. На думку авторів монографії, перелік показників слід доповнити та уточнити з урахуванням як традиційних складових, так і сучасних компонентів гідної праці, що дозволить об'єктивніше діагностувати наявність дефіциту гідної праці та виявляти прогресивні зрушення в соціально-трудоному розвитку регіонів. Наше бачення головних проблем діагностики гідної праці як компоненти регіонального людського розвитку та способів їх вирішення містить такі принципові позиції:

¹ Макарова О. В. Вимірювання людського розвитку в регіонах України: методологічні аспекти та оцінка результатів / О. В. Макарова // Економіка України. — 2015. — № 3. — С. 42–43.

² Методика вимірювання регіонального людського розвитку: Затв. Рішенням Президії НАН України та колегії Держстату України від 13.06.2012 №123-м [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/metod_polog/menu/07_posl.htm

По-перше, методологія розрахунку індикаторів зайнятості¹ не лише не дозволяє повною мірою врахувати базові характеристики гідної праці, а й певною мірою суперечить фундаментальним положенням, що закладені в документах МОП, оскільки в розрахунок рівня зайнятості закладено загальну чисельність осіб, які працювали протягом обстежуваного тижня хоча б 1 годину як за винагороду, так і безкоштовно (на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності) та були тимчасово відсутні на роботі з різних причин, зокрема через відпустку без збереження заробітної плати та сезонний характер роботи. Така методика не дає змоги виокремити оплачувану зайнятість та ідентифікувати стабільність і гнучкість зайнятості за умов поширення інноваційних і нестандартних її форм. Тож ми пропонуємо доповнити індикатори зайнятості:

- 1) часткою неформальної зайнятості;
- 2) часткою зайнятих у сфері послуг;
- 3) часткою працівників, зайнятих у високотехнологічних галузях;
- 4) часткою працівників, охоплених нестандартними формами зайнятості,

що дозволить об'єктивніше діагностувати якісні аспекти зайнятості в контексті сучасних трансформацій інституту зайнятості.

По-друге, індикатори соціальної захищеності обмежені рівнем охоплення соціальним страхуванням, який поданий часткою працівників підприємств, установ та організацій, а також фізичних осіб, які сплачують внески у фонди соціального страхування. На наше переконання, показники соціальної захищеності мають відображати не лише надходження до фондів загальнообов'язкового соціального страхування, а й витрати на соціальний захист працівників (як % до загальних державних видатків, так і розміри допомог).

По-третє, аналізований блок не містить індикаторів, які відображують розвиненість інституту соціального діалогу. Ми пропонуємо доповнити аналізований блок показниками, які відобразатимуть наявність регіональної угоди та кількість колективних договорів, а також частку працівників, охоплених колективними договорами. Це дозволить підкреслити факт реалізації одного з пріоритетів Програм гідної праці, розроблених МОП для України.

По-четверте, серед показників гідної праці за аналізованою методикою не фігурують показники рівності як підтвердження однакових можливостей доступу до робочих місць та відсутність дискримінації за всіма ознаками.

По-п'яте, втратив сенс показник «частка працівників, які одержують зарплату, що не перевищує 1,5 прожиткового мінімуму», оскільки в рамках реформи заробітної плати в Україні з 1 січня 2017 р. розмір мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії вдвічі перевищує розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб². На нашу думку, більш об'єктивним показником дефіциту гідної праці в частині доходів від трудової діяльності могла б стати частка працюючих бідних.

¹ Див. детальніше: Економічна активність населення України : стат. зб. Методологічні та організаційні засади проведення вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності. Основні методологічні визначення та поняття [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

² Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік». — Ст. 7-8. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1801-19>

У контексті поліпшення зазначеної методики корисними можуть бути рекомендації, висловлені авторами монографії «Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці» щодо об'єднання індикаторів гідної праці у три узагальнюючі складові — фундаментальні (базові) індикатори, соціально орієнтовані індикатори та індикатори явищ, які є несприятливими, несумісними з поняттям гідної праці, та визначення інтегрального індексу забезпечення гідної праці на основі розрахунку часткових індексів з попереднім нормуванням показників-стимуляторів і показників-дестимуляторів за всіма блоками¹.

Проте, на наше глибоке переконання, у формуванні складу показників слід ураховувати ті фундаментальні ознаки праці в координатах нової економіки, які будуть засвідчувати:

а) наявність дефіциту гідної праці, що дозволить визначити магістральні шляхи його подолання,

б) прогрес у соціально-трудої сфері, що сприятиме закріпленню пріоритетів у політичних та програмних заходах соціальних партнерів у справі дальшого втілення принципів гідної праці.

Отже, викладені теоретико-прикладні обґрунтування соціально-економічного виміру гідної праці в умовах становлення нової економіки та євроінтеграційних процесів — спроба авторів удосконалити традиційні індикатори та показники гідної праці в такий спосіб, щоб вони віддзеркалювали проблемне поле та позитивні зрушення у просуванні національної ідеї втілення принципів гідної праці — праці, яка створює передумови для всебічного та гармонійного розвитку людини і на цій основі — реальні можливості для подолання асиметрій у соціально-економічному прогресі.

1.6. Культурна трансформація як чинник гідної праці

Розвиток українського суспільства на даному етапі характеризується гострою руйнівною кризою її політичних, економічних і соціокультурних засад. Напрацьовані роками культурні цінності виявили повну неспроможність утримати цілісність і згуртованість українського суспільства, забезпечити умови інноваційного розвитку та соціальну орієнтацію національної економіки. Кризові явища охопили всі рівні культурного простору: культуру особистості, організаційну культуру, культуру суспільства. Відбувається переоцінка й девальвація традиційних цінностей, натомість формуються нові уявлення, настанови, правила поведінки. Цей процес поєднує в собі стихійні та регульовані, україн суперечливі події і тенденції, що вимагають наукового аналізу та розроблення перспективного бачення щодо вектора культурної трансформації в суспільстві.

Значного перетворення зазнають трудові цінності, пов'язані з найважливішою сферою життєдіяльності людини². Культура праці, створювана попередніми поколіннями, суперечить вимогам сучасної стадії суспільного розвитку, пе-

¹ Грішнова О. А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія / [О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішної. — К. : КНЕУ, 2015. — С. 41-48.

² Колот А. М. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку / А. М. Колот, О. Герасименко // Україна : аспекти праці. — 2016. — № 1–2. — С. 3–13

решкоджає реалізації концепції гідної праці в Україні. У багатьох дослідженнях проблем гідної праці, її очевидного дефіциту акценти ставляться на економічно-правових та техніко-організаційних аспектах. Це цілком закономірно, проте практика порушення трудового законодавства, пасивність соціального діалогу, зневіра працівників і їх низька продуктивність свідчать про недостатність застосовуваних заходів. Без формування відповідної культури в усіх її виявах і на всіх рівнях неможливо імплементувати принципи гідної праці. Ми констатуємо наявність глибокої суперечності між наявною культурною моделлю українського суспільства і принциповими вимогами гідної праці. Розв'язання цієї суперечності потребує багатовекторної трансформації культури як соціального інституту в напрямку її гуманізації, затвердження цінностей людини і людського життя в усіх процесах створення матеріальних і духовних благ.

Дослідження проблеми формування та розвитку культури, адекватної системі гідної праці, потребує зосередження на рівні організаційної культури, яка віддзеркалює вплив і національної, і особистісних культур. Організаційна культура — це сформована система переконань, принципів, норм, цінностей і технологій у життєдіяльності організації. Культура організації виявляється у філософії й ідеології управління, ціннісних орієнтирах, віруваннях, очікуваннях, нормах соціальної взаємодії, правилах міжособистісного спілкування, моделях трудової поведінки. Рівень індивіда, звичайно, не може ввібрати в себе всю глибину та широту взаємовідносин у суспільстві, а макрорівень віддзеркалює складну комбінацію культур, різних за національними, регіональними, релігійними ознаками тощо. Організаційна культура, на противагу їм, є, з одного боку, більш однорідною, а з другого — більшою мірою піддається управлінським впливам. Крім того, інструменти організаційної культури, у свою чергу, мають високий управлінський потенціал і можуть ефективно використовуватися при вирішенні соціально-економічних і морально-етичних завдань.

Формування моделі організаційної культури, адекватної принципам гідної праці, передбачає розбудову нової культури соціально-трудова відносин, складовими елементами якої мають стати нова культура праці, прогресивні стилі та методи управління, різноманітні способи участі працівників у всіляких видах діяльності, оновлена культура відносин, культура творчості, психологічна культура самого працівника. Управління соціально-трудова відносинами у сфері праці повинно базуватися на цінностях гідної праці. У кінцевому рахунку добре відпрацьовані процедури, правила регулювання соціально-трудова відносин, імперативи гідної праці мають стають внутрішніми компонентами майбутньої культурної моделі розвитку сучасної організації.

З наведених у попередніх підрозділах монографії обґрунтувань концепту гідної праці слідує, що базовим її компонентом, за визначенням МОП, є продуктивна зайнятість, яка означає: доступність продуктивної та значущої праці, реальну можливість знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність для всіх працездатних осіб, що бажають працювати; вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості; безпечні та здорові умови праці; можливість розвитку професійних навичок, підвищення кваліфікації, професійного зростання та особистісного розвитку. Основою продуктивної зайнятості є раціональна організація праці, що передбачає: обладнання робочих місць згідно із сучасними технологіями і стандартами безпеки; підбір і

розстановку персоналу згідно з вимогами до рівня кваліфікації; нормування праці, що забезпечує ефективне використання робочого часу, розумових і фізичних сил працівників. На нашу думку, сучасний науковий підхід до продуктивної зайнятості має враховувати культурологічний формат цього феномену і містити соціальну складову. У цьому форматі результатом продуктивної зайнятості є не лише економічна ефективність суспільного виробництва, але й соціальна, що виявляється у підвищенні матеріального і духовного добробуту населення, розширенні можливостей людини до саморозвитку. Такому підходу відповідає визначення гідної праці, подане в пілотній програмі МОП як такої, що приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших аспектів життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця — це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі¹.

Із цих позицій зайнятість необхідно розглядати як ефективну. Тож ключовим принципом гідної праці в системі культурних цінностей стає саме ефективна зайнятість.

Іншою складовою концепції гідної праці є додержання трудових прав, що передбачає наявність розвинутого трудового законодавства, яке ґрунтується на принципі верховенства права і включає право на працю; додержання людської гідності на роботі, повагу до працюючих, гендерну рівність, відсутність будь-яких форм дискримінації, примусової та дитячої праці; можливість професійного навчання, підвищення кваліфікації, професійного зростання, розвитку здібностей працівників; право на свободу слова і вільне вираження власних поглядів. Як бачимо, ідеться про цінності людського розвитку і людської гідності у процесі праці, які є основоположними для культуротворення. З іншого боку, тільки тоді, коли зазначені вимоги гідної праці стануть не лише позиціями трудового права, але й компонентами відповідної культурної моделі, можна твердити про реальну трансформацію соціально-трудова відносин.

У частині соціального захисту подано систему гарантій додержання інтересів працівників у разі втрати або зниження доходів унаслідок безробіття або втрати працездатності, право на соціальне, медичне і пенсійне страхування та забезпечення, а також надання додаткового соціального пакета і різних соціальних послуг у сфері охорони здоров'я, відпочинку, сприяння в поліпшенні житлово-побутових умов. Цей підхід вимагає доповнення традиційних трудових цінностей культурними, які включають цінності вільного часу, якості життя, саморозвитку, дозвілля.

Соціальний діалог, як складова концепції гідної праці, у трактуванні МОП визначає право на ведення колективних переговорів роботодавців і працівників у особі їх організацій, спільного пошуку і прийняття рішень у разі виникнення трудових конфліктів, систему заходів, що забезпечують взаємозаінтересовану співпрацю працівників і роботодавців, свободу створення і діяльності профспілок, упровадження економічної демократії, у т. ч. залучення працівників до участі у власності та управлінні підприємствами. Цій складовій гідної праці повинна відповідати нова культура відносин, яка ґрунтується на гармонізації інте-

¹ ILO. 2000. Decent work pilot program [Electronic resource]. — Available from : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

ресів учасників діалогу, їх активній партнерській взаємодії, атмосфері відкритості та довіри.

Отже, реалізація концепції гідної праці фактично означає затвердження європейських цінностей у сфері праці, серед яких базовими є свобода працівників, їх рівність і гідність, якісна й продуктивна праця, відповідний і справедливий дохід, пристойний соціальний захист, безпека умов праці, повага до прав трудящих, можливість приймати рішення щодо трудових відносин у процесі соціального діалогу. Такі цінності не можна насадити директивно, вони передбачають зміну підходів до побудови культурної моделі організації. Її ключовою ознакою є нове ставлення до людських ресурсів як пріоритетних, найцінніших для організації, надання працівникам гарантій зайнятості, професійного розвитку та якості життя, підвищення соціальної відповідальності роботодавців перед найманими працівниками, застосування прозорих і дієвих стимулів до праці, створення безпечних умов праці.

На противагу ціннісним імперативам гідної праці, теперішня культурна модель як організації, так і суспільства загалом базується на строкатій суміші суперечливих цінностей, мало пов'язаних з істинними цінностями людського розвитку. Їй притаманні нехтування гуманістичними цінностями заради досягнення цілей виробництва і споживання, відсторонення працівників від результатів праці й участі в управлінні, повне підпорядкування інтересів особистості загальноколективним, витратний підхід до використання ресурсу праці, низька продуктивність за низької мотивації до праці, збереження неприпустимо важких і небезпечних умов праці, безвідповідальність керівників щодо впровадження умов гідної праці, порушення трудових прав, принципів справедливості, рівності, вільної самореалізації. Ганебною ознакою негативної культури відносин є непрозорість ведення бізнесу, загальна нечесність у ділових угодах і транзакціях і, як наслідок, суцільна недовіра в суспільстві.

Намагаючись пояснити руйнацію цінностей в українському суспільстві, пов'язуючи її із системною кризою в країні, учені дискутують з приводу обраної (чи нав'язаної ззовні) неоліберальної моделі економічного розвитку та неоексфордської (як альтернативної). Проте, на наш погляд, основним негативним фактором суспільних деформацій в Україні є утворення олігархічного капіталу, заінтересованого у сировинній спрямованості економіки і злочинному вилученні лівової частки доходів у вигляді олігархічної ренти. Олігархічна аграрно-сировинна модель розвитку (скоріше, деградації), на жаль, можлива і за ліберальної, і за неоексфордської моделі, про що свідчить досвід країн з різною орієнтацією. Безсумнівно, що цей фактор спотворює саму ідею формування демократичного, прозорого, гуманістичного суспільства.

Обмеження олігархізації економіки як крайньої форми зрощування влади і капіталу навряд чи можливе лише на основі правових чи інституціональних засобів. Ця форма буде знищуватися за умови приходу нової економіки. Уже тепер розповсюдження ІК-технологій, поширення sharing есоному створює умови для прозорості економічних відносин, чесного ведення бізнесу, подолання тіньових схем, виникнення довіри до партнерів і держави. Однак упровадження нових економічних моделей неможливе на старому соціокультурному базисі, тому потрібна концентрація здорових сил суспільства на послідовному, наполегливому формуванні справжніх культурних цінностей.

Отже, потрібна реальна трансформація культурного контексту суспільного розвитку, серед векторів якої — цінності гідної праці.

У найзагальнішому розумінні культура — це історично визначений рівень розвитку суспільства, а також творчих сил і здібностей людини, виражений у певних типах і формах організації життєдіяльності людей та у створених ними матеріальних і духовних цінностях. Основною сферою створення і виявлення культури є праця. Історію людства можна розглядати як еволюцію способів праці і відповідних їм типів культури.

У сучасних процесах праці культура організації спрямована на формування бажаної трудової поведінки, що сприяє досягненню економічних і соціальних цілей як підприємства, так і працівників. Для досягнення цієї мети за допомогою інструментів культурного впливу вирішуються такі завдання:

- розвиток у персоналу почуття причетності до справ підприємства (лояльність персоналу);
- запровадження принципів гідної праці та справедливої оплати праці;
- зміцнення стабільності та конструктивності системи соціально-трудових відносин, залучення персоналу до ефективного соціального діалогу;
- підтримка індивідуальної ініціативи та творчості працівників;
- створення атмосфери єдності та згуртованості всіх працівників організації, сприятливого соціально-психологічного клімату організації, виховання корпоративного духу;
- формування довіри працівників до керівників і один до одного;
- делегування повноважень і посилення соціальної відповідальності кожного за виконання своїх обов'язків;
- розвиток партисипативного управління;
- гармонізація особистісних, колективних і суспільних інтересів.

Організаційна культура чинить управлінський вплив на систему соціально-трудових відносин, визначаючи:

— цінності партнерських відносин, узгодження інтересів персоналу (співробітництво, новаторство, довіра) з корпоративними інтересами (підвищення конкурентоспроможності, завоювання ринкової ніші);

— вимоги до персоналу (компетентність, відповідальність, лояльність, почуття спільності, причетності до загальної справи, пріоритет споживача, якість роботи, творча ініціатива), напрями формування професійної культури працівника;

— норми і правила трудової поведінки, стандарти виконання трудових обов'язків, умови матеріальної і моральної винагороди;

— принципи гідної праці, вимоги до її гуманізації та інноваційності.

Трансформаційні процеси в культурному просторі організації охоплюють взаємозв'язані підсистеми, кожна з яких стосується трудового процесу: культуру праці, виробництва, управління, людини тощо. Наприклад, модель В. А. Спивака¹ містить п'ять груп елементів: 1) культуру праці, що включає характеристики і показники санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, соціально-психологічних, естетичних умов праці; 2) культуру засобів праці і трудового процесу — характеристики засобів автоматизації і механізації, устаткування, рівня матеріально-технічного забезпечення, якості продукції, що випускається, використан-

¹ Спивак В. А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. — СПб. : Питер, 2001. — 416 с.

ня передових методів праці, методів оцінки результатів; 3) культуру міжособистісних стосунків з елементами, що створюють соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, відчуття колективізму, взаємодопомоги, комунікації з довкіллям; 4) культуру управління з методами і стилем керівництва, індивідуальним підходом, професіоналізмом управлінців, методами мотивації, створенням умов для задоволеності працею; 5) культуру працівника із включенням етичної культури (поведінки, знань етикету, ціннісних орієнтацій, культури відчуттів) і культури праці. Близькою до такої класифікації є думка Е. А. Воронкової, яка виділяє культуру умов праці, культуру засобів праці й трудового процесу, культуру міжособистісних стосунків, культуру управління, персональну культуру (культуру працівника), інноваційну культуру, культуру соціального забезпечення¹. Погоджуючись з наведеною класифікацією, ми разом з тим вважаємо, що риси інноваційності можуть характеризувати кожен із зазначених елементів культури. Між ними існує тісний зв'язок, що одночасно має риси прямого й зворотного впливу. Так, культура управління повинна продукувати спільність цілей та відданість місії організації, заінтересованість у загальному результаті діяльності, повагу до особистості працівника, його свободу у сфері праці, рівність та гідність працівників. Вона істотно реформує стиль керівництва і методи управління, системи розвитку, комунікації, мотивації та соціального захисту працівників.

В аспекті гідної праці визначальною є культура праці, оскільки саме в цій сфері реалізуються три основні історичні вияви культури: гармонізація взаємодії людини і природи, створення культурної атмосфери взаємовідносин між людьми, культурна трансформація самої людини у напрямку її саморозвитку через творчу самореалізацію.

Культура праці здійснює комплекс функцій, найважливішими серед яких є: пізнавальна (сприяє засвоєнню працівниками позитивних настанов і зразків поведінки в ринковому середовищі, озброєнню їх знаннями й навичками, необхідними для професійної та особистісної реалізації); регулятивна (впливає на ставлення до праці, самодисципліну, створення команд та інших об'єднань, установлення норм і стандартів у трудових процесах); комунікативна (зміцнює зв'язки зі спілкування, обмін інформацією); інтегративна та дезінтегративна (з одного боку, сприяє єднанню суб'єктів праці, гармонізації їх інтересів, з другого боку, поділяє їх на різні групи з різними субкультурами); адаптаційна (полегшує адаптацію працівника під час зміни робочого місця, втрати роботи, працевлаштування); оцінно-мотиваційна (дозволяє оцінювати трудову поведінку та стиль керівництва згідно з прийнятими цінностями та нормами і на цій основі мотивувати людей до кращого виконання трудових та управлінських функцій); керівна (поступове витіснення адміністративно-командного управління демократичним). Аналіз функцій культури праці дає підстави твердити про її системотвірну роль у формуванні та розвитку принципів гідної праці. Наслідком взаємного впливу та взаємообумовленості принципів гідної праці та її культурного середовища, на нашу думку, є тенденція формування нової культури праці, а саме — культури творчості.

¹ Корпорації: управління та культура : монографія / [А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренев та ін.] ; за ред. А. Е. Воронкової. — Дрогобич : Вимір, 2006. — С. 111.

Культура праці суттєво змінюється в процесі розвитку засобів праці, появи нових, більш гнучких форм організації праці, розвитку особистості працівників. Цінність праці починає виявляти себе не просто в можливості працювати й одержувати за це винагороду, а в якості трудового життя, творчій самореалізації, наявності та якості вільного часу, свободі у трудовому процесі. Суто трудові цінності доповнюються цінностями вільного людського розвитку, а культура праці трансформується в культуру відносин, а далі — в культуру творчості.

Аналіз культури праці в сучасній українській економіці показує її невідповідність вимогам соціально-економічного розвитку і завданням реалізації концепції гідної праці. Індикаторами гідної праці є продуктивність зайнятості, безпека, повага прав трудящих і соціальний захист, відповідний дохід, можливість впливати на прийняття рішень щодо умов праці та трудових відносин через соціальне партнерство тощо. Оскільки ці індикатори є неоднорідними та незіставними у межах різних країн, в українській науковій літературі в доповнення до офіційної методики зроблено спробу визначення регіонального індексу гідної праці (РІПІ), який є інтегральним показником і охоплює окремі складові гідної праці, а саме індекс зайнятості, індекс оплати праці; індекс умов праці; індекс соціального захисту; індекс розвиненості соціального діалогу¹.

На наш погляд, такі складові інтегрального індексу гідної праці на регіональному рівні сукупно відобразатимуть рівень досягнутої культури у сфері праці за умови належного змісту часткових індексів.

Оцінка міри реалізації Концепції гідної праці в Україні приводить до висновку про наявність істотного дефіциту гідної праці, причому з загостренням політичної, економічної та соціальної кризи останніх років цей дефіцит загрозливо зростає. Його виявами є зниження рівня зайнятості з 60,2 % у 2013 р. до 56,7 % у 2015 р., зростання безробіття, скорочення та знецінення доходів від праці.

За матеріалами репрезентативного соціологічного дослідження 2015 р. проблема зайнятості та гідної роботи виявилася ключовою для респондентів². На питання «Як Ви вважаєте, чи буде наступне покоління мати в Україні гідну роботу?» тільки 32 % опитаних дали позитивну відповідь. При цьому 77 % респондентів вважають, що працевлаштування, створення робочих місць є першочерговим завданням держави. Тривала невирішеність цієї проблеми є серйозною загрозою національній безпеці України, вагомою причиною суцільної недовіри людей до влади.

Україна має найгірші серед європейських країн позиції у сфері безпеки та охорони праці. Майже третина працівників діють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (збільшеної забрудненості повітря на робочому місці хімічними речовинами, пилом, перевищень рівнів шуму та вібрації, важкості та напруженості праці). На деяких підприємствах кількість таких робітників становить до 2/3 загальної чисельності. Загалом у всіх галузях економіки Україні понад 70 % підприємств не відповідають вимогам санітарного законодавства. Невідповідність виробничих умов створення продукції світовим стан-

¹ Дороніна О. А. Стратегія антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці в Україні : автореф. дис. ... д-ра екон. наук / О. А. Дороніна. — Донецьк, 2014. — С. 13–14.

² Українське суспільство: моніторинг соціальних змін : зб. наук. пр. — Вип. 2(16). — К., 2015. — С. 164.

дартам стала однією з вагомих перешкод на шляху євроінтеграції національної економіки.

Упровадження концепції гідної праці є серйозним викликом для українських підприємств у сфері праці та її оплати. Катастрофічне відставання від європейських країн за рівнем продуктивності праці та її оплати, масове порушення законодавства у сфері праці суперечать принципам гідної праці. Так, середня заробітна плата в Україні у сім разів менша від середньої у світі. Ще більший цей розрив відносно розвинених країн. Наприклад, одна година роботи металурга в Україні оцінюється у \$ 2,5, у США — \$ 43, європейських країнах — \$ 41, Японії — \$ 40. Однією з причин такого відставання є те, що частка заробітної плати в собівартості української продукції становить у середньому 8–11 %, а європейської — 40–50 %¹. У свою чергу, пояснити зниження частки заробітної плати в собівартості української продукції неможливо, виходячи тільки з технологічної різниці у рівнях виробництва. Неабияку роль відіграє традиційне ставлення до персоналу як до статті витрат, на якій слід заощаджувати. Такі самі невинуваті розриви існують у оплаті праці українських та іноземних викладачів, наукових співробітників, лікарів. На жаль, виявився надто живучим пережиток радянської культури управління, в якій людський ресурс розглядався як невичерпний і легко замінний.

На нашу думку, дефіцит гідної праці виявляється у дефіциті свободи працівника у сфері праці, у практично постійній ситуації вимушеного вибору або його відсутності. У своїй фундаментальній праці «Розвиток як свобода» Амартія Сен вирізняє п'ять аспектів свободи: 1) політичні свободи; 2) економічні можливості; 3) соціальні можливості; 4) гарантії прозорості; 5) соціальний захист². Усі ці аспекти безпосередньо корелюють з уявленнями про гідну працю. Більше того, вони є не лише метою розвитку відносин у сфері праці, а й основним засобом цього розвитку.

Разом з тим свобода праці, яка є запорукою вільно вибраної зайнятості, належить до найменш розвинутих у сучасному українському суспільстві, що змушує визнати наростання міри відчуження людини від праці.

У сфері регулювання соціально-трудова відносин на підприємствах домінує диктат роботодавця. Працівники обмежені в можливості обстоювати свої права. Єдиним вибором у разі відкритого незадоволення своїм становищем часто залишається так зване звільнення за власним бажанням.

Соціальна модернізація передбачає оптимальне збалансування захисної та виробничої функції трудового права, за допомогою яких має забезпечуватись рівновага інтересів працівників і роботодавців на основі удосконалення механізму правового регулювання трудових відносин між ними.

На даному етапі у системі методів регулювання соціально-трудова відносин, які мають використовуватися в економіці ринкового типу, переважають нормативно-правові, адміністративно-розпорядчі, організаційно-впорядкувальні. Договірні методи, що використовуються в соціально-трудова сфері і пов'язані з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудова від-

¹ Почему зарплата в Украине в семь раз меньше средней оплаты труда в мире [http://www.dsnews.ua/society/pochemu-zarplata-v-ukraine-v-sem-raz-menshe-sredney-oplaty-08122014100700]

² Amartya Sen. Development as Freedom, 1999. — 366 p.

носин, демонструють низьку ефективність, проте використання цих методів становить основу функціонування соціального партнерства. Погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні методи мають на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів. Демократичні або партисипативні методи як ознака нової культури праці та управління на практиці залишаються гаслом, показовими зразками. Реальне використання партисипативних методів передбачає запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень. На практиці ж ці методи мають формальний характер.

Досвід показує, що економічні перетворення без соціальної спрямованості та культурної трансформації в ліпшому випадку можуть бути ефективними для досягнення короткострокових цілей. Неможливо провадити ефективну соціальну політику за слабкої економіки і, навпаки, економічні реформи не матимуть перспективи без урахування соціально-культурної складової. Зміни у сфері соціально-трудова відносин мають бути гармонізовані зі змінами в економічній сфері та враховувати культурний їх формат. А якщо ні, то настає дисбаланс інтересів суб'єктів трудового процесу.

Загальним вектором зміни теперішньої культури соціально-трудова відносин є перехід до гуманістичної культури, яка базується на новому ставленні до людських ресурсів як пріоритетних, найцінніших для організації, наданні працівникам гарантій зайнятості, професійного розвитку та якості життя, участі в творчих процесах, прийнятті управлінських рішень. Така культура спрямована на підвищення соціальної відповідальності керівників, гармонізацію інтересів індивідів та груп в організації, створення нових, орієнтованих на розвиток особистостей, моделей організаційної поведінки.

Формування культури нового типу відбувається під впливом багатьох факторів, які можна згрупувати у зовнішні та внутрішні. До перших належать національна культура, історичні традиції, рівень суспільного розвитку, тиск міжнародних подій, розвинутість ринкових сил і державних регуляторних механізмів, рівень і якість життя людей та ін. Так, вагомим чинником є особливості національного менталітету, система цінностей, що утворилась у суспільстві, узвичаєні норми поведінки. Справедливе прагнення України до європейської моделі розвитку передбачає наближення базових цінностей українського суспільства до європейських. Разом з тим між ними існує велика різниця. Якщо серед європейських цінностей домінують самореалізація, допомога іншим, інноваційний розвиток, політична демократія, то для українців на першому плані є власна безпека, розвиток кар'єри, матеріальний добробут. Різниця у ціннісних орієнтирах обумовлює і різницю в управлінських концепціях. Так, для задоволення зазначених цінностей українського суспільства потрібна авторитарна система управління, тоді як реалізація європейських цінностей потребує демократичних підходів.

До внутрішніх факторів формування організаційної культури слід включити насамперед місію і стратегічні цілі організації, її розмір і сферу діяльності, професійно-кваліфікаційний рівень працівників, якість ресурсів і розвинутість застосовуваних технологій, тип лідерства, сприйняття нового. Основними параметрами, що визначають тип культури, є пріоритет зовнішніх або внутрішніх цілей, групові або індивідуальні способи прийняття управлінських рішень, людиноцентрична або ви-

робнича орієнтація культури; конформізм або індивідуалізм членів організації, співробітництво або конкуренція працівників, міра формалізації організаційних процедур, ставлення до ризиків, інновацій, прогресу або стабільності, міра відданості і лояльності до організації та її керівників з боку персоналу.

За характером і наслідками впливу на організаційні процеси культура може бути прогресивною і регресивною, виявляти як позитивний, так і негативний вплив на функціонування та розвиток організації. Сприяння адаптації або опір змінам, відкритість або закритість організації, її гнучкість або жорсткість, прогресивні або руйнівні нововведення, творче співробітництво або конкуренція в міжособистісних відносинах — ці вияви певного типу культури активно впливають на процеси та відносини, що відбуваються в організації.

Процес трансформації культури організації під впливом суспільних зрушень є об'єктивним, що підтверджується досвідом окремих успішних українських підприємств.

Ми вважаємо, що на даному етапі в Україні нагромаджуються ознаки зміни культурної моделі, яка виявляється у переходах від одних станів до інших. Ними виявлені такі переходи в процесі трансформації цінностей організаційної культури: зміни у співвідношеннях «індивідуалізм / колективізм», «адаптивність / бюрократизм», «демократія / автократія», «формальність / неформальність», «традиційність / інноваційність».

Формування організаційної культури в українських реаліях відбувається через зміну її базових цінностей і параметрів, пов'язану з ринковою орієнтацією економіки та її інноваційним розвитком.

По-перше, змінюється співвідношення цінностей індивідуалізму та колективізму. Важливою складовою культурної трансформації є відновлення цінності особистості. Протягом тривалого історичного періоду особистість, індивідуальність, не мала пріоритетного значення ні для організації, ні для суспільства загалом. Натомість активно пропагувалися цінності трудового колективу. Індивідуалістська культура базована на цінностях особистих досягнень і пов'язана насамперед з індивідуальними цілями, особистою відповідальністю за свою поведінку і результати діяльності, спрямованістю на вирішення завдання, а не на підтримку добрих відносин. На противагу їй колективістська культура здебільшого зорієнтована на групову діяльність, її цінності і норми пов'язані з ідентифікацією індивідів з організацією. Для колективістської культури характерні принципи єдиних цінностей, норм, групова відповідальність і зовнішній контроль, пріоритет збереження міжособистісних відносин над виконанням завдань, спільна праця у групах або командах, залежність від турботи організації про її членів. За методикою Г. Хофстеде індивідуалізм і колективізм в українській культурі співвідносяться як 25:75, тобто переважає колективізм. Водночас із переходом до ринкової економіки виявилася тенденція до індивідуалістичних цінностей, причому навіть позитивні цінності колективістської культури (співробітництво, робота заради спільних цілей та інтересів) заперечуються. На нашу думку, упровадження принципів гідної праці сприятиме збалансуванню цінностей індивіда і колективу в процесі праці. При цьому слід зважати на новітні зміни у змісті та характері праці, пов'язані, скажімо, з дистанційною, віртуальною, фриланс-роботою, коли інститут трудового колективу поступається індивідуальним трудовим договорам.

По-друге, напрямом трансформації організаційної культури є зсув у бік адаптивності на протипагу бюрократизму. Причиною є посилення впливу зовнішнього середовища, що спричиняє перехід від культури, зорієнтованої на стабільність зовнішнього середовища і переважно на внутрішні цілі, до більш гнучкої культури, зорієнтованої на зовнішні цілі. Насамперед, ідеться про клієнтоорієнтованість організаційної культури. Завдяки гнучкості та відкритості бюрократична культура поступово трансформується в адаптивну (підприємницьку). Разом з тим для адаптивної культури характерна вища соціальна відповідальність перед усіма заінтересованими особами. Модифікація культурних цінностей, норм і правил поведінки в адаптивних організаціях приводить до розуміння соціальної відповідальності, яка спонукає керівників приймати рішення і діяти у форматі якості праці, продукту, трудового життя, турботи про розвиток персоналу, задоволення особистісних, колективних та суспільних потреб.

По-третє, виявом трансформації організаційних культур є зміна характеру владних відносин. Щодо характеру влади виділяють демократичну й авторитарну культуру. Для радянського і пострадянського менеджменту характерна авторитарна культура, якій властиві норми прямого регулювання і жорстокого контролю, з величезною дистанцією влади. Індекс дистанції влади в Україні за методикою Г. Хофстеде становить 92 пункти¹, що в разі більше, ніж у країнах з розвинутою демократією. За авторитарної культури управлінські рішення приймаються вищими керівниками, ініціатива не заохочується, наголос робиться на додержанні суворої виконавчої дисципліни. Хоч авторитарний стиль управління забезпечує досягнення працівником поставлених цілей, проте реалізація трудового потенціалу і розвиток творчості потребують більшої свободи дій, партнерських відносин та внутрішньої мотивації. Подібні умови забезпечує демократична культура, цінностями якої є довірчі відносини між керівниками і підлеглими, партисипативне управління, горизонтальні комунікації, міжособистісні зв'язки, повага до особистості, залучення працівників до визначення цілей, своєчасне і достатнє інформування, делегування повноважень. Демократична культура створює умови для конструктивного соціального діалогу, який є складовою системи гідної праці.

По-четверте, трансформація організаційних культур відбувається також у напрямку зміни співвідношення формальних і неформальних процесів. Міра формалізації організаційних структур, процесів, процедур і правил є суттєвим критерієм диференціації культур. На наш погляд, досвід українських організацій дає підставу стверджувати про поступові зрушення у співвідношенні формальних і неформальних ознак їх культурного контенту у бік останніх. У світовій практиці організаційні культури поділяються за цими ознаками на чотири типи:

1. Клубна культура, яка найбільш відповідає централізованим організаційним структурам з жорстко формалізованими процесами. Норми цієї культури орієнтовані на вказівки, що виходять із центру. Вона зорієнтована на швидке прийняття і виконання рішень.

2. Храмова культура — це жорстко окреслена рольова культура, що будує свою діяльність на чіткому розрізненні рольових вимог. Типова кар'єра працівника в такій організації починається з найпростіших функцій згідно з вибраною

¹ Culture Compass Report John Smith, p. 4 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.itim.org

Довідково: Дистанція влади (індекс PDI) показує, наскільки велику нерівність у розподілі влади очікують і згодні сприймати як природну підлеглих в соціальних інститутах та організаціях

роллю і піднімається по сходах до найскладніших функцій цієї ролі. Основа храмової культури — стабільність і передбачуваність.

3. Цільова культура, яка підпорядковує діяльність працівників досягненню конкретних цілей і пошук ресурсів для вирішення проблем. За цими критеріями здійснюється оцінка ефективності роботи і відповідності працівника посаді і статусу. Схема управління в такій культурі подібна мережі, в якій ресурси з різних частин організації фокусуються на певному вузлі мережі, а вся влада зосереджена в осередках цієї мережі. Цільова культура зорієнтована не на статус керівника, а на фахівців — експертів високого рівня. Норми і цінності цільової культури базовані на ентузіазмі, творчості і креативності.

4. Екзистенціальна (точкова) культура, яка об'єднує, як правило, яскравих індивідуальностей, без яких неможливі існування та розвиток організації, ґрунтується на переважанні неформальних відносин.

В українському суспільстві нині утворюються всі окреслені типи організаційної культури. У нових організаціях, орієнтованих на адаптацію до змінних умов ринкової економіки, на інноваційний розвиток, помітну роль відіграють неформальні елементи організаційної культури, пов'язані зі свободою виявлення своїх думок, захопленням творчості, обмеженням бюрократичних процедур. Натомість організації з пострадянським менеджментом зберігають ієрархічну будову, негнучкість і консерватизм. За сучасних умов їх культура є регресивною¹.

По-н'яте, напрямом трансформації організаційної культури є зміна традиційних моделей розвитку на інноваційні. Поширення, хоч і дуже повільне і вибіркоче, інноваційних процесів в економіці України дозволяє побачити ознаки інноваційної культури, наявні в діяльності окремих українських організацій.

В основі інноваційної культури лежить зв'язок культурних цінностей, цінностей гідної праці та інновацій. Базові цінності культури впливають на інноваційні здібності людей, блокуючи або розвиваючи їх. Більше того, вони визначають ставлення суспільства до інновацій. Цінності демократичної культури, що сприяють розвитку особистості, реалізації індивідуальних здібностей, створюють необхідні умови для винахідництва та інновацій, поступового формування інноваційної культури. Для такої культури характерний певний рівень освітньої, загальнокультурної, соціально-психологічної підготовки особистості та суспільства в цілому до сприйняття, розробки і впровадження інновацій у процеси матеріального і духовного виробництва.

Інноваційна культура виникає на засадах партнерських відносин, створення рівних можливостей для всіх, стимулювання індивідуального розвитку, сприяння свободі особистості та її творчої діяльності, розвинутих комунікацій, внутрішньої мотивації. Її важливими ознаками є модернізація стилів і методів управління, руйнація ієрархічності управління, ефективна робота груп і команд, гуманізація праці, стимулювання нестандартного мислення, розвиток інтелектуального капіталу, залучення працівників до прийняття управлінських рішень. Виразником інноваційної культури є креативний клас як рушійна сила прогресивних перетворень у країні.

¹ Балика О. Г. Нові підходи до класифікації корпоративної культури в контексті її впливу на соціально-трудові відносини / О. Г. Балика // Наук. вісн. Полтав. ун-ту економіки і торгівлі : Економічні науки. — Полтава, 2013. — № 1(56). — С. 82–87.

Трансформаційні процеси в культурі соціально-трудо­вих відносин приво­дять до становлення її оновленої моделі, адекватної принципам гідної праці. Її ключовими ознаками можна визначити такі:

- гуманістичність — спрямованість на задоволення потреб людини, забезпе­чення якості трудового життя;
- демократичність — розширення участі працівників в управлінні;
- інноваційність — заохочення до творчості, розробки й упровадження інно­вацій у трудові процеси;
- відкритість — орієнтація на споживача, на різнобічні зовнішні комунікації;
- конструктивність — спрямованість на досягнення, високі якісні та кількіс­ні результати;
- динамічність — спрямованість на постійне вдосконалення та розвиток компетенцій, індивідуальне зростання, самореалізацію в процесі праці;
- гнучкість і адаптивність — здатність змінюватись у відповідь на нові ви­клики зовнішнього середовища.

Отже, формування нової моделі організаційної культури, орієнтованої на цінно­сті інноваційного розвитку, всебічну реалізацію особистості, її творчого потенці­алу, гармонізацію індивідуальних та організаційних цілей, гуманізацію відносин в організації і суспільстві, є підґрунтям реалізації імперативів гідної праці.

1.7. Гідна праця в системі цілей сталого розвитку

У сучасних умовах, коли глобальні та регіональні загрози ставлять під питання даліше існування людства, проблема створення умов для його безпечного і ста­більного розвитку набуває особливої актуальності. Така ситуація зумовлює необ­хідність формування в людства нового світогляду, обґрунтування нових цінностей, морально-етичних критеріїв і коригування спільних цілей і пріоритетів.

Ухвалені світовою спільнотою у вересні 2015 року 17 глобальних цілей ста­лого розвитку до 2030 року передбачають механізми збереження наявних ре­сурсів для нинішніх і майбутніх поколінь, а також збалансовану, гармонійну взаємодію трьох основних сфер — економічної, екологічної та соціальної — у процесі соціально-економічного розвитку будь-якої країни. Тобто сучасні краї­ни мають висувати перед собою відповідні економічні, соціальні та природо­охоронні цілі, забезпечуючи їх виконання. Такі дії задовольнятимуть потреби збереження людської цивілізації, а також очікування українського суспільства, що, у свою чергу, відповідає довгостроковій стратегії гідного життя в сучасно­му світі.

У зв'язку з ухваленням на Саміті ООН зі сталого розвитку 17 глобальних ці­лей сталого розвитку на період до 2030 року та міжнародними зобов'язаннями України щодо сталого розвитку відбудеться позитивна зміна у запровадженні гідної праці як ключового важеля економічного зростання та забезпечення ви­сокої якості трудового життя.

Серед глобальних цілей сталого розвитку на період до 2030 року визначено, зокрема, ціль 8 — сприяння загальному та сталому економічному розвитку, пов­ній та продуктивній зайнятості населення та запровадженню гідної праці. У різ­них варіаціях формулюється назва цієї цілі, але щоразу зберігається її зміст, а

саме: до 2030 року планується забезпечити повну та продуктивну зайнятість і гідну працю, які стануть чинниками економічного зростання.

Формують умови досягнення сталого розвитку економічна, екологічна та соціальна політики. Зміст діяльності в економічній, екологічній, соціальній сферах визначається змістом критеріїв досягнення певних цілей, які збігаються здебільшого з цілями розвитку трудової сфери. У сфері економіки передбачається підвищення продуктивності завдяки диверсифікації, технологічній модернізації, створенню інноваційних, гідних робочих місць. Одночасно повинна змінитися структура експорту щодо зростання продукції та послуг з високою часткою доданої вартості. В екологічній сфері — підтримка в рівноважному стані навколишнього середовища, упровадження інноваційних технологій і забезпечення ресурсозбереження; у соціально-трудої сфері — розвиток людського і трудового потенціалу, забезпечення повної і продуктивної зайнятості і рівної оплати за працю рівної цінності відповідно до показників гідної праці.

Питання сталого розвитку стали предметом усвідомлення, вивчення і обговорення в колі науковців і фахівців України з початку 1990-х років. Серед результатів наукових досліджень вітчизняних фахівців, які здійснюють пошук науково обґрунтованих рішень щодо розв'язання проблем сталого розвитку, сфери праці та соціальної відповідальності в контексті їх взаємодії, взаємозв'язку та взаємозалежності, привертає увагу монографія І. Лебедева "Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці". Автор на підставі проведеного аналізу та оцінок розкриває стан запровадження сучасних моделей глобалізації, обґрунтовує тенденції посилення глобальних дисбалансів, які характеризують перешкоди щодо запровадження принципів гідної праці, сталого розвитку, соціальної відповідальності, а також визначає чинники, які перешкоджають їх запровадженню. Це — уповільнення зростання світової економіки, збільшення розриву між бідними та багатими країнами, зростання техногенного навантаження на навколишнє середовище, зниження ефективності та конкурентоспроможності національних економік, зростання фінансової їх залежності, поглиблення соціального розколу і несправедливості, поляризація бідності і багатства. І. Лебедев показав на прикладі окремих показників сфери праці негативні наслідки визначеного несприятливого стану для розвитку країни. У Європейському Союзі простежувалося зростання безробіття протягом 2008–2013 рр. Поглиблюється диференціація в оплаті праці у країнах ЄС. Скажімо, у Великобританії вона у 4,5 раза вища, ніж у Болгарії¹. Автором визначені також загальні перешкоди на шляху реалізації принципів сталого розвитку і гідної праці.

У монографії М. Е. Дейч «Становлення та розвиток багаторівневої системи соціальної відповідальності: управлінський аспект» описано взаємозв'язок і взаємообумовленість сталого розвитку та соціальної відповідальності, а доробком автора є розроблена відповідна матриця їх взаємодії. Здобутком М. Дейч є конструктивізм пропозицій щодо розв'язання проблем і використання можливостей виконання міжнародних зобов'язань України зі сталого розвитку на засадах соціальної відповідальності. Автор одночасно звертає увагу на національний рівень, за яким вона оцінила стан, перешкоди та перспективи сталого

¹ Лебедев І. В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці : монографія / І. В. Лебедев. — Одеса : Атлант, 2014. — С. 77–78.

розвитку в Україні в контексті соціальної відповідальності. Трудова сфера і сталий розвиток розглядаються нею щодо соціальної відповідальності окремо, без взаємозв'язку та взаємозалежності. Цінність пропозицій автора полягає в обґрунтуванні стратегічних напрямів, механізмів та інструментів запровадження соціальної відповідальності щодо досягнення цілей сталого розвитку.

Аналіз міжнародного досвіду запровадження сталого розвитку показав, що найбільших успіхів на цьому шляху досягли ті країни, які застосували інструменти та механізми, що сприяли додержанню певних обмежень, подоланню значних перешкод запровадження нових стандартів, нормативів тощо. Такі підходи й обумовили кардинальні зміни в ідеології суспільного розвитку. Важелю запровадження сталого розвитку стала сфера праці та соціальна відповідальність.

Успіхи та досягнення України, яка визнала, що сталий розвиток для неї є безальтернативним шляхом, є незначними, але з червня 2016 року спостерігається висока активізація наукової спільноти, громадянського суспільства та Мінекономрозвитку і торгівлі України у цій сфері. Механізми та інструменти інституціонального, правового, організаційно-управлінського, фінансового і кадрового забезпечення сталого розвитку починають бути задіяними до господарської практики.

Правовим документом, який визначає зв'язок і значущість розвитку трудового потенціалу зі сталим розвитком, є Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року¹. У ній підкреслюється, що збереження та розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни. Проте правильно визначені роль і значущість розвитку трудового потенціалу й трудової сфери загалом і конкретно для цілей сталого розвитку не набули дальшого просування та реалізації. Програма збереження і розвитку трудового потенціалу на період до 2017 року не була ухвалена взагалі, хоч відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України Міністерство економіки та торгівлі України повинно було розробити і подати її до Кабінету Міністрів України до 22 січня 2010 р. А у сфері сталого розвитку є прогрес — розроблена та обговорена Стратегія сталого розвитку на період до 2030 року наприкінці 2016 року, і є надія, що вона буде доопрацьована та ухвалена як правовий документ України.

Досвід державного та регіонального управління соціально-трудою сферою в Україні характеризується значними здобутками у формуванні якісної нормативно-правової бази, яка, однак, має вкрай низький рівень практичної реалізації. Часта зміна урядів постійно призводила до суттєвих коректив програм діяльності Кабінету Міністрів України, через що не було послідовності у визначенні стратегічних пріоритетів у соціально-трудою сфері, не було конкретизовано повноваження, обов'язки та відповідальність за їх здійснення, не визначилась її модернізація у зв'язку зі сталим розвитком. Тепер у реформуванні системи державного управління децентралізація соціальної політики стає актуальною, а також потребує відповідних змін і політика у трудовій сфері. У цьому процесі необхідно чітко визначити обов'язки та відповідальність органів не тільки дер-

¹ Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-p>

жавної, а й місцевої влади та місцевого самоврядування за стан розвитку трудового потенціалу і соціально-трудової сфери регіонів України. Адже в більшості регіональних стратегій розвитку серед пріоритетів або цілей нема сталого розвитку та розвитку трудової сфери, а про гідну працю навіть і не згадується.

Тож складається парадоксальна ситуація, коли головна продуктивна сила — людина праці з її потребами і можливостями розвитку, а також особливостями змін в умовах переходу до сталого розвитку — залишається незадіяною як головний ресурс у цих процесах. У 2008 р. на 97 сесії Міжнародної конференції праці генеральний директор Міжнародного бюро праці у своїй доповіді про гідну працю підкреслив, що при її формуванні та реалізації постає проблема забезпечення збалансованості економічної, соціальної та природоохоронної діяльності. Тобто вимоги до модернізації трудової сфери з формуванням умов гідної праці та зростанням поваги до людини праці підвищуються у зв'язку з необхідністю переходу до сталого розвитку.

У національній економіці сфера праці є саме тим вектором, за допомогою якого можна вплинути на впровадження та реалізацію принципів сталого розвитку в Україні. Саме вона виступає одночасно джерелом забезпечення реалізації сталого розвитку та її фактором. Сфера праці впливає на сталий розвиток через трудові відносини, що формують певні моделі зайнятості населення, заробітної плати, умов праці, розвитку персоналу.

У контексті досягнення сталого розвитку праця відіграє особливу роль, оскільки стає сполучною ланкою між економічною, соціальною та екологічною складовими. Ідеї та принципи сталого розвитку, з одного боку, збагачують простір економіки праці, розширюють традиційні уявлення про зміст і характер праці, формують нові типи трудових відносин, вносять зміни у філософію оцінки ефективності праці. З другого боку, невідповідність вимогам досягнення сталого розвитку у трудовій сфері обумовлює певні перешкоди в його становленні. Реалізація стратегії сталого розвитку позитивно вплине на сферу праці, прискорить запровадження гідної праці.

У процесі реалізації стратегії сталого розвитку праця має особливе значення, оскільки є фактором досягнення принципів сталого розвитку. Сфера праці як джерело реалізації принципів сталого розвитку потребує певних змін у структурі трудового потенціалу, сфері зайнятості та соціально-трудовах відносинах, підвищенні якості та конкурентоспроможності робочої сили, розширенні договірних засад, досягненні узгодженості інтересів найманих працівників і роботодавців, підвищенні рівня соціальної захищеності працівників і ефективності соціального діалогу. Гідна праця, якість трудового життя, розвиток цінностей праці, соціально відповідальна поведінка у сфері праці тощо є чинниками сталого розвитку.

У свою чергу, економічна, соціальна та екологічна сфери сталого розвитку за своїм змістом, цілями і пріоритетами, механізмами функціонування безпосередньо пов'язані зі сферою праці.

Економічна сфера сталого розвитку базується на забезпеченні ефективної зайнятості, одержанні гідних доходів та досягненні високої якості трудового життя на основі інноваційного розвитку і раціонального споживання природних та матеріальних ресурсів. З одного боку, ці напрями мають забезпечувати реалізацію принципів сталого розвитку, а з другого — вони являють собою основні орієнтири розвитку трудової сфери. Цілі сталого розвитку України–2030 дають

нові можливості для модернізації сфери праці відповідно до принципів справедливості, ефективності та конкурентоспроможності.

Сфера праці і сталий розвиток є причиною і наслідком економічних перетворень, які відбуваються в країні. Головними перешкодами для прогресивних змін у сфері праці та досягнення цілей сталого розвитку є вкрай повільний перехід економічної системи на інноваційні засади. Бракує виробництва якісних високотехнологічних та екологічно чистих товарів; вкрай нераціонально у процесі виробництва та праці використовуються всі види ресурсів; зберігаються високі витрати на виробництво, що обумовлює високі ціни на товари; масово не створюються високотехнологічні робочі місця; зберігається низький рівень оплати праці та низькі гарантії зайнятості; значна кількість працюючих перебувають під впливом несприятливих і небезпечних для їх здоров'я і життя виробничих факторів.

Визначити перешкоди для сталого трудового розвитку можна за умов диференціації та конкретизації рівня проблем. Низький технологічний рівень розвитку національної економіки, хижацьке використання природних ресурсів, низька вартість робочої сили, високий рівень безробіття, низькі можливості створення високотехнологічних робочих місць, високий рівень загального виробничого травматизму та травматизму зі смертельними наслідками покладають відповідальність за рівнем обов'язків саме на державу з певним розподілом цих обов'язків, а відповідно, і соціальної відповідальності на роботодавців, громадянське суспільство та саму людину.

Соціальна складова сталого розвитку потерпає від повільного здійснення процесів модернізації соціальної системи та соціальних відносин. Її структурною складовою, як і в економічній складовій сталого розвитку, є трудова сфера, яка зазнає значних втрат унаслідок знецінення праці в системі соціальних відносин та самого працівника. Цей ціннісний аспект є фундаментом для трудової, економічної та інноваційної активності, для створення умов гідної праці, підвищення якості трудового життя, нагромадження людського капіталу, зростання рівня трудових компетенцій, трудової самореалізації, формування ефективного власника та працівника тощо. До соціальної складової сталого розвитку, яка має тісний взаємозв'язок з трудовою та потребує особливої уваги в контексті соціальної відповідальності, додається раціоналізація та оптимізація споживання, а також зміна структури потреб людини з фізіологічних і матеріальних на соціальні і духовні. Проте найгострішою є проблема щодо правової регламентації обов'язків сторін трудових відносин, спрямованих на додержання вимог сталого розвитку. Соціальне партнерство є запорукою конструктивності дій, порозуміння сторін суспільних відносин щодо досягнення цілей сталого розвитку. Поєднання виробничих та екологічних ризиків практично не відстежується, а наслідки їх дії несприятливо впливають на стан здоров'я працюючих, на повітря, воду, землю тощо. Це має бути в центрі уваги ефективного, підзвітного всеосяжного управління під час реалізації цілей сталого розвитку ЦСР-2030.

Екологічна складова сталого розвитку комплексно поєднує в собі і економічні, і соціальні перспективи як результат екологічної їх орієнтованості, котрий трансформується за умов переважання соціальних цілей у формуванні життєздатної та самовідтворювальної екосистеми. Це досягається за допомогою раціонального й екологічнобезпечного виробництва, зменшення промислових і побутових відходів, раціональної організації природокористування у національному господарстві країни.

Найважливішими завданнями екологічної складової є подолання екологічної кризи та забезпечення громадянам безпечних умов життя, які більшою мірою залежать від екологічної та виробничої безпеки. У соціально-трудої сфері проблема формування сприятливих умов праці постає досить гостро, що пов'язано з використанням небезпечних для працюючих застарілих технологій у виробництві. Через застаріле обладнання виникає інша, не менш серйозна, проблема — нераціональне використання природних ресурсів і руйнування екосистеми взагалі. Тому розв'язання багатьох проблем у сфері праці справлятиме позитивний вплив на стан екологічної системи завдяки впровадженню ресурсощадних та екологічно безпечних технологій.

Дальші перспективи успішного запровадження сталого розвитку потребують певного усвідомлення необхідності змін ідеології економічного розвитку. Правомірним з цього приводу є погляд професора В. П. Антонюк, яка підкреслює, що зростання рівня життя в умовах сталого розвитку не може бути пов'язано лише з неухильним збільшенням доходів і споживанням. Для нього мають бути характерними такі риси, як оптимізація рівня доходів і структури їх витрат відповідно до реальних потреб людини, свідомо трансформація структури потреб, їх зміщення в бік соціальних, культурних і духовних потреб людини, цільова орієнтація не тільки на комфортність життя та доступність до зростаючої сукупності благ, але й на гармонійне існування людини у складному та швидкозмінному економічному, соціальному і природному середовищі¹.

Сфера праці впливає на забезпечення сталого розвитку. Її багатогранний вияв простежується щодо соціальних факторів у соціальній компоненті, але використання трудового потенціалу відбувається в економічній сфері, де він є основним ресурсом виробництва. Одночасно активна роль людини праці виявляється і в екологічній сфері. Як управлінець людина визначає можливості та ресурси для гарантування екологічної безпеки, а як найманий працівник — перебуває під впливом шкідливих, небезпечних і несприятливих факторів виробничого середовища. Від орієнтації та настанов роботодавця на поєднання ефективності виробництва та реалізації вимог і принципів сталого розвитку залежить специфіка моделі його поведінки щодо управління соціально-трудою сферою для досягнення цих цілей. Сталий розвиток передбачає дбайливе ставлення, раціональне використання і справедливий розподіл усіх видів ресурсів. Але у виробничій сфері масовими стали порушення даних правил забезпечення сталого розвитку, коли відбувається несправедливий розподіл фінансових ресурсів виробництва, одержані доходи розподіляються не на принципах соціальної справедливості щодо найманих працівників. Необхідність збереження робочого місця змушує їх мовчати і нагромаджувати протестний потенціал.

Так, саме переважання у свідомості управлінців економічних інтересів у виробничій діяльності викликає дискримінацію у трудовій сфері. Вона виявляється в порушенні трудових прав працівників у прихованій, неявній формі (з несправедливими звинуваченнями з метою звільнення, примусом до звільнення за власним бажанням для невивлати компенсацій, із затримкою зарплати, уведенням ненор-

¹ Антонюк В. П. Теоретико-методологічні засади дослідження рівня та якості життя населення в системі сталого розвитку / В. П. Антонюк // Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання : монографія / [О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Ю. С. Залознова та ін.] ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2014. — С. 216.

мованого робочого часу та ін.). Одночасно відбувається економія витрат на гарантуванні безпеки праці, що підвищує ризики втрати працівником здоров'я на виробництві. Поширеним є невиконання роботодавцями зобов'язань, передбачених і трудовими, і колективними договорами й угодами. Не реалізується соціальна відповідальність і нема ефективних механізмів її затребування.

Завдання для ефективної реалізації принципів сталого розвитку актуалізує низку вимог до праці, якості трудового життя, що визначаються через надання гарантій зайнятості, забезпечення гідної оплати праці, сприятливих умов праці, розвитку персоналу.

Стан сфери праці в Україні вказує на наявність суттєвих проблем, вирішення яких потребує якісних адресних стратегій з розвитку персоналу на виробничому, регіональному та державному рівнях, забезпечення вдосконалення та реалізації трудового законодавства, змістовних і дієвих договірних правових документів на виробничому та регіональному рівнях (колективні договори, регіональні та національні угоди) з поліпшення соціально-трудова відносин та управління трудовою сферою. Без належного та якнайшвидшого розв'язання проблем у сфері праці реалізація сталого розвитку в Україні матиме зворотний характер, замість позитивного впливу на сфери життя населення Україна ризикує надовго закріпити наявні недоліки своєї системи, а з ними і порушення прав у сфері праці, недостатні гарантії зайнятості населення, низький рівень життя працюючих, шкідливі й небезпечні умови праці, низькі можливості розвитку персоналу, незапровадженість гідної праці.

Оскільки розвиток трудового потенціалу суспільства є складовою частиною розвитку людського потенціалу, то всі напрями розвитку останнього повною мірою стосуються і потенціалу трудового: забезпечення його відтворення, збереження життя та здоров'я на виробництві, у побуті тощо.

Збереження повноцінного біологічного індивіда протягом усього життя є для України складним завданням, оскільки показники середньої тривалості життя всього населення працездатного віку на 10–15 років нижчі, ніж у розвинених країнах, а в промислових регіонах спостерігається висока смертність чоловіків працездатного віку. Тому завдання сталого розвитку, яке полягає у збереженні людської цивілізації, потребує від України зниження ризиків для життя і здоров'я людського та трудового потенціалу. Одночасно з цими базовими умовами збереження і розвитку населення країни виникає прагнення забезпечити гідне життя нинішньому і майбутньому поколінням, зростають вимоги до якості трудового життя та формування умов гідної праці. У розвитку людського і трудового потенціалу необхідно подолати наростаючу тенденцію відчуження від праці та її результатів. Якщо старше покоління не сприймає такого розподілу, то в молоді простежується наростання тенденцій до досягнення успіху без докладання особливих зусиль.

Так, у монографії М. Шульги містяться результати досліджень, що розкривають сутність орієнтації на успіх як стиль життя¹. Автор зазначає, що в молодого покоління ознакою успіху є рівень матеріальної винагороди, а освіта при цьому визначається умовою досягнення високого матеріального стану. Як самоцінність і поле для особистої самореалізації освіта майже не розглядається.

¹ Шульга М. О. Дрейф на узбіччя. Двадцять років суспільних змін в Україні / М. О. Шульга. — К. : ТОВ «Друкарня Бізнесполіграф», 2011. — 448 с.

І якщо людина не має освіти, але «розкрутилася», здобула високу статусну позицію, має високу зарплату, квартиру, автомобіль, відпочиває на престижних курортах, то саме це і вважається успіхом. Не можна не зважати на ці особливості ціннісних орієнтирів молоді, які формуються і наростають і відповідно до яких без зусиль, без освіти, без праці, без часового лагу, будь-якими засобами можна досягати швидкого успіху. Стимулюють втрату цінностей освіти та праці наявність і наростання нерівності в суспільстві, особистісні характеристики власників багатства і способи його одержання. Через це суттєво ускладнюється вирішення проблем формування гідної праці, якості трудового життя та розвитку трудових компетенцій. Проте вони мають стати основою для відновлення, розвитку базових цінностей українського суспільства, цінностей праці, відновлення поваги до виробника (працівника), а також усвідомлення переваг сталого розвитку.

Слід зазначити, що освіта завжди вважалася в Україні престижною, і чим вищий був її рівень, тим більша була повага до людини. Це культивувалось у Радянському Союзі весь історичний період його існування. Тепер же за наявності тенденцій у молоді до відторгнення цього типу поведінки, орієнтованого на набуття і нагромадження знань через освіту, виникає потреба в суспільному усвідомленні переваг здобуття, нагромадження й реалізації знань у сфері праці.

Неподільними є зміст і реалізація цілей, пріоритетів і напрямів діяльності щодо забезпечення розвитку людського, трудового та духовно-культурного потенціалів суспільства як факторів сталого розвитку. Вони забезпечують зростання активності у всіх сферах життєдіяльності суспільства — економічній, інноваційній, трудовій, підприємницькій, громадській, політичній тощо.

Соціальні інститути повинні взяти на себе конкретні зобов'язання та забезпечити їх реалізацію в частині досягнення цілей розвитку людського, трудового, духовного потенціалів, орієнтованих на власну реалізацію і досягнення сталого розвитку. Однак в Україні простежується стабільна тенденція невзяття повною мірою зобов'язань щодо вирішення зазначених завдань, а державна політика слабо спрямована на розвиток і гармонізацію суспільних відносин. Далекою від розв'язання залишається проблема визначення серед пріоритетів модернізації відносин формування та реалізації моделі соціальної організації суспільства на засадах сталого розвитку. Для цього необхідно залучити симбіоз соціальних, економічних, екологічних, правових, духовно-моральних, організаційно-управлінських, трудових, політичних пріоритетів, напрямів, заходів, інструментів, реалізація яких може і має бути спрямована на формування підвалин сталого розвитку в Україні.

Отже, досягнення сталого розвитку є глобальним інтересом, в якому Україна дала свою згоду та визначила коло міжнародних зобов'язань, за якими має здійснити перехід системи господарювання на принципи сталого розвитку. Реалізація цих зобов'язань ґрунтується на трьох його складових: економічній, соціальній та екологічній, базисом яких є праця. Водночас наявність слабких аспектів у сфері праці є загрозою для реалізації сталого розвитку, тому завдання виконання Україною взятих перед світовою спільнотою зобов'язань щодо впровадження та реалізації засад сталого розвитку, досягнення цілей сталого розвитку – 2030 актуалізує необхідність модернізації сфери праці, де гідна праця та якість трудового життя стають безальтернативними компонентами цього процесу.

Література

1. *Антонюк В. П.* Теоретико-методологічні засади дослідження рівня та якості життя населення в системі сталого розвитку / В. П. Антонюк // Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання : монографія / [О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Ю. С. Залознова та ін.] ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2014. — 477 с.
2. *Балика О. Г.* Нові підходи до класифікації корпоративної культури в контексті її впливу на соціально-трудова відносини / О. Г. Балика // Наук. вісн. Полтав. ун-ту економіки і торгівлі: Економічні науки. — Полтава, 2013. — № 1(56). — С. 82–87.
3. *Бауман З.* Индивидуализированное общество / З. Бауман. — М. : Логос, 2002. — 390 с.
4. *Бауман З.* Пять прогнозов и множество оговорок / З. Бауман // Иностранная литература. — 2006. — № 8. — С. 119–210.
5. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество / Д. Белл. — М. : Academia, 1999. — 783 с.
6. *Васильева Т. В.* Афинская школа философии. Философский язык Платона и Аристотеля / Т. В. Васильева. — М., 1985. — 160 с.
7. *Вебер М.* Господарство і суспільство / Макс Вебер ; пер. з нім. М. Кушнір. — К. : Всесвіт, 2013. — 1112 с.
8. *Вебер М.* Избранные произведения / М. Вебер. — М. : Прогресс, 1990. — 804 с.
9. *Вебер М.* Наука как призвание и профессия / М. Вебер // Избранные произведения. — М. : Прогресс, 1990. — С. 707–735.
10. Веб-сайт Міжнародної асоціації соціального забезпечення [<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Ukraine>]
11. *Виндельбанд В.* Прелюдии. Философские статьи и речи // Избранное: Дух и история / В. Виндельбанд ; пер. с нем. — М. : Юрист, 1995. — 687 с.
12. *Воронкова А. Е.* Корпорації: управління та культура : монографія / [А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренев та ін.] ; за ред. А. Е. Воронкової. — Дрогобич : Вимір, 2006. — 376 с.
13. *Герасименко О.* Соціально-трудова домінанті інноваційної економіки: сучасний стан та тенденції розвитку в Україні / О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 6. — С. 38–45.
14. *Герасименко О.* Трансформація соціально-трудова сфери: передумови, закономірності, імперативи / О. Герасименко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. — Вип. 23. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 34–47.
15. *Грішнова О. А.* Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія / О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. — К. : КНЕУ, 2015. — 222 с.
16. Доклад Генерального директора Міжнародного бюро труда (МБТ) на 87-й сесії Міжнародної конференції труда. — Женева, 1999.
17. Доклад о человеческом развитии – 2014. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости. — Нью-Йорк, ПРООН.
18. *Дороніна О. А.* Стратегія антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці в Україні : автореф. дис. ... д-ра екон. наук / О. А. Дороніна. — Донецьк, 2014. — 40 с.
19. Достойный труд : доклад Генерального директора. 87-я сессия Международной конференции труда. — Женева : МБТ, 1999.
20. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. — Женева : МБТ, 2008.
21. *Друкер П.* Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы / П. Друкер. — М. : Book Chamber International, 1992. — 200 с.

22. Дуберман Ю. Е. Человеческое измерение / Ю. Е. Дуберман. — М. : Канон+ : Реабилитация, 2013. — 336 с.
23. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік». — Ст. 7–8 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1801-19>
24. Закон України „Про інноваційну діяльність” від 04.07.2002 № 40-IV. — ст. 1 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/40-15>
25. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
26. Есть ли будущее у капитализма? Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. — М. : Изд-во Института Гайдара, 2015. — 320 с.
27. Инновационное развитие экономики России: региональное разнообразие : VI междунар. науч. конф.; Москва, МГУ имени М. В. Ломоносова, экономический факультет; 17–19 апреля 2013 г. : сб. статей. — Т. 1 / под ред. А. А. Аузана, В. П. Колесова, Л. А. Тутова. — М. : РГ-Пресс, 2013. — 800 с.
28. Кант И. Соч. : в 6 т. / И. Кант. — М. : Мысль, 1965. — Т. 4. — Ч. 1. — 544 с.
29. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6(132). — С. 205–211.
30. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Економічна теорія. — 2007. — № 2. — С. 3–13.
31. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4–9.
32. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір : монографія / [Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук та ін.] ; за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника : М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». — Київ : КНЕУ, 2008. — С. 93–104.
33. Колот А. М. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку / Анатолій Колот, Оксана Кравчук // Економічна теорія. — 2015. — № 1. — С. 5–25.
34. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.
35. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія. — К. : КНЕУ, 2005. — 230 с.
36. Колот А. М. Розвиток наук про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2014. — № 2. — С. 7–25.
37. Колот А. М. Розвиток науки про працю і соціально-трудові відносини та її роль у переформатизації та формуванні сучасного економічного мислення / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 6. — С. 3–10.
38. Колот А. М. Усиление асимметрий в социально-трудовой сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию / А. М. Колот // Политическая экономия : электрон. журн. — 2012. — № 3. — С. 143–155.
39. Колот А. М. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку / А. М. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2016. — № 1-2. — С. 3–13.
40. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-p>

41. Ксенофонт. Сократические сочинения. Киропедия. — М. : АСТ : Ладомир, 2003. — 363 с.
42. *Кувакин И.* Эра никчемности и её закат. Исследование современного мышления / И. Кувакин. — М. : Канон+ : Реабилитация, 2016. — 352 с.
43. *Лебедев І. В.* Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці : монографія / І. В. Лебедев. — Одеса : Атлант ВОІ СОІУ, 2014. — 375 с.
44. *Лэнгле А.* Введение в экзистенциально-аналитическую теорию эмоций: прикосновение к ценности / А. Лэнгле // Вопросы психологии. — 2004. — № 4. — С. 3–21.
45. *Макарова О. В.* Вимірювання людського розвитку в регіонах України: методологічні аспекти та оцінка результатів / О. В. Макарова // Економіка України. — 2015. — № 3. — С. 41–53.
46. МБТ: Заключение о достойном труде и неформальной занятости. Международная конференция труда, 90-я сессия, 2002.
47. МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике. Доклад V (1), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014.
48. *Медоуз Д. Л.* Пределы роста : докл. по проекту Римского клуба «Сложное положение человечества» / Д. Л. Медоуз, И. Рендерс, В. В. Беренс ; пер. с англ. — 2-е изд. — М. : МГУ, 1991. — 208 с.
49. Методика вимірювання регіонального людського розвитку, затв. рішенням Президії НАН України та колегії Держстату України від 13.06.2012 № 123-м [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [https:// ukrstat.org/uk/metod_polog/menu/07_posl.htm](https://ukrstat.org/uk/metod_polog/menu/07_posl.htm)
50. *Парсонс Т.* Система современных обществ / Т. Парсонс ; пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ковалева ; под ред. М. С. Ковалевой. — М. : Аспект Пресс, 1998. — 270 с.
51. Почему зарплата в Украине в семь раз меньше средней оплаты труда в мире [Электронный ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dsnews.ua/society/pochemu-zarplata-v-ukraine-v-sem-raz-menshe-sredney-oplaty-08122014100700>
52. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf
53. Профіль гідної праці в Україні / за ред. В. В. Іванкевича. — Міжнародна організація праці, 2011. — 86 с.
54. *Райх Р.* Труд нации. Готовясь к капитализму XXI в. / Р. Райх // Новая постиндустриальная волна на Западе : антология. — М. : Academia, 1999. — С. 506–527.
55. *Риккерт Г.* Философия жизни / Г. Риккерт. — К. : Ника-Центр. — 1998. — 512 с.
56. *Рубинштейн С. Л.* Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. — СПб. : Питер, 2003. — 512 с.
57. Руководство по отчетности в области устойчивого развития [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <https://www.globalreporting.org/resource/library/GRI-G3-Russian-Reporting-Guidelines.pdf>
58. *Сидорина Т. Ю.* Цивилизация труда: заметки социального теоретика. — СПб. : Алетей, 2014. — 400 с.
59. *Сковорода Г.* Повне зібрання творів : у 2 т. / Г. Сковорода. — К. : Дніпро, 1973. — Т. 1. — 531 с.
60. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов и наций : в 2 т. / А. Смит ; пер. с англ. — М. : Наука, 1993. — Т. 1. — 570 с.
61. Советский энциклопедический словарь / [гл. ред. А. М. Прохоров]. — 2-е изд. — М. : Сов. энцикл., 1982. — 1599.
62. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2015. — 519 с.

63. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — Київ : КНЕУ, 2015. — 295 с.
64. *Спивак В. А.* Корпоративная культура / В. А. Спивак. — СПб. : Питер, 2001. — 416 с.
65. *Стиглиц Дж.* Глобализация : тревожные тенденции / Дж. Стиглиц. — М. : Мысль, 2003. — С. 304.
66. *Тоффлер Э.* Третья волна / Э. Тоффлер. — М. : АСТ, 2004. — 781 с.
67. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : міжнар. документ від 27.06.2014. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011
68. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. — Зб.наук. праць. Вип.2(16)- К., 2015.
69. Classic Drucker: From the Pages of Harvard Business Review. — March 1, 2008.
70. *Фабричнов С. А.* Экономическая теория информационного труда / С. А. Фабричнов. — М. : День серебра, 2000. — 287 с.
71. *Франкл В.* Человек в поисках смысла / В. Франкл. — М. : Прогресс, 1990. — 368 с.
72. *Фромм Э.* Человек для себя. Иметь или быть? / Э. Фромм. — Мн. : Изд. В. П. Ильин, 1997. — 416 с.
73. *Фукуяма Ф.* Конец истории или последний человек / Ф. Фукуяма. — М. : АСТ, — 2010.
74. *Хёфер М.* Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хёфер ; [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб. : Крига, 2015. — 208 с.
75. *Шульга М. О.* Дрейф на узбіччя. Двадцять років суспільних змін в Україні / М. О. Шульга. — К. : Друкарня «Бізнесполіграф», 2011. — 448 с.
76. *Amartya Sen.* Development as Freedom, 1999. — 366 p.
77. *Bonnet, F.* A family of decent work indexes / Florence Bonnet, Jose B. Figueiredo, Guy Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — pp. 213–238.
78. *Buckley, G. J.* Decent work in a least developed country: A critical assessment of the Ethiopia PRSP [Electronic resource] / Graeme J. Buckley // Working Paper. — 2004. — № 42. — 40 p. — Available from : http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_237_engl.pdf
79. *Fields, G. S.* Labour market modelling and the urban informal sector: Theory and evidence / G. S. Fields // D. Turnham, B. Salomé, & A. Schwarz (Eds.) The informal sector revisited. — Paris, 1990 : Organisation for Economic Cooperation and Development. — pp. 49–69.
80. ILO. 2000. Decent work pilot program [Electronic resource]. — Available from : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>
81. ILO. 2000. Decent work pilot program [Electronic resource]. — Available from : // <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>
82. Decent work for all in a global economy [Electronic resource]. — Available from : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>
83. Decent work in the information economy : Report of the Director-General. — Geneva, December 2000.
84. European Values Study Group and World Values Survey association: European and World Values Survey World Values Surveys four-wave integrated data file 1981-2004, 2 May 2006.
85. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. New York, UNDP. — 2014. — 239 p.
86. *Kluckhohn C.* Values and Value orientations in the Theory of Action / C. Kluckhohn // Toward a General Theory of Action. — Cambridge : Harvard University Press, 1951. — pp. 388–433.

87. *Maslow A.* Toward a psychology of being / A. Maslow. — New York : Van Nostrand, 1968.
88. *Moscovici S.* Social Representations: Explorations in Social Psychology / S. Moscovici // Polity. — October 2000. — 328 p.
89. *Murray H.* Exploration in Personality / H. Murray. — New York : Oxford University Press, 1938. — 790 p.
90. Pew Global Attitudes Project: «Happiness is increasing in many Countries — but Why?», 24 July 2007 [Electronic resource]. — Available from : www.pewglobal.org
91. *Rokeach M.* The nature of human values and value systems / M. Rokeach // Current Perspectives in Social Psychology, 4th edn. / E. P. Hollander and R. G. Hart (eds). — New York : Oxford University Press, 1976.
92. *Scheler M.* Le formalisme en éthique et l'éthique matériel des valeurs / M. Scheler. — Paris : Gallimard (trad. M. de Gandillac), 1955.
93. *Schwartz S.* Basic Human Values: theory, methods and application / S. Schwartz // *Risorsa uomo: Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*. — 2007. — No. 13. — pp. 261–283.
94. *Schwartz S. H.* Value hierarchies across cultures: taking a similarities respective / S. H. Schwartz, A. Bardi // *Journal of Cross-Cultural Psychology*. — 2001. — Vol. 32. — No. 3. — pp. 268–290.
95. Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. — Dortmund : Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2012.
96. *Tolman E.* A Psychological Model / E. Tolman // *Toward a general theory of action* / ed. by T. Parsons, E. A. Shils. — Cambridge : Harvard University Press, 1951. — pp. 277–361.
97. *Weber M.* L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme / M. Weber. — Paris : Presses Pocket (I⁴TM édition allemande 1904), 1990.

ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ГІДНА ПРАЦЯ: РОЗБУДОВА НОВОЇ МОДЕЛІ

2.1. Український ринок праці: можливості та ризики у забезпеченні гідної праці

Концепція гідної праці, розроблена МОП, визначає стратегію реалізації глобальної проблеми людства — трансформації суспільної праці у напрямі набуття нею нових якостей: вільного розвитку творчих сил людини, рівності, справедливості і гідності у дотриманні її прав, поваги до її фізіологічних та соціальних потреб. Завданнями з виконання окресленої стратегії є сприяння основним принципам і правам у сфері праці; зайнятість; соціальна політика; соціальний діалог¹. З моменту появи Концепції гідної праці в економічній і соціальній літературі утворилося потужне науково-методологічне обґрунтування теоретичних конструктів і практичних зразків реалізації її базових принципів. Ученими і практиками різних країн остаточно доведено, що гідна праця є ключовим орієнтиром соціально-економічних перетворень у суспільстві в умовах глобалізації, розгортання інноваційних процесів, реконструкції виробничих процесів і переходу до нових технологічних способів виробництва, модернізації зайнятості і формування нетрадиційних механізмів регулювання ринку праці. Разом з тим розвиток неоекономіки супроводжується численними викликами і ризиками, що загрожують здійсненню принципів гідної праці. Частина з них пов'язана з особливостями функціонування та регулювання ринку праці, які, з одного боку, продукуються використанням застарілих механізмів, а з другого — не узгоджуються з обраними моделями державного регулювання проблем зайнятості та безробіття. До певної міри ці суперечності властиві більшості країн, що декларують свою прихильність ідеалам гідної праці, проте, зрозуміло, що у перехідних економіках, з інерційним характером руху, їх прояви є гострішими, а застосування принципів гідної праці є фрагментарним.

Розробка інструментів забезпечення гідної праці передбачає оновлення механізму регулювання ринку праці та спрямування системи державного регулювання економіки на досягнення соціальних пріоритетів. Методологічне підґрунтя вирішення цієї проблеми за сучасних умов варто розширити за рахунок нових підходів, а саме — історико-логічного, синергетичного, ризикологічного та векторного.

У рамках історико-логічного підходу гідна праця, на наш погляд, не може розглядатися як винахід винятково ХХІ століття. Якщо мислено перейти від розгалуженої системи рівнів та індикаторів її вимірювання до її гносеологічного змісту, то поняття гідної праці означатиме вид суспільно-корисної діяльності,

¹ Гідна праця. Кращий світ починається тут [Електронний ресурс] // Міжнародна організація праці. — 2011. — Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>.

яка задовольняє працівника своїми змістовними, кількісними та якісними характеристиками і сприяє його свobodному творчому розвитку. Чи могла існувати така діяльність у попередні історичні епохи? Можна припустити, хоча б на основі численних продуктів праці минулих поколінь, збережених культурою людства, що в певному сенсі окремі зразки гідної праці мали місце й раніше. Проте вони існували лише на індивідуальному або груповому рівнях.

Навіть за рабовласництва, яке презирливо ототожнювало працю з заняттями рабів, у рідких випадках зустрічалася дивовижна творчість, яка піднімала людину над своїм часом. Середньовічне ремісництво ознаменувалося цехами майстрів, які розробляли унікальні, не розгадані й донині технології створення продуктів, які передавалися з покоління в покоління. Їх праця була свobodною, оскільки право на власність і право на працю були практично суміщені, зовнішній контроль був відсутній, цінувалися індивідуальні таланти та їх розвиток. Проте подібні приклади були острівками у загальному просторі примусової і підневільної праці.

Капіталістичний лад революційно змінив характер організації та використання праці. Економічна свобода, залучення великих мас працівників з можливістю їх професійних об'єднань, трудова мобільність, розширення умов до самореалізації — усе це створювало передумови ціннісного переосмислення феномена праці та її ролі в суспільному розвитку, створення національного багатства. Проте, попри ці досягнення, капіталізм не зміг і не зможе подолати відчуження праці, яке є головним антиподом принципам її гідності. Класики політичної економії вважали, що це відчуження було глибшим, ніж у попередні епохи, маючи на увазі відрив власності від праці. В марксистській політичній економії визначено чотири базові форми відчуження працівника: від своєї праці, від продуктів праці, від самого себе і від інших людей. Розглядаючи розподіл праці як негативний аспект відчуження людини, К. Маркс зазначає, що такий розподіл здійснюється, з одного боку, поза волею робітника, з другого боку, суперечить його універсальній сутності, втягуючи його лише в частину суспільної діяльності. Родова сутність з її універсальністю стає робітникові чужою і суперечить його існуванню¹. Відчуження праці є іманентною формою ринкової економіки класичного типу, і ринок праці є одним із механізмів такого відчуження. «Сучасна людина перетворилася на товар, — зазначає Е. Фромм, — вона розглядає свою життєву енергію як вклад, з якого має одержати максимальний прибуток з урахуванням її становища і ситуації на ринку особистостей. Людина відчужена від самої себе, від собі подібних і від природи»². Будучи важливим регулятором руху праці в усіх сферах і регіонах економіки, сприяючи раціональнішому розподілу і використанню ресурсів, ринок праці створює соціальні ризики, оскільки посилює соціальну нерівність, несправедливість, стратифікацію суспільства, розрив у доходах, безробіття і незахищеність вразливих верств населення. Серед функцій ринку праці (алокації ресурсів, стимулювання найбільш ефективного докладання праці, регулювання, відтворення тощо) немає й об'єктивно не може бути функцій соціального вирівнювання, соціального

¹ Чайковський Я. Переосмислення проблеми відчуження людини в соціально-економічній теорії К. Маркса [Електронний ресурс] / Я. Чайковський. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Nvuu/PSF/2009_11/Chaykovskyy.pdf

² Фромм Э. Искусство любить / Э. Фромм; [пер. с англ.]. — 2-е изд. — СПб.: Азбука, 2002. — С. 129.

захисту, забезпечення всебічного розвитку працівника, подолання його відчуження від управління виробничим процесом і споживання результатів праці. Ці функції є прерогативою інших соціальних інститутів, і насамперед — державного управління. Саме тому узгодження дії ринкових і державних регуляторів є необхідним імперативом історико-логічного підходу до формування умов гідної праці, який вимагає врахування історичного контексту розвитку кожної країни і логіки проведення економічних і соціальних перетворень.

На сучасному історичному етапі ознакою суспільного розвитку стає інноваційність, що виявляється у новому технологічному переході, появі нового типу суспільного виробництва, нових якостей праці (інтелектуалізації, інформатизації, творчості), формуванні працівника інноваційного типу з притаманними трудовими цінностями та особистісними потребами. Відповідно до цих процесів відбувається модернізація відносин зайнятості, модифікується традиційний механізм функціонування ринку праці. На принципово іншій технологічній основі уперше в історії людства створюються можливості до розширення масштабів гідної праці до границь суспільної праці. І саме це є вимогою Концепції гідної праці. У доповіді на 103-й сесії Міжнародної конференції праці (2014) зазначено, що «стратегічні завдання МОП стосуються всіх працівників, жінок і чоловіків, не лише у формальній, але й у неформальній економіці. Таким чином, Програма гідної праці сприяє створенню загальної платформи на національному рівні»¹.

Однак вплив інноваційного розвитку на трансформацію процесів праці не є однозначним. Взагалі інноваційні зміни відбуваються непередбачено, нелінійно, нерівномірно, породжуючи нові суперечності, виклики і ризики. Це — балансування на межі порядку і хаосу, нового і старого, деструктивного і конструктивного. Осмислення їх (змін) впливу на трансформацію змісту і характеру праці, форм і способів функціонування ринку праці потребує застосування синергетичного підходу, адекватного перебігу нелінійних процесів в умовах динамічності, нестабільності та нестійкості, за яких виникає необхідність адаптації до постійних турбулентних змін, поєднання організації та самоорганізації систем і вибору вектора їх руху у напрямі обраних атракторів (бажаних орієнтирів).

З позицій синергетичного підходу ринок праці є відкритою неоднорідною системою, елементи якої відрізняються різноякісними характеристиками і різним рівнем розвитку. В укрупненому плані структуру ринку праці можна подати у вигляді первинного і вторинного ринків праці, які за ознаками мають контрастно протилежні можливості щодо гідної праці. Первинний ринок праці охоплює кваліфікованих працівників, задіяних у високотехнологічних процесах, для яких властиві гарантії зайнятості та стабільного доходу, гідний соціальний статус, можливості саморозвитку і кар'єрного зростання. Їх трудові права надійно захищені, для них створені сприятливі умови праці, рівень задоволення від праці достатньо високий. Уже на даний час можна припустити, що первинний ринок праці є соціальною базою гідної праці. Однак цього не можна сказати про вторинний ринок, до якого належать працівники низької кваліфікації, з нестійкою та нестабільною зайнятістю, нерегулярними трудовими доходами, незабезпеченими гарантіями у зв'язку з атиповими договорами, соціально незахищені, з високим ризиком безробіття.

¹ МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике. Доклад V (1) // Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014. — С. 13.

У книзі «Прекаріат: новий небезпечний клас», виданій у 2011 р., Гай Стендінг конкретизує соціальну структуру суспільства залежно від статусів зайнятості і характеру праці, виокремлюючи в ній сім груп. Вгорі — крихітна «Еліта», що складається з невеликої кількості неймовірно багатих громадян світу, які керують Всесвітом, на їх рахунках мільярди доларів, їх імена у списку Forbes, а також серед «великих і заслужених», вони можуть вплинути на будь-який уряд і робити широкі благодійні жести. За цією елітою йде саларіат (від англ. Salary — зарплата), ще зі стабільною повною трудовою зайнятістю, дехто з його представників сподівається вирости до еліти, більшість просто насолоджується відповідними благами, з пенсіями, оплаченими відпустками і корпоративними вигодами, часто субсидованими державою. Саларіат зосереджений у великих корпораціях, державних установах і державному управлінні, у тому числі у цивільній службі.

Поруч з саларіатом, не тільки в прямому сенсі цього слова, розташовується не настільки численна на даний час група профітенс — «кваліфікованого персоналу». Цей новий англійський термін формується з двох слів: professional («професіонал») і technician («технічний спеціаліст»). Це люди з різними навичками, які вони успішно продають на ринку і добре заробляють як консультанти або незалежні спеціалісти за контрактом, працюючи на себе. «Кваліфіковані професіонали» живуть в очікуванні нового та у вічному русі, не потребують довгострокової, повної зайнятості в одній компанії. Стандартні трудові відносини — не для них.

Трохи нижче «кваліфікованого персоналу» з позицій доходів перебує постійно зменшуване ядро робітників фізичної праці, кістяк старого «робітничого класу». Це про них думали в першу чергу, коли будували держави з розвиненою соціальною системою, а також системою регулювання трудових відносин. Але батальйони промислових працівників, які створювали робочі рухи, скоротилися і втратили почуття соціальної солідарності. Ще нижче цих чотирьох груп — прекаріат, що зростає, після якого йде армія безробітних і відокремлена група соціально знедолених, яка живе подачками від суспільства¹.

Прекаріат (prekariat), за Г. Стендінгом, — це соціально-економічна група (у деяких країнах — чверть дорослого населення), яка характеризується трьома особливостями: її представники заздалегідь не забезпечені робочими місцями; крім прямої оплати праці не отримують додаткових соціальних гарантій у вигляді пенсій і допомоги з безробіття; люди, що належать до цього класу, часто позбавлені певних цивільних прав, які є в інших членів суспільства. Серед причин, що ведуть до появи прекаріата, Стендінг називає перехід до гнучких трудових відносин під час формування у 1975–2008 рр. глобального трудового процесу. Стендінг висловлює певні побоювання, пов'язані з появою цього класу. Зниження потенційної загрози, що може призвести до серії соціальних вибухів, автор бачить у так званій *політиці раю* — негайному перегляді понять свободи, рівності і братства з точки зору прекаріату.

Отже, з семи соціальних груп, виділених Г. Стендінгом, три останні не мають жодних шансів на гідну працю, четверта (робітники фізичної праці) — скорочується чисельно під впливом структурних зрушень, і лише стосовно перших трьох можна говорити про аспекти гідної праці.

¹ Гай Стендінг. Что такое прекаріат? [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.obshestvo.net/single-post/2016/1/26>.

За нашими дослідженнями, виділені соціальні групи (сегменти ринку праці) є нечіткими множинами, оскільки їх представники можуть переходити з групи в групу [5, с. 94-95]¹. Причому якщо раніше основним прагненням працівників було підняти свій статус в аспекті зайнятості, то тепер паралельно виникає протилежна тенденція — дауншифтинг, за якого зайняті добровільно йдуть на зниження свого статусу, бажаючи знизити інтенсивність і відповідальність на робочому місці. Для багатьох соціальна мобільність, спрямована донизу, стала «новою нормою»².

Аналіз стану і динаміки соціальних груп у структурі ринку праці показує, що процеси їх руху відбуваються нелінійно, неконтрольовано і непередбачено. В умовах кризових явищ наростають прояви хаосу, посилюється тенденція до самоорганізації. Рух системи здійснюється через біфуркаційні точки, кожна з яких може стати початком різних сценаріїв розвитку подій.

В аспекті ринку праці основним імперативом руху є реалізація принципів і вимог гідної праці. Для забезпечення потрібної динаміки необхідно оцінити можливі ризики, тобто застосувати третій методологічний підхід — ризикологічний.

Питання ризиків зайнятості та ринку праці докладно вивчалось в українській літературі³.

Управління зайнятістю в умовах нестабільності стало об'єктом уваги Міжнародної організації праці, якою розроблено стратегічний підхід до забезпечення зайнятості та гідної праці в умовах нестабільності, що передбачає мінімізацію та усунення ризиків⁴.

У зв'язку з цим є потреба в ідентифікації ризиків зайнятості та ринку праці з позиції їх впливу на реалізацію Концепції гідної праці в Україні.

На сучасному етапі в Україні сформувалася неефективна модель функціонування ринку праці, про що свідчить негативна динаміка його показників та незбалансованість його ключових параметрів. Фактори, що зумовлюють нестабільність ринку праці, включають зовнішні та внутрішні. Незважаючи на те що вони діють виключно комплексно, як правило, посилюючи дію один одного, у цілях даного дослідження є проведення аналізу впливу насамперед внутрішніх факторів. Серед них протягом останнього трирічного періоду найвпливовішими були політико-економічні, до яких слід віднести воєнні дії на території країни, тимчасову втрату частини регіонів, внутрішні переміщення та еміграцію значної частки населення. Разом з тим вважаємо за потрібне зупинитися передусім на соціальних та економічних тенденціях розвитку українського ринку праці,

¹ Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування [І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куликов та ін.]; за ред. І. Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозування. — К., 2009. — С. 94-95.

² Райдер Г. Достойный труд или недостойная политика [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.project-syndicate.org/commentary/inclusive-growth-reduce.../russian>

³ Див.: Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування [І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куликов та ін.]; за ред. І. Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозування. — К., 2009. — С. 135-143; Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К.: КНЕУ, 2015. — С. 169-180; Петрова І. Л. Соціальні ризики неформальної зайнятості в Україні // Ринок праці та зайнятість населення. — 2016. — № 4. Надрага В. І. Соціальні ризики в загальній теорії ризиків: проблеми формування понятійного апарату // часопис економічних реформ. — 2015. — № 3. — С. 75-83

⁴ Международная конференция труда, 105-я сессия, 2016 г. Доклад V(1) Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и жизнестойкости: Рекомендация 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71). — С. 7.

які, на жаль, виявилися суперечливими і через неефективність державної економічної політики та політики зайнятості — пролонгованими.

Серед основних суперечностей розвитку ринку праці, що створюють ризики реалізації Концепції гідної праці, відзначимо ті, що пов'язані з двома його станами: станом незадоволеного попиту (безробіття) і станом задоволеного попиту (зайнятість населення) (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

ДИНАМІКА ПОКАЗНИКІВ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ¹
(віком від 15 до 70 років)

Показник	2010	2012	2013	2014	2015
Зайняті, тис. осіб	19180,2	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2
Безробітні, тис. осіб	1713,9	1589,8	1510,4	1847,6	1654,7
Економічно активне населення, тис. осіб	20894,1	20851,2	20824,6	19920,9	18097,9
Рівень зайнятості, %	58,4	59,6	60,2	56,6	56,7
Рівень безробіття, %	8,2	7,6	7,3	9,3	9,1

Ризики безробіття, втрати робочого місця і, відповідно, доходу, є найдраматичнішими в структурі ринку праці. Рівень безробіття в Україні з початком військових дій і поглибленням економічної кризи збільшився, як видно із табл. 2.1, до 9,3 % у 2014 р. і 9,1 % у 2015 р. Такий рівень є зіставним з середньоєвропейським (рис. 2.1), проте характер безробіття в Україні містить низку загрозливих ознак. По-перше, вразливим до безробіття залишається молодіжний ринок, на якому безробітні становлять 22,4 % від чисельності економічно активного населення у віці 15–24 років. Основною причиною молодіжного безробіття є труднощі у пошуку першого робочого місця.

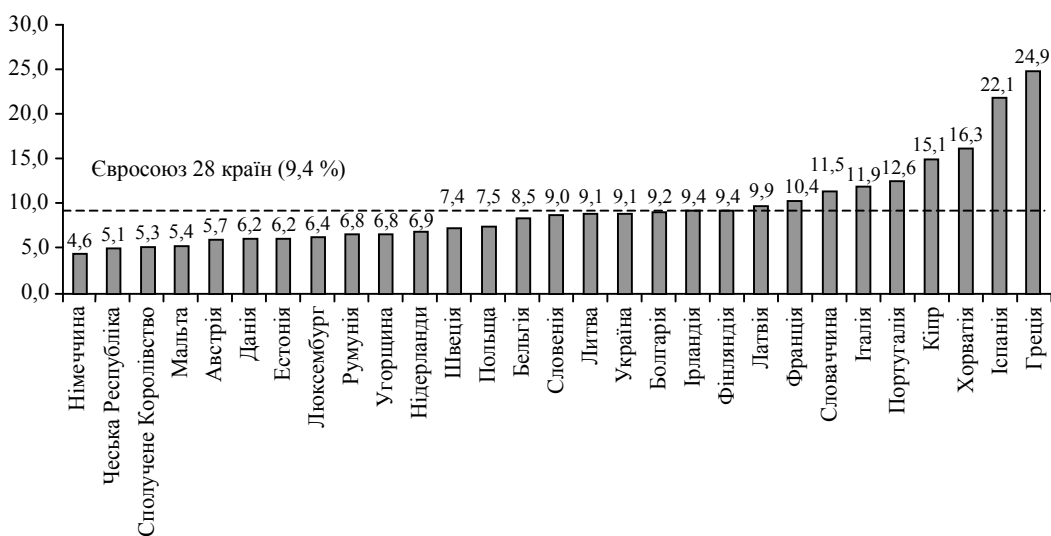


Рис. 2.1. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у країнах Євросоюзу та Україні у 2015 р.

(у % до економічно активного населення у віці 15–74 роки, для України — у віці 15–70 років)

¹ Розраховано за даними Державної служби статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Аналіз загальних причин безробіття показує, що 16,7 % осіб цієї категорії у 2014 р. (16,4 % — у 2015 р.) потрапили до цього стану через неможливість працевлаштування після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів. Це переводить проблему молодіжного безробіття у площину умов забезпечення гідної праці та захисту трудових прав даного сегмента ринку праці. По-друге, значним ризиком безробіття є його тривалість. У структурі безробітних за тривалістю пошуку роботи протягом 2014—2015 рр. значно скоротилася частка осіб, які шукали роботу до 3 місяців (на 11,3 в.п.). Водночас удвічі збільшилась питома вага довготривалих безробітних (тих, що шукали роботу 12 місяців і більше). Внаслідок цього зросла середня тривалість безробіття (за методологією МОП) з 5 місяців у 2014 р. до 7 місяців у 2015 р. Досвід показує, що між тривалістю безробіття і шансами знайти роботу існує обернено пропорційна залежність. Для роботодавця тривала перерва у трудовому стажі є негативним сигналом, незалежно від причин тривалого безробіття.

По-третє, під впливом несприятливих факторів середовища зростає частка зневірених осіб, до яких належать незайняті особи працездатного віку, які припинили активні пошуки роботи, тому що втратили надію її знайти. Близько до них перебувають люди, які не знали, де і як шукати роботу, як організувати власну справу, переконані у відсутності підходящої роботи. У 2015 р. кількість цих двох соціальних груп становила 219,8 тис. осіб, або 3,2% економічно неактивного населення працездатного віку. З урахуванням таких громадян рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) становив би 10,6 % проти 9,5 %. За підходом Г. Стендінга, саме ці соціальні групи йдуть вслід за прекаріатом.

Можливості працевлаштування обмежуються внаслідок незбалансованості попиту і пропозиції на ринку праці. Традиційно в українській економіці пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, хоча в розрізі окремих професійних груп співвідношення можуть бути різними. Так, на кінець 2015 р. кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями, становила 25,9 тис., що на чверть (26,6 %) менше, ніж на кінець 2014 р. За структурою, кожна п'ята вакансія була в переробній промисловості, кожна шоста — в оптовій і роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожна дев'ята — у державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні; транспорті, складському господарстві, поштовій і кур'єрській діяльності. Найбільшим залишається попит роботодавців на кваліфікованих робітників з інструментом (20,0 % загальної кількості заявлених вакансій на кінець 2015 р.), а найменшим — на кваліфікованих робітників сільського і лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,3 %) і технічних службовців (4,5%). Загальною особливістю формування ринку праці в Україні є те, що воно проходить в умовах зростання пропозиції робочої сили і скорочення попиту на неї за деякого збільшення попиту на висококваліфіковану працю (як фахівців, так і робітників).

Головними причинами незбалансованого попиту і пропозиції на ринку праці є гальмування структурної перебудови в країні, система неефективної зайнятості та невідповідність компетенцій працівників вимогам, що висувають роботодавці до робочих місць. Постійні перекося в структурі ринку праці є істотним ризиком у процесі реалізації принципів гідної праці.

Ризики непрацевлаштування, втрати робочого місця з подальшою втратою доходу, падінням життєвого рівня, збідненням, на наш погляд, є вторинними до ризиків, пов'язаних із неефективною зайнятістю, хоча ризикам зайнятості у практиці регулювання ринку праці приділяється значно менше уваги. Між тим продуктивна зайнятість визначена як ключовий імператив гідної праці.

Аналіз тенденцій розвитку зайнятості в українській економіці демонструє її відносну стабільність за чисельністю, хоча у період 2013—2015 рр. її рівень знизився з 60,2 до 56,7 %. Проте рівень падіння реального ВВП був набагато більший. За розрахунками Всесвітнього банку, за цей же період реальний ВВП (у млн USD) впав з 183 310 до 90 615, тобто понад удвічі¹. Зрозуміло, що це було спричинено загостренням економічної та політичної кризи, втратою територій і розірванням важливих господарських зв'язків.

Однак більш успішний період 2010—2013 рр. також не демонструє позитивного зв'язку між темпами зростання зайнятості і ВВП. У табл. 2.1 представлено показники динаміки зайнятості населення, які свідчать про її стабільне, хоча й незначне зростання у відповідному періоді. Разом з тим зміни у ВВП відбувалися за іншою траєкторією. Незважаючи на природи його показників у фізичному обсязі, індекси ВВП щодо попереднього року з урахуванням дефлятора у період 2010—2013 рр. мали спадну динаміку: 113,74 %, 114,2, 107,8 і 104,3 % відповідно. Окремі ситуації зростання ВВП більшою мірою були пов'язані з коливаннями експорту, ніж із реальним підвищенням продуктивності праці за рахунок нових технологій. Отже, якщо з позицій економічної теорії скорочення зайнятості веде до скорочення ВВП, то на практиці виявилася тенденція до підтримки більш-менш стабільного рівня зайнятості за зниження ВВП, що відбувалося і в наступному періоді. Це свідчить про те, що в країні реалізується курс на повну, але не продуктивну зайнятість, як того вимагає реалізація ідеї гідної праці. Відставання України за продуктивністю є критичним для її подальшого економічного та соціального розвитку. Економічне стимулювання підприємств реального сектору засобами кредитно-грошової та інвестиційної політики, яке не має на меті радикальних зрушень у продуктивності, вважаємо марнотратством. Сумно, що за індексом продуктивності праці, розрахованим МВФ і МОП для 85 країн, у відповідному періоді Україна посідала 72-е місце, а на даний момент її відставання від європейських країн за рівнем продуктивності праці ще збільшилося. Причинами є неадекватні умови праці, відсутність нових виробничих технологій, недостатня кваліфікація робочої сили, домінування в структурі промисловості України товарів із низьким і середньо низьким рівнями технологічності, аграрно-сировинна орієнтація економіки, ледве помітна частка видів економічної діяльності, пов'язаних з інформаційно-комп'ютерними технологіями.

Відповідною є і професійно-кваліфікаційна структура зайнятості. У 2015 р. у структурі зайнятого населення за професійними групами найбільшу частку становили особи, які працювали у найпростіших професіях (18,4 %), професіонали (17,7 %) і працівники сфери торгівлі та послуг (16,4 %).

Серйозним викликом реалізації завдань гідної праці є скорочення в сегменті стандартної зайнятості повний робочий час унаслідок стрімкого розвитку нестандартних форм зайнятості (надомної, віртуальної, дистанційної, тимчасової).

¹ [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.worldbank.org>

Тенденція опосередковано підтверджується неухильним зменшенням чисельності штатних працівників. Наприклад, у 2010 р. їх було 10 758 тис. осіб, а 2013 р. — 10 164 тис. осіб, тобто скорочення досить суттєве у 5,5 %.

Оцінюючи цю тенденцію з позицій досягнення продуктивної зайнятості та реалізації принципів гідної праці, варто зазначити двоякість її впливу. З одного боку, відхід від абсолютизації стандартної зайнятості посилює її гнучкість, слугує амортизатором для багатьох категорій працівників на ринку, дозволяє використовувати працю високоінтелектуального сегмента зайнятих на варіативних (атипових) умовах трудової угоди. З другого боку, поширення неповної зайнятості (особливо вимушеної) веде до деіндустріалізації, консервації непродуктивної праці. Зокрема це стосується зайнятості в аграрному секторі, в якому нестандартні форми зайнятості часто відповідають її доіндустріальному типу. Представники атипової зайнятості, за винятком кваліфікованих фахівців, що працюють на себе, утворюють, за словами Г. Стендінга, особливо небезпечний клас — прекаріат.

Ще одним викликом гідній праці є деформалізація зайнятості з тісним переплетінням офіційної та неофіційної діяльності. Розвиток недержавного сектору йде не стільки шляхом створення системи малого та середнього бізнесу, що було б одним із кардинальних шляхів вирішення проблем зайнятості, скільки за рахунок перерозподілу населення у неформальну сферу.

За оцінками фахівців, населення України одержує близько 35 % доходів без реєстрації, особливо у будівництві, торгівлі, готельному і ресторанному бізнесі та аграрному секторі, а питома вага неформально зайнятих у цих галузях і секторах економіки коливається від 30 до 60 %. Частка тіньової економіки досягає майже 60 % ВВП.

У 2015 р. чисельність неформально зайнятого населення, яка охоплює всі неформальні робочі місця як у неформальному, так і в офіційному (формальному) секторах економіки, становила 4,3 млн, або 26,2 % усього зайнятого населення. Понад третину неформально зайнятих осіб (38,6 %) працювали у сільському, лісовому і рибному господарстві, 22,1 % — в оптовій і роздрібній торгівлі, 16,1 % — на будівництві.

Неформальна зайнятість є край неоднорідною сукупністю з нечіткими межами: поряд з тими працівниками, які зайняті тільки в неформальному секторі, є такі, що суміщають діяльність на офіційному та неофіційному робочих місцях (на умовах первинної та вторинної зайнятості). Вторинна зайнятість, з одного боку, розширює сферу самореалізації працівника та збільшує його доходи, проте, з другого, — перевищує нормальну інтенсивність праці, спричиняє надмірне стомлення і згодом зниження продуктивності на основному робочому місці, працездатності взагалі. Оскільки гідна праця серед іншого передбачає оптимальний баланс діяльності та відпочинку, суміщення первинної та вторинної зайнятості не може розглядатися адекватним рішенням.

Суттєвою перешкодою на шляху імплементації принципів гідної праці є перекоси в системі оплати праці, що спричиняють неадекватність винагороди за працю. Серед ключових вимог гідної праці зазначено забезпечення пристойних умов праці, серед яких оплаті праці належить провідна роль. У системі оплати праці зберігається низький рівень мінімальної та середньої заробітної плати (особливо порівняно з європейськими стандартами); надмірна диференціація доходів населення; перманентна заборгованість із виплат заробітної плати; від-

сутність зв'язку заробітної плати з рівнем кваліфікації, результатами праці; значна й невиправдана регіональна, галузева та професійно-кваліфікаційна диференціація заробітної плати (яка ще поглибилась унаслідок введення нормативу 3200); поширеність тіньових схем оплати праці; обмеженість ринкового стимулювання праці; наявність централізовано встановлених обмежень.

Поширення гідної праці в українській економіці стримується диспропорціями в структурі зайнятості (секторальними, регіональними, за видами діяльності, професійно-кваліфікаційними), що сукупно спричиняють неефективне використання суспільної праці. У процесі реформування української економіки відбулося збільшення частки первинного сектору, зростання третинного (сфери послуг, але не в частині інноваційних послуг), тоді як вторинний сектор зазнав фактичної руйнації, що призвело до деіндустріалізації економіки, її розбалансування та зниження конкурентоспроможності на світових ринках. Так і не вдалось подолати регіональний дисбаланс зайнятості, залишилися невирішеними проблеми монофункціональних регіонів. Неприпустимо низькими темпами йде формування інноваційних форм зайнятості. Професійно-кваліфікаційна структура зайнятості, незважаючи на загалом високий рівень освіти українських працівників, не відповідає потребам поточного та майбутнього станів ринку праці, що виявляється в ситуації з безробіттям. Зокрема, нагромаджений високоінтелектуальний людський потенціал використовується неефективно, що знижує потенціал розвитку країни.

Нераціональна структура зайнятості не лише стримує зростання її продуктивності, але й консервує умови та культуру праці аграрно-індустріального типу, у межах якого реалізувати принципи гідної праці у масштабах суспільства не можливо.

Економічна та політична криза не лише пролонгують негативні тенденції розвитку ринку праці, а й загострюють їх, звужуючи можливості протистояння їхньому впливу. Серед невирішених у попередній період проблем залишаються такі, як професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту і пропозиції робочої сили; неповне і неефективне використання зайнятості; стабільно високий рівень малопродуктивної неформальної зайнятості; низька інституціоналізація безробіття; невідповідність секторальної і галузевої структур зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки. Світовий досвід свідчить про існування тісного зв'язку між поглибленням кризових явищ в економіці та виникненням шоків, пов'язаних із функціонуванням виробничої, фінансово-кредитної та соціальної сфер. Наростання соціальних шоків у суспільстві пов'язано зі зростанням рівня безробіття, втратою можливостей працевлаштування економічно активного населення, побоюваннями бідності, незахищеності, зневірою у подальші перспективи. Втрачаючи впевненість у праці, людина стає соціально та психологічно вразливою. Одночасно зростає соціальне напруження у суспільстві.

Неефективність моделі ринку праці в Україні є, серед іншого, результатом неефективного регулювання проблем зайнятості та безробіття. Державне регулювання спрямовано скоріше на стримування безробіття, ніж на створення умов для продуктивної зайнятості. Цим самим створюється платформа відтворення ризиків як зайнятості, так і безробіття, які є факторами дестабілізації соціально-економічної системи взагалі. За відсутності належного реагування на ці ризики виникають загрози збереженню життєво важливих інтересів працівників, зубо-

жіння певних соціальних верств населення, неефективне використання і низький рівень відтворення людського потенціалу, зниження конкурентоспроможності працівників на ринку, пастка низької продуктивності праці. У зв'язку з цим необхідно розвивати технологію управління ризиками в сфері зайнятості, яка за характером має бути рефлексивно-проактивною. Її компонентами мають стати ідентифікація ризиків; діагностика властивостей і факторів наявних ризиків; кількісне та якісне оцінювання ризиків; розробка різних варіантів мінімізації можливих збитків від ризику; формування стратегії управління ризиками; реалізація програми дій зі зниження або усунення ризиків; моніторинг проблемних ситуацій на предмет виникнення нових ризиків; контроль і коригування результатів реалізації програми управління ризиками.

Серед світових підходів до управління ризиками у сфері зайнятості можна зазначити децентралізацію і контрактацію послуг із працевлаштування, пріоритет активних програм регулювання зайнятості, профілювання, аутсорсинг послуг працевлаштування, гнучкі системи перепідготовки робочої сили.

Першочерговими заходами з мінімізації ризиків зайнятості можуть бути:

- дотримання законодавства у сфері найму і звільнення з паралельним усуненням дискримінаційних явищ і захистом прав працівника;

- усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах і у регіонах;

- сприяння внутрішній трудовій мобільності, перерозподілу людських ресурсів внаслідок скорочення зайнятості у сільському господарстві, галузях добувної промисловості, бюджетному секторі;

- стимулювання розвитку прогресивних галузей промислового сектору, здатних забезпечити зайнятість значній кількості працівників;

- забезпечення гідних умов праці та захист прав працівників;

- спрямування розвитку соціальної сфери (зокрема освіти та охорони здоров'я) на підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили.

Заключним з обраних нами методологічних підходів до дослідження українського ринку праці в аспекті гідної праці є векторний, на основі якого можна зробити спробу визначити подальші перспективи цієї теми. Векторний підхід охоплює три критерії: по-перше, він є інтровертним, тобто спрямованим на розв'язання проблем вітчизняного ринку праці та імплементацію принципів гідної праці на рівні суспільних процесів. По-друге, це підхід, орієнтований на інноваційний розвиток як ключовий імператив української економіки. І по-третє, це інклюзивний підхід, що передбачає розвиток українського ринку праці як компонента міжнародного, адаптованого до міжнародних цінностей, норм і стандартів праці.

На наш погляд, можливості подальшої трансформації сфери зайнятості та ринку праці в Україні пов'язані з активізацією таких факторів: імплементація вимог міжнародного законодавства в аспекті Концепції гідної праці; забезпечення умов формування постіндустріальної, інформаційної зайнятості; сприяння розширенню економічної свободи та розвитку підприємництва; подолання інституціональної інерції.

Важливим орієнтиром перетворень має стати європейська стратегія зайнятості, яка повністю узгоджується з Концепцією гідної праці. Складовими стратегії є створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідна оплата праці, соціальна безпека, професійні та соціальні навички, панєвропейська

рухливість для всіх. Як член Міжнародної організації праці Україна ратифікувала понад 60 Конвенцій МОП, які відображено в національному законодавстві. Проте дослідження особливостей регулювання ринку праці в Україні виявило очевидні розбіжності між принципами трудового законодавства та їх практичним використанням. Численні його порушення, на наш погляд, несумісні з курсом України на європейські цінності, передусім досягнення гідної праці, і не дозволяють створити передумови для ефективної реструктуризації зайнятості, підвищення продуктивності та якості праці у довгостроковій перспективі.

В аспекті гнучкості праці необхідні зміни у трудовому законодавстві: юридичне визнання сімейної праці (зарахування часу по догляду за дітьми, особами похилого віку та хворими до трудового стажу); правове забезпечення надомної праці, особливо тих її видів, які пов'язані з науково-технічним прогресом і є прообразом «віртуальних трудових відносин», відносин із приводу лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу робочої сили. Ще не врегульовані питання, пов'язані з неформальною діяльністю, нестандартною зайнятістю, працею зайнятих у домашньому та особистому селянському господарстві. Частина трудових відносин не підлягає державно-нормативному регулюванню, розрахованому переважно на великі за розміром та уніфіковані за формами власності та господарювання підприємства.

Донині законодавство про зайнятість спрямовано переважно на захист від безробіття, при цьому основний акцент зроблено не на забезпеченні гарантій зайнятості, а на стримуванні безробіття.

У чинному трудовому законодавстві не передбачено механізму захисту від дискримінації в сфері праці, якщо роботодавець безпідставно відмовив робітнику в прийомі на роботу. Відсутня обов'язкова норма письмової форми трудового договору. Не враховано трудові відносини громадян, які працюють за кордоном, іноземців та осіб без громадянства. Інституційна суть української моделі полягає в тісному поєднанні жорстких правил, зафіксованих у законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми. Таким чином, гнучкість української моделі ринку праці забезпечується не гнучкістю правил, а можливостями уникати виконання законів.

Із загостренням кризи зростає кількість випадків незаконних звільнень працівників, зберігається практика несвоєчасної виплати заробітної плати, значна кількість працівників працює в режимі неповного використання робочого часу. На багатьох підприємствах, особливо недержавної форми власності, мають місце значні зловживання та порушення трудового законодавства під час оформлення трудових відносин.

Компонентом реалізації Концепції гідної праці є соціальний діалог, який в Україні ще не став дієвим механізмом регулювання соціально-трудова відносин. Номінальні інститути та атрибути соціального партнерства у більшості випадків оформлюють рішення, підготовлені виконавчою владою. Процес інституціалізації профспілок незавершений, вони певною мірою залежні від влади або підприємців, що не дозволяє їм ефективно обстоювати інтереси працівників.

На протипагу популярному нині гаслу на пріоритетний розвиток аграрної економіки зауважимо, що майбутнє України можливо лише у руслі світового інноваційного розвитку. На наш погляд, перспективним є співробітництво з європейськими партнерами у сфері ІТ-індустрії. Іноземні інвестори зацікавлені у

зростанні третинного сектору, оскільки часовий лаг між капітальними інвестиціями та віддачею є мінімальним, відсутня потужна конкуренція, робоча сила має достатні професійно-кваліфікаційні характеристики. За даними Європейської бізнес-асоціації, Україна входить до топ-10 світових лідерів у сфері інформаційних технологій при щорічних обсягах зростання на 30—40 % протягом останніх п'яти років. Криза і розрив попередніх зв'язків в енергетичній галузі ставлять питання про скоріше приєднання України до Енергетичного співтовариства та подальше налагодження партнерських відносин з ЄС, що в майбутньому сприятиме розбудові енергетичної галузі на новому технологічному базисі з відповідним зростанням зайнятості. Щодо агросектору, то перспективи його модернізації містяться у відході від сировинної спрямованості і побудові високотехнологічних індустріально-аграрних комплексів з конкурентоспроможною продукцією кінцевого споживання.

Реформування українського ринку праці ускладнюється через обмеженість зовнішнього та внутрішнього інвестування. Конфлікт між коротко- і довгостроковими інтересами українських підприємств, між їх капіталізацією та зростанням продуктивності праці, олігархізація економіки з можливістю вилучення адміністративно олігархічної ренти не дозволяють спрямовувати інвестиції у сектори постіндустріальної економіки з принципово іншою культурою праці.

Трансформація ринку праці потребує подолання інституціональної інерції. Необхідним є поєднання інструментів політики стимулювання попиту та політики стимулювання пропозиції. Необхідно зменшити податки на трудові доходи та граничні ставки податків на прибутки підприємств, що буде стимулювати заощадження та інвестиції з метою нарощування виробництва і зайнятості, проводити політику прискореної амортизації, що збільшує внутрішні джерела інвестицій; запровадити податкові пільги щодо реінвестування капіталу; зменшити оподаткування доходів від власності (процентів і дивідендів). Такі заходи підвищують схильність населення до заощаджень, збільшують пропозицію позичкового капіталу і зменшують рівень позичкового проценту. У свою чергу інструментами економіки пропозиції забезпечується зростання зовнішніх інвестиційних ресурсів підприємств шляхом збільшення ринкової вартості їх активів внаслідок зростання виплачуваних дивідендів і процентів.

Необхідно сформувати модель регулювання вітчизняного ринку праці, враховуючи, що вона повинна:

- забезпечувати адаптацію міжнародних умов до власної специфіки;
- бути соціально орієнтованою, сприяти реалізації принципів гідної праці;
- поєднувати інструменти державного та ринкового регулювання. Концентрація державного впливу повинна бути вищою в фінансовій сфері, тоді як регулювання ринків праці, товарів і послуг — більш лібералізованим;
- бути відкритою до інновацій широкого спектра: від технологічних до соціальних;
- сприяти створенню розвинутого конкурентного середовища, підприємництва;
- забезпечувати захист вітчизняного виробника, створення і підтримку його іміджу;
- сприяти комплексним змінам у регулюванні сполучених із ринком праці ринків (кредитів, інвестицій, освіти, житла, товарів і послуг).

2.2. Сучасні тренди зайнятості через призму гідної праці

Парадигма конкурентного розвитку в умовах становлення нової економіки передбачає зміну вектора від економічного зростання до збалансованої соціально-економічної динаміки. Національна економіка будь-якої країни орієнтована на закріплення своєї позиції в координатах економічного піднесення нової якості, що забезпечується відповідними тенденціями, в першу чергу — у сфері праці та соціально-трудова відносин.

Праця як унікальний економічний ресурс трансформується від традиційного формату робочої сили до людського капіталу, знаходячи втілення в людях (як його носіях), здатних до інновацій. Зростання значення людського капіталу зумовлює зміну структури та форм зайнятості. Поліпшення зайнятості через створення нових робочих місць у сфері послуг і високотехнологічному сегменті економіки, модернізацію функціонуючих робочих місць і підвищення рівня їх конкурентоспроможності створює передумови для досягнення економічного зростання і на цій платформі — реальні можливості для збалансованого прогресу, зокрема і за соціальною компонентою.

За такими глобальними трендами економіка України, щоб реалізувати шанс бути залученою до світового циклу збалансованого соціально-економічного розвитку, перебуває в особливому стані, оскільки перед країною постає проблема масштабної структурної реформи.

Ще раз наголосимо: радикальні зміни, що наразі відбуваються у сфері зайнятості на вітчизняному ринку праці — це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудова складника на виклики динамічних змін — технологічних, організаційних, мотиваційних, демоекономічних, споживчих тощо. Водночас це є свідченням розвитку відносин постіндустріальної економіки (економіки знань) у функціонуванні сучасного ринку праці. Нова ієрархія факторів економічного розвитку, інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококомпетентних працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Разом із тим слід пам'ятати, що постійне зростання вимог до кваліфікації та мобільності працівників дедалі більше поєднуюватиметься з проблемою зайнятості низькокваліфікованих і недостатньо мобільних громадян.

В Україні, як і у більшості країн світу, відбувається зміна не лише масштабів, а й глибинна трансформація змісту, структури, видів і форм зайнятості. Український ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. На глибоке переконання авторів, гідна зайнятість усе більше має ґрунтуватися на розширенні масштабів третинного сектору та інноваційної сфери, підвищенні рівня конкурентоспроможності робочих місць, використанні висококомпетентної робочої сили, що передбачає забезпечення всебічного професійного розвитку працівників і гідної винагороди за працю.

Головні індикатори зайнятості в Україні за досліджуваний період потрапили в один тренд з європейськими тенденціями (дод. Д)¹. Так, у 2015 р. у країнах ЄС-28 рівень зайнятості серед осіб у віці від 20 до 64 років, за даними обстеження робочої сили ЄС (EU LFS), становив 70,1 %. Рівень зайнятості в ЄС-28 досяг свого піку в 2008 р. — 70,3 %. Розгортання світової фінансово-економічної кризи та її наслідки призвели до загального зниження рівня зайнятості в країнах ЄС. Серед держав — членів ЄС рівень зайнятості у 2015 р. коливався у межах від 76 до 77 % у Нідерландах, Естонії, Данії та Сполученому Королівстві, досягнувши 78,0 % у Німеччині та 80,5 % у Швеції. На іншому кінці шкали перебували показники зайнятості, зафіксовані з найнижчим рівнем, — 54,9 % у Греції. Простежуються значні відмінності в показниках окремих ринків праці між початком фінансово-економічної кризи і до 2015 р. У той час як загальний рівень зайнятості в ЄС-28 у 2015 р. мало не повернувся до пікового рівня 2008 р., в 11 країнах ЄС відбулося збільшення відповідних рівнів. Найпозитивніші тенденції в рівнях зайнятості зафіксовані на Мальті (до 8,6 ‰), в Угорщині (7,4 ‰) та Німеччині (4,0 ‰). При цьому рівень зайнятості у Греції знизився з 66,3 % у 2008 р. до 52,9 % у 2013 р. до відновлення до 54,9 % у 2015 р., загальне зниження становило 11,4 ‰. Зафіксовано також значне зниження у період між 2008 і 2015 рр. для рівня зайнятості на Кіпрі (–8,6 ‰) та в Іспанії (–6,5 ‰).

У контексті зайнятості серед соціально вразливих груп населення і в гендерному розрізі рівень зайнятості, як правило, нижче серед літніх працівників і жінок. У 2015 р. рівень зайнятості серед чоловіків у віці 20—64 років становив 75,9 % у ЄС-28, порівняно з 64,3 % для жінок. Довгострокове порівняння показує, що в той час як рівень зайнятості для чоловіків у 2015 р. був таким же, як 10 років тому (75,9 % у 2005 р.), було зафіксовано значне збільшення частки жінок у сфері зайнятості — зростання 4,3 ‰ порівняно з 60,0 % у 2005 р.

Як і рівень зайнятості серед жінок, рівень зайнятості серед літніх працівників (у віці від 55 до 64 років) збільшився, незважаючи на фінансово-економічну кризу. Для ЄС-28, рівень зайнятості літніх працівників досяг 53,3 % у 2015 р. У 2015 р. налічувалося 11 держав-членів ЄС-28, в яких рівень зайнятості для працівників старшого віку коливався в діапазоні між 50 і 66 %, тоді як найвищий показник зафіксовано у Швеції на рівні 74,5 %. Найвищі показники зайнятості в країнах ЄС зареєстровані серед осіб у віці від 25 до 54 років.

За освітніми характеристиками серед країн ЄС-28 у 2015 р. рівень зайнятості серед населення з дипломом бакалавра, магістра і доктора або їх еквівалентного рівня досяг 82,7 %. Цей показник є набагато вищим порівняно з 52,6 % рівня зайнятості для осіб, які мають первинну або неповну середню освіту. Викликає занепокоєння ситуація щодо зайнятості за освітньо-кваліфікаційною ознакою. Як засвідчують дані Держстату України, рівень зайнятості серед населення, що має базову вищу освіту, значно нижче за показники зайнятості серед населення, що має повну та неповну вищу освіту, та фактично перебуває на однаковому рівні з показниками зайнятості серед населення, що має повну загальну середню освіту (див. табл. Д.1). Одним з аргументів низького рівня конкурентоспроможності робочих місць в економіці України слід вважати питому вагу економічно активного населення з повною вищою освітою у загальній чисельності еконо-

¹ Статистичні дані наведено за даними Євростату [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

мічно активного населення у віці 15—70 років. Як свідчать дані рис. 2.2, близько третини і серед зайнятих, і серед безробітних — особи з повною вищою освітою.

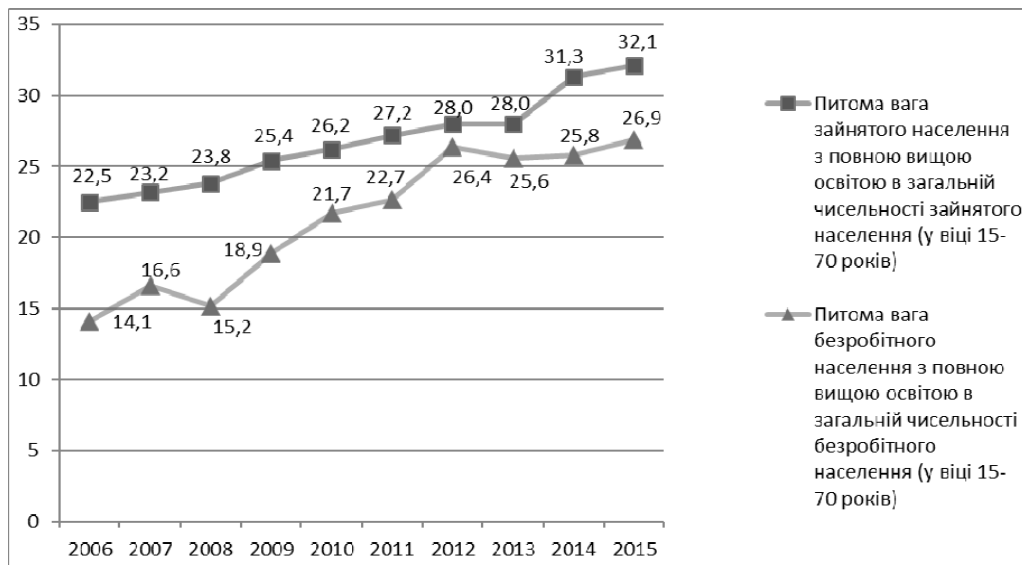


Рис. 2.2. Частка економічно активного населення з повною вищою освітою у 2006—2015 рр.*

Статистика щодо часткової зайнятості в країнах ЄС засвідчує: частка економічно активного населення в ЄС-28 у віковій групі 20—64 років, основна робота якого становила неповний робочий день, стабільно збільшилася з 16,5 % у 2005 р. до 19,0 % у 2015 р. Найвища частка працюючих неповний робочий день у 2015 р. була зафіксована у Нідерландах (46,9 %), Австрії, Німеччині, Бельгії, Великобританії, Швеції, Ірландії та Данії, де робота впродовж неповного робочого дня характерна для більш ніж п'ятої частини зайнятих. На протипагу цьому часткова зайнятість є низькою у Болгарії (2,2 % зайнятих), а також у Чехії, Словаччині, Угорщині та Хорватії (рівень від 5,2 до 5,9 %). Показники роботи протягом неповного робочого дня значно відрізняються в гендерному розрізі. Трохи менше, як одна третина (31,5 %) жінок у віці 20—64 років, які працювали в країнах ЄС-28, були зайняті на умовах неповного робочого дня у 2015 р.; відповідна частка для чоловіків становила 8,2 %. Понад три чверті (75,3 %) жінок, зайнятих у Нідерландах, працювали неповний робочий день у 2015 р., що на сьогодні є найвищим показником серед країн — членів ЄС. Частка працівників у віці 20—64 років із контрактом на обмежений термін (короткострокова зайнятість) у 2015 р. у ЄС-28 становила 11,1 %. Більш як один з п'яти співробітників у Польщі (21,9 %) та Іспанії (20,7 %) мали тимчасовий контракт. Серед решти країн — членів ЄС-28 частка співробітників, що працюють за контрактом з обмеженим терміном дії, коливалась від 18,3 % у Португалії до 1,8 % у Литві і 1,0 % у Румунії.

Нових безробітних, як засвідчують дані табл. Д.1, набуло безробіття в Україні після розгортання глобальної фінансово-економічної кризи серед населення віко-

вої категорії 15—70 років і серед населення працездатного віку. Так, у 2015 р. зафіксовано зростання рівня безробіття серед зазначених категорій до 9,1 і 9,5 % порівняно з рівнем передкризового 2007 р.: 6,4 і 6,9 % відповідно. Найпоширенішими причинами безробіття протягом останніх п'яти років (2011—2015 рр.) є вивільнення з економічних причин і звільнення за власним бажанням (табл. Д.6), що переконливо засвідчує про згортання можливостей для зайнятості та збільшення дефіциту гідної праці загалом.

Дані табл. Д.7—Д.9 містять офіційну інформацію Євростату щодо ситуації безробіття в країнах Євросоюзу. За досліджуваний період (2006—2015 рр.) рівень безробіття серед країн ЄС перевищував рівень безробіття в Україні, що характерно як для вікової категорії 15—70 років, так і для молодіжного безробіття. Особливо гостро у 2015 р. виявилась ситуація з безробіттям у таких європейських країнах, як Греція (24,9 %), Іспанія (22,1 %), Хорватія (16,3 %), Кіпр (15,0 %), Португалія (12,6 %). При середньому рівні безробіття у країнах ЄС у 2015 р. 9,4 %, вищі показники безробіття порівняно з Україною (9,1 %), крім зазначених раніше країн, характерні також для Латвії (9,9 %), Франції (10,4 %), Словаччини (11,5 %) та Італії (11,9 %).

Сучасна структура зайнятості в економіці України лише частково відповідає канонам постіндустріальної економіки, проте зрушення в секторальній структурі зайнятості слід вважати позитивними. Як свідчать дані табл. 2.2, частка зайнятих у сфері послуг становить близько 60 % і поступово зростає. У країнах ЄС сферою послуг охоплено близько 65 % зайнятості населення і близько 70 % ВВП у країнах Європейського Союзу (EU-27), причому від 65 до 80 % населення, які зайняті у цій сфері, — це персонал країн — старих членів Європейського Союзу (EU-15)¹.

Аналіз офіційної статистики України засвідчує: катастрофічно низькою протягом останніх п'яти років залишається частка зайнятих у високотехнологічних галузях промисловості (менше як 1 %) та інноваційній сфері (близько 1,5 %) економіки України, до складу яких з урахуванням положень класифікації ОЕСР², на думку авторів, можна віднести такі види економічної діяльності промисловості, як виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів; виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції; виробництво електричного устаткування. До сьогодні статистичний інструментарій ідентифікації високотехнологічного сектору економіки та високотехнологічної виробничої сфери в Україні не розроблено. Серед результатів формування інструментарію дослідження національної високотехнологічної виробничої сфери — перелік високотехнологічних товарів, гармонізований з єдиним міжнародним стандартом моніторингу зовнішньої торгівлі високотехнологічними товарами.

Статистичні дані, що характеризують кількісний та якісний бік зайнятості у високотехнологічному секторі економіки України (табл. 2.3—2.4), переконують у тому, що цей сегмент вітчизняного ринку праці — це світ достатньо суперечливих трендів, які мають неоднозначні наслідки для забезпечення інноваційного розвитку.

¹ Смаль В. Тенденції розвитку та розміщення знаннєємних послуг у країнах Європейського Союзу [Електронний ресурс] / В. Смаль. — Режим доступу: http://www.geograf.com.ua/pdf/chseg/2009/7/23_V_Smal_chseg_2009_7.pdf

² ISIC REV. 3 TECHNOLOGY INTENSITY DEFINITION Classification of manufacturing industries into categories based on R&D intensities

Таблиця 2.2

ПОКАЗНИКИ СЕКТОРАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ ЗА 2006-2015 РОКИ

Показник	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Чисельність зайнятого населення у віці 15—70 років, тис. осіб	20 730,4	20 904,7	20 972,3	20 191,5	19 180,2	19 231,1	19 261,4	19 314,2	18 073,3	16 443,2
Індекс зміни чисельності зайнятого населення, %	—	100,84	100,32	96,28	94,99	100,27	100,16	100,27	93,58	90,98
Чисельність зайнятих у промисловості, тис. осіб	4 036,9	3 973,0	3 871,4	3 546,9	3 461,5	3 352,7	3 345,6	3 274,8	2 898,2	2 573,9
Індекс зміни чисельності зайнятих у промисловості, %	—	98,4	97,4	91,6	97,6	96,9	99,8	97,9	88,5	88,8
Питома вага зайнятих у промисловості в загальній чисельності зайнятих в економіці, %	19,5	19,0	18,5	17,6	18,0	17,4	17,4	17,0	16,0	15,7
Чисельність зайнятих у сільському господарстві, тис. осіб	3 652,6	3 484,5	3 322,1	3 152,2	3 115,6	3 410,3	3 496,0	3 577,5	3 091,4	2 870,6
Індекс зміни чисельності зайнятих у сільському господарстві, %	—	95,4	95,3	94,9	98,8	109,5	102,5	102,3	86,4	92,9
Питома вага зайнятих у сільському господарстві в загальній чисельності зайнятих в економіці, %	17,6	16,7	15,8	15,6	16,2	17,7	18,2	18,5	17,1	17,5
Чисельність зайнятих у сфері послуг ¹ , тис. осіб	13 040,9	13 447,2	13 778,8	13 492,4	12 603,1	12 468,1	12 419,8	12 461,9	12 083,7	10 998,7
Індекс зміни чисельності зайнятих у сфері послуг, %	-	103,1	102,5	97,9	93,4	98,9	99,6	100,3	97,0	91,0
Питома вага зайнятих у сфері послуг в загальній чисельності зайнятих в економіці, %	62,9	64,3	65,7	66,8	65,7	64,8	64,5	64,5	66,9	66,9
Чисельність зайнятих в інноваційній сфері ² , тис. осіб	315,31	307,65	293,97	279,68	258,24	236,19
Індекс зміни чисельності зайнятих в інноваційній сфері, %	-	97,6	95,6	95,1	92,3	91,5
Питома вага зайнятих в інноваційній сфері в загальній чисельності зайнятих в економіці, %	1,64	1,60	1,53	1,45	1,43	1,44

Джерело: Розраховано за даними статистичних збірників «Економічна активність населення України», «Праця України», «Науково-технічна та інноваційна діяльність» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

¹ Розраховано як різницю між загальною чисельністю зайнятих в економіці України та чисельністю зайнятих у промисловості і сільському господарстві.

² За статистичними даними високотехнологічних галузей промисловості, наукової та науково-технічної діяльності (зокрема підприємницького сектору) і сфери досліджень і розробок.

Таблиця 2.3

ПОКАЗНИКИ ЗАЙНЯТОСТІ В ІННОВАЦІЙНІЙ СФЕРІ ЗА 2011-2015 РР.

Показник	2011	2012	2013	2014	2015
Середньооблікова чисельність штатних працівників у сфері виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, тис. осіб	19	21	22	22	21
Питома вага чисельності штатних працівників сфери виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів у середньообліковій чисельності штатних працівників промисловості, %	0,69	0,78	0,85	0,96	1,03
Питома вага чисельності штатних працівників сфери виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів у середньообліковій чисельності штатних працівників в цілому по економіці України, %	0,19	0,21	0,23	0,25	0,26
Середньооблікова чисельність штатних працівників у сфері виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, тис. осіб	50	48	45	33	30
Питома вага чисельності штатних працівників сфери виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції у середньообліковій чисельності штатних працівників промисловості, %	1,82	1,77	1,73	1,44	1,47
Питома вага чисельності штатних працівників сфери виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції у середньообліковій чисельності штатних працівників в цілому по економіці України, %	0,5	0,47	0,46	0,37	0,37
Середньооблікова чисельність штатних працівників у сфері виробництва електричного устаткування, тис. осіб	61	58	58	61	53
Питома вага чисельності штатних працівників сфери виробництва електричного устаткування у середньообліковій чисельності штатних працівників промисловості, %	2,22	2,14	2,24	2,66	2,6
Питома вага чисельності штатних працівників сфери виробництва електричного устаткування у середньообліковій чисельності штатних працівників в цілому по економіці України, %	0,6	0,57	0,6	0,68	0,66
Чисельність виконавців наукових та науково-технічних робіт за підприємницьким сектором, осіб	51645	46969	43679	38244	35191
Питома вага чисельності виконавців наукових та науково-технічних робіт за підприємницьким сектором у загальній чисельності зайнятих у віці 15-70 років, %	0,27	0,24	0,23	0,21	0,21
Середньооблікова чисельність штатних працівників сфери досліджень і розробок, тис. осіб	126	120	111	104	97
Питома вага чисельності штатних працівників сфери досліджень і розробок у загальній чисельності зайнятих у віці 15-70 років, %	0,66	0,62	0,57	0,58	0,59

Джерело: Складено за даними статистичних збірників «Економічна активність населення України», «Праця України», «Науково-технічна та інноваційна діяльність» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>

Таблиця 2.4

**ОСНОВНІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ ЗА ІНДИКАТОРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ
У ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ГАЛУЗЯХ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ ЗА 2013-2015 РР.***

Показник	Галузь	Виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів			Виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції			Виробництво електричного устаткування		
		2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
<i>За індикатором «Можливості щодо зайнятості»</i>										
Середньооблікова чисельність штатних працівників, тис. осіб		22	22	21	45	33	30	58	61	53
Питома вага чисельності штатних працівників у середньообліковій чисельності штатних працівників промисловості, %		0,85	0,96	1,03	1,73	1,44	1,47	2,24	2,66	2,60
Питома вага чисельності штатних працівників у середньообліковій чисельності штатних працівників у цілому по економіці України, %		0,23	0,25	0,26	0,46	0,37	0,37	0,60	0,68	0,66
Чисельність працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, тис. осіб		1,2	1,7	1,6	16,5	11,8	13,1	24,6	38,6	30,9
Питома вага чисельності працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, у середньообліковій чисельності штатних працівників, %		5,5	7,7	7,6	36,7	35,8	43,7	42,4	63,3	58,3
Використання фонду робочого часу, % до фонду робочого часу		87,8	86,8	86,4	79,8	79,6	80,2	80,6	75,4	74,3
Середня чисельність працівників позаоблікового складу (залучені на умовах цивільно-правових договорів і зовнішні сумісники), тис. осіб		1,8	1,8	1,5	2,2	2,0	1,6	2,1	2,2	2,1
Співвідношення чисельності працівників позаоблікового складу до середньооблікової чисельності штатних працівників, %		8,2	8,2	7,1	1,8	6,1	5,3	3,6	3,6	4,0

Закінчення табл. 2.4

Показник	Виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів					Виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції					Виробництво електричного устаткування				
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015			
Галузь	За індикатором «Вільна праця»														
Кількість зареєстрованих колективних договорів, од.	69	64	60	150	109	108	213	215	185						
Чисельність працівників, які охоплені колективними договорами, тис. осіб	18,9	18,4	17,9	36,5	27,8	25,7	51,2	49,1	41,7						
Частка працівників, які охоплені колективними договорами, у середньобліковій чисельності штатних працівників, %	83,6	80,0	80,9	81,2	83,0	84,3	85,2	84,4	80,4						
	За індикатором «Продуктивна праця»														
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн	5447	6219	8254	3086	3211	4619	3026	3159	3870						
Співвідношення середньомісячної заробітної плати штатних працівників до середньомісячної заробітної плати у промисловості, %	144,3	155,9	172,4	81,8	80,5	96,5	80,2	79,2	80,8						
Співвідношення середньомісячної заробітної плати штатних працівників до середньомісячної заробітної плати у цілому по економіці України, %	166,0	178,7	196,8	94,0	92,3	110,1	92,2	90,8	92,3						
Витрати підприємств у середньому на одну оплачену годину, грн,	... **	58,41	38,23	32,13	...						
у тому числі штатного працівника	...	58,69	38,62	32,64	...						
позаштатного працівника	...	52,16	25,97	14,33	...						
Частка працівників, яким станом на кінець року нарахована заробітна плата, менше мінімальної, %	2,6	1,5	0,4	5,9	3,4	1,8	5,7	6,6	4,0						
Заборгованість з виплати заробітної плати станом на 1 січня наступного року, млн грн	0,2	0,4	0,1	47,9	40,6	5,1	15,9	25,2	8,2						

За індикатором «Безпека праці»										
Чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. осіб	4,7	...	4,4	5,0	...	3,9	16,4	...	11,5	
Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до облікової чисельності штатних працівників	22,0	...	21,2	13,6	...	14,7	24,8	...	23,7	
Чисельність працівників, яким встановлено пільги та компенсації за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці, тис. осіб	6,3	...	6,1	5,9	...	5,2	17,2	...	12,2	
Частка працівників, яким встановлено пільги та компенсації за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці, % до облікової чисельності штатних працівників	29,3	...	29,3	16,2	...	19,5	26,0	...	25,2	
За індикатором «Рівність на роботі»										
Частка жінок у середньообліковій чисельності штатних працівників, %	60,0	59,9	59,2	43,4	45,7	43,1	37,8	39,1	38,5	
Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %	83,6	91,8	92,9	75,5	73,6	75,6	77,9	80,6	82,2	

* Джерело: Складено за даними статистичних збірників «Статистичний щорічник України», «Праця України», «Витрати на робочу силу» за відповідні роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

** Дані відсутні.

Важливо усвідомлювати, що сучасні трансформації соціально-трудової сфери, притаманні як вітчизняній економіці в цілому, так і високотехнологічному її сегменту, — це переконливе підтвердження нових викликів щодо напрямів, механізмів та інструментів забезпечення гідної праці. Як засвідчують наведені вище статистичні дані, розвиток національного високотехнологічного сектору супроводжується низкою об'єктивних труднощів у сфері праці та соціально-трудових відносин, що знижують темпи інноваційних перетворень української економіки на сучасному етапі. Зокрема, вкрай низькою залишається частка зайнятих на підприємствах V технологічного укладу. При цьому загрозливих масштабів набуває тенденція вимушеної неповної зайнятості. Так, протягом останніх років у галузі виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції в умовах вимушеної неповної зайнятості опинилось більше третини від середньооблікової чисельності штатних працівників, у галузі виробництва електричного устаткування чисельність працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) і були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), у 2014 р. становила більше половини середньооблікової чисельності штатних працівників, що є свідченням перекосів у зайнятості та підставою для висновку про низький рівень попиту на вітчизняну продукцію високотехнологічних галузей вітчизняної промисловості. Обмеженим є сегмент запозиченої праці, що підтверджується співвідношенням чисельності працівників позаштатного складу, залучених на умовах цивільно-правових договорів, і зовнішніх сумісників до середньооблікової чисельності штатних працівників. Незважаючи на руйнацію інституту соціального діалогу в національних масштабах, частка працівників, охоплених колективними договорами, є достатньо стабільною з тенденцією до збільшення у галузях виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, а також виробництва електричного устаткування. Не можна визнати конкурентоспроможною середньомісячну заробітну плату штатних працівників зазначених галузей, оскільки її рівень становить близько 80 % розміру заробітної плати в промисловості і залишається на рівні 90 % від середньомісячної заробітної плати в цілому по економіці України. При цьому має місце ситуація нарахування заробітної плати в розмірі, менше від мінімальної як державної соціальної гарантії, та збільшення заборгованості з виплати заробітної плати. Аргументом на предмет низького рівня конкурентоспроможності робочих місць у галузях V технологічного укладу є значна частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Дані вітчизняної статистики про статус зайнятості (див. табл. Д.1) дозволяють визнати некритичним рівень самозайнятості. У структурі зайнятості за статусом зберігається значна частка самозайнятих як підтвердження дефіциту гідної праці та переважна частка найманих працівників — більше як 80 % упродовж аналізованого періоду з незначними коливаннями від 80,7 % у 2011 р. до 84,1 % у 2014 і 2015 рр. Структура сфери зайнятості за статусом зайнятих протягом останніх п'яти років залишається без особливих змін у частині домінування частки працюючих за наймом (рис. 2.3).

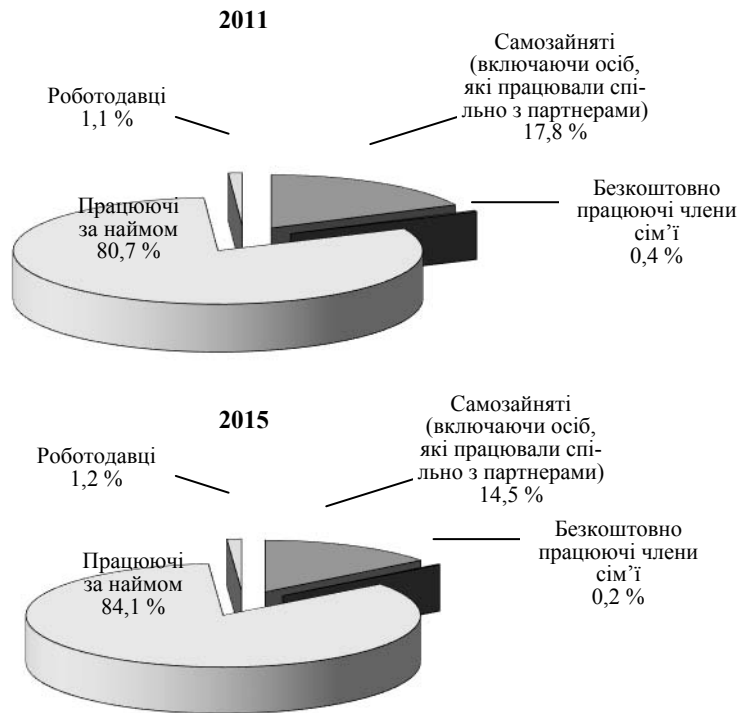


Рис. 2.3. Структура зайнятого населення в Україні за статусом зайнятості, %

Третина зайнятих в економіці України припадає на нестандартні форми (табл. 2.5). Слід урахувати, що межі між різними формами нестандартної зайнятості є розмитими і рухливими. Що стосується поняття «нестандартна зайнятість», то, визначаючи його зміст і характерні риси, більшість дослідників ринку праці та зайнятості цілком виправдано відштовхуються від зворотного, а саме — поняття «стандартна зайнятість», під якою розуміють зайнятість у режимі повного робочого дня на основі безстрокового (довгострокового) трудового договору і на стандартному робочому місці.

Розглядаючи природу феномена нестандартної зайнятості, акцентуємо увагу на тому, що довгостроковим і глибинним її джерелом є симбіоз двох факторів, які діють у просторі і часі. Ідеться про те, що дедалі більша потреба роботодавців (попит на нетипову зайнятість) поєднується з одночасною трансформацією пропонування праці.

Серед чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість, виділимо:

- структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне новій економіці;
- посилення глобальної конкуренції;
- значне розширення сектору послуг;
- небувалі раніше масштаби застосування інформаційних і комунікаційних технологій;
- наростання гнучкості ринку праці та виробництва.

Таблиця 2.5

ПОКАЗНИКИ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ ЗА 2006-2015 РР.

Показники	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Чисельність працівників, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати, тис. осіб	137	127	180	276	363	190	138	104	91	63
Питома вага працівників, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати, в чисельності зайнятих, %	0,66	0,61	0,86	1,37	1,89	0,99	0,72	0,54	0,50	0,38
Чисельність працівників, які працювали неповний робочий день (тиждень), тис. осіб	620	506	1206	2063	1467	909	737	818	888	742
Питома вага працівників, які працювали неповний робочий день (тиждень), у чисельності зайнятих, %	2,99	2,42	5,75	10,22	7,65	4,73	3,83	4,23	4,91	4,51
Чисельність сезонних працівників (без урахування осіб, які зайняті в приватних сільських господарствах), тис. осіб	36	31	26	28	31	20	45	24	20	18
Питома вага сезонних працівників у чисельності зайнятих, %	0,18	0,15	0,12	0,14	0,16	0,11	0,23	0,12	0,11	0,11
Загальна чисельність працівників у сфері нестандартної зайнятості, тис. осіб	5740	5633	6226	7076	6769	6101	5829	5990	5767	5344
Питома вага працівників у сфері нестандартної зайнятості в загальній чисельності зайнятих в економіці, %	27,69	26,95	29,69	35,04	35,29	31,73	30,26	31,01	31,91	32,50

Джерело: Складено за даними статистичного збірника «Праця України» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>

Наше переконання полягає у тому, що розширення масштабів нестандартної зайнятості — це не короткочасна аномалія і не політичний прорахунок, які можна легко усунути за допомогою відповідних «правильних» законів чи інших важелів державної економічної політики. Тут проявляється глобальна тенденція, яка має глибоке соціальне, економічне, політичне та технічне коріння. Припускаємо, що нестандартні форми зайнятості мають право на існування, більше того, усвідомлюємо, що масштаби запровадження цих форм мають збільшуватись: адже це одна із форм адаптації бізнесу до умов, що породжені глобалізацією. Водночас стверджуємо, що баланс у застосуванні стандартних і нестандартних форм зайнятості порушено. Соціально-трудові відносини розвиваються асиметрично, здебільш ущемляються права не роботодавців, а найманих працівників.

Показники зайнятості та безробіття в Україні в галузевому та регіональному розрізах (табл. Д.10—Д.13) засвідчують, що наймасштабнішою за абсолютними та відносними показниками зайнятості протягом останніх чотирьох років залишається сфера торгівлі та ремонту автотранспортних засобів; у регіональному розрізі — Донецька обл. за винятком 2015 р., у якому безробіття населення у віковій категорії 15—70 років досягло пікового рівня 13,8 % при 9,1 % у середньому по Україні. При цьому серед офіційно зареєстрованих безробітних найбільша питома вага соціально вразливих вікових категорій населення (молоді та осіб передпенсійного віку) переважно характерна впродовж останніх п'яти років для західного регіону України.

Дані табл. 2.6—2.7 переконливо підтверджують наявність дефіциту гідної праці впродовж останніх років як у галузевому, так і в регіональному аспекті. Зміни у класифікації видів економічної діяльності не дозволяють, на жаль, здійснити аналіз за більш тривалий період. Зокрема, неформальна зайнятість у 2015 р. у галузевому розрізі мала найбільшу поширеність в сільському, лісовому та рибному господарстві — 38,6 %, найменшу — в тимчасовому розміщенні й організації харчування — 2,8 % загальної чисельності неформально зайнятого населення. Зберігається ситуація вимушеної неповної зайнятості, рівень якої у 2015 р. коливався від 0,2 % в освіті до 32,8 % у сфері транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності. Рівень зносу основних засобів є свідченням низького рівня конкурентоспроможності робочих місць. Так, у 2015 р. у промисловості він склав 76,9 %. Більше половини штатних працівників у сфері будівництва, торгівлі, організації харчування не були охоплені колективними договорами, що свідчить про обмеження можливості їх участі в соціальному діалозі. Залишається поширеною практика виплати заробітної плати в межах мінімальної, зберігається заборгованість з виплати заробітної плати, спостерігаються гендерні перекося в розмірі середньомісячної заробітної плати. У регіональному форматі найбільша частка неформально зайнятих осіб у 2015 р. спостерігалась в Івано-Франківській обл. (53,8 %), а найменша — у м. Києві (13,7 %). У 2015 р. порівняно з 2011 р. стрімко зріс рівень вимушеної неповної зайнятості в Донецькій (18,7 %) і Луганській (22,5 %) обл., що в першу чергу пов'язано з розгортанням зони АТО. У переважній більшості областей заборгованість з виплати заробітної плати перевищує суми попереднього року. Загрозливо високою щодо збереження трудового потенціалу є частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Існує відчутний розрив у розмірі середньомісячної заробітної плати жінок і чоловіків.

Таблиця 2.6

ГОЛОВНІ ПОКАЗНИКИ ДЕФИЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ у 2013 і 2015 рр.

	Питома вага чисельності населення, зайнятого в неформальному секторі економіки, %		Рівень вимушеної неповної зайнятості, % до середньої облікової чисельності штатних працівників ¹		Ступінь зносу основних засобів, %		Питома вага працівників, не охоплених колективними договорами, % до облікової чисельності штатних працівників		Питома вага штатних працівників, яким нарахована в межах мінімальної, у середньообліковій чисельності штатних працівників, %		Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати на 1 січня наступного року, % до 1 січня попереднього року		Питома вага працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до середньооблікової чисельності штатних працівників		Співвідношення середньомісячної заробітної плати жінок до середньомісячної заробітної плати чоловіків, %	
	2013	2015	2013	2015	2013	2015	2013	2015	2013	2015	2013	2015	2013	2015	2013	2015
Україна	100	100	8,8	10,0	77,3	60,1	20,2	22,7	5,0	2,7	90,4	142,5	29,5	26,0	77,2	74,9
Сільське, лісове та рибне господарство	64,7	38,6	5,7	4,4	35,8	38,9	19,4	24,3	9,1	5,1	86,5	48,1	8,7	11,2	87,9	82,4
Промисловість	...	6,8	16,5	21,0	56,9	76,9	12,2	14,9	3,5	1,9	66,3	171,4	35,8	35,3	69,7	74,1
Будівництво	12,1	16,1	25,7	17,6	51,9	53,0	40,3	51,1	5,5	2,4	55,8	149,8	20,7	20,8	89,5	89,0
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	12,7	22,1	2,9	2,8	39,5	44,7	60,1	66,1	6,7	3,8	99,9	88,1	81,5	79,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	...	4,1	28,0	32,8	96,7	51,7	14,5	18,0	5,0	3,6	303,3	98,2	22,9	23,1	77,6	76,5
Тимчасове розмішування й організація харчування	...	2,8	7,7	6,2	34,8	35,6	54,8	62,3	7,4	4,2	37,5	441,6	84,6	88,1

¹ За чисельністю працівників, які перебувають у відпустках без збереження заробітної плати та переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)

Інформація та телекомунікації	...	4,3	2,6	63,6	57,9	28,1	46,5	2,4	1,8	21,0	167,7	...	11,4	87,8	80,6
Фінансова та страхова діяльність	...	0,2	0,4	40,2	41,9	35,3	41,8	3,6	1,4	92,8	318,7	66,8	66,4
Операції з нерухомим майном	...	6,9	4,6	40,4	37,7	40,9	43,2	6,0	2,7	173,2	58,1	89,2	94,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	...	10,0	14,6	53,3	57,3	27,0	33,2	3,6	2,1	112,2	128,4	89,1	84,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	...	5,1	7,4	52,4	55,1	39,1	46,2	5,6	3,5	56,5	100,7	97,5	101,1
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	...	0,2	2,0	57,6	50,1	19,9	22,9	2,1	1,3	49,3	16,4	87,2	90,7
Освіта	...	0,1	0,2	44,9	45,6	7,6	7,9	5,4	2,5	97,0	7,9	91,3	93,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	...	0,6	0,8	45,7	44,0	6,4	7,5	5,6	2,7	47,6	91,0	...	16,0	89,9	89,7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинки	...	0,6	1,3	31,7	32,2	24,1	26,6	7,5	5,4	51,2	25,5	62,2	47,2
Інші види економічної діяльності	10,7	9,5	6,0	4,4	44,6	49,6	57,5	8,7	6,3	47,7	74,7	79,4	89,1

Джерело: Складено за даними статистичних збірників «Економічна активність населення України», «Праця України» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>

Таблиця 2.7

ГОЛОВНІ ПОКАЗНИКИ ДЕФИЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЗА РЕГІОНАМИ У 2011 ТА 2015 РР.

	Питома вага чисельності населення, зайнятого в неформальному секторі економіки, в чисельності зайнятого населення, %		Рівень вимушеної неповної зайнятості, % до середньобліскової чисельності штатних працівників		Рівень догортривалого безробіття (питома вага безробітних, що перебували у пошуку роботи 12 місяців і більше), %		Питома вага працівників, не охоплених колективними договорами, % до облікової чисельності працівників		Питома вага штатних працівників, яким зарахована плата нарахована в межах мінімальної, у середньобліскової чисельності штатних працівників, %		Динаміка зборгованості із виплати заробітної плати станом на 1 січня наступного року; % до 1 січня попереднього року		Питома вага працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до облікової чисельності штатних працівників		Співвідношення середньомісячної заробітної плати до середньомісячної заробітної плати чоловіків, %	
	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015	2011	2015
Україна	23,1	26,2	10,4	10,0	...	13,0	18,4	22,7	5,6	2,7	80,2	142,5	28,9	26,0	74,9	74,9
Вінницька	32,4	35,7	10,3	9,6	...	0,7	12,8	26,3	8,9	3,9	84,6	75,5	22,1	19,0	81,8	78,8
Волинська	33,2	27,9	10,8	6,5	...	0,2	13,2	16,1	7,3	3,2	47,0	130,8	26,7	20,0	82,9	79,0
Дніпропетровська	13,9	19,4	9,1	11,5	...	0,6	22,7	21,8	4,7	2,4	63,9	115,4	39,1	36,1	68,4	67,3
Донецька	11,5	16,2	6,6	18,7	...	0,5	12,8	15,4	3,5	2,0	85,8	99,1	42,8	46,9	60,1	58,9
Житомирська	28,8	24,4	10,2	6,7	...	1,0	14,8	16,4	6,7	2,6	45,7	69,5	20,6	20,8	82,4	80,1
Закарпатська	33,1	47,3	11,4	7,3	...	0,1	15,4	14,8	6,3	2,6	103,8	146,7	11,4	17,6	85,1	83,6
Запорізька	22,9	25,7	18,4	16,2	...	0,3	12,6	15,0	5,8	2,6	93,2	98,1	35,8	34,2	70,3	68,7
Івано-Франківська	32,5	53,8	13,9	9,8	...	0,3	12,5	13,7	7,5	3,2	101,2	43,0	25,5	19,3	78,8	75,4
Київська	13,7	15,1	11,3	7,1	...	0,5	30,4	29,4	4,5	2,6	43,4	97,0	21,3	23,1	72,7	73,4
Кіровоградська	22,2	21,2	9,7	9,8	...	1,8	12,8	15,3	7,1	2,9	80,0	104,1	21,3	19,7	79,9	78,8
Луганська	17,4	31,5	9,6	22,5	...	0,5	9,6	11,7	4,8	2,5	84,4	808,8	48,9	39,0	59,7	77,7

¹ За чисельністю працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати та переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)

Львівська	21,7	21,5	15,5	10,8	...	0,3	11,9	20,6	6,7	3,3	88,3	120,3	22,9	22,3	78,6	77,2
Миколаївська	30,1	25,3	10,1	6,9	...	0,9	14,0	18,8	7,3	3,7	93,7	128,4	19,9	20,1	72,1	69,7
Одеська	23,0	30,7	8,1	6,8	...	0,2	20,2	23,8	3,5	2,1	74,8	231,0	15,5	20,1	80,9	76,4
Полтавська	21,1	17,5	12,1	13,0	...	0,7	16,3	17,6	7,6	3,5	75,7	123,4	28,6	26,6	71,4	72,2
Рівненська	42,3	49,4	9,9	5,7	...	0,7	16,0	23,0	7,3	3,3	30,0	139,2	29,9	28,1	77,0	72,7
Сумська	33,7	28,7	9,4	12,9	...	0,4	8,8	11,4	8,2	4,4	113,6	118,1	26,9	25,2	77,1	75,0
Тернопільська	43,6	26,3	13,5	6,7	...	0,3	22,2	30,5	7,9	3,5	93,4	80,9	18,2	19,5	88,3	85,9
Харківська	15,8	18,1	8,5	11,7	...	0,4	12,7	17,8	6,3	2,3	70,4	140,8	21,6	21,9	78,5	77,6
Херсонська	38,9	45,0	8,9	10,0	...	0,3	17,6	18,7	7,4	3,5	129,7	96,8	16,6	11,7	90,3	87,0
Хмельницька	29,7	20,0	13,2	9,7	...	0,4	19,7	21,4	7,6	2,3	92,0	67,5	23,0	22,1	81,2	77,5
Черкаська	31,5	29,3	13,5	9,0	...	0,8	15,6	17,5	6,0	3,2	59,1	108,5	23,2	29,7	81,1	82,7
Чернівецька	51,6	49,8	13,0	7,3	...	0,4	15,9	21,8	8,5	3,8	7,6	36,7	11,9	18,4	91,5	89,1
Чернігівська	31,6	21,6	11,8	9,0	...	0,4	13,0	19,8	8,2	4,0	93,4	104,8	17,4	18,7	82,2	77,1
м.Київ	4,4	13,7	8,1	4,9	...	0,3	35,4	42,5	2,8	1,6	63,4	89,1	15,8	17,8	88,3	82,9

Джерело: Складено за даними статистичних збірників «Економічна активність населення України», «Праця України» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>

Наведений вище теоретико-прикладний сценарій виявлення дефіциту гідної праці з використанням спектра відповідних показників, що проаналізовано в розрізі сфер економічної діяльності та регіонів України, закладає концептуальну платформу для опрацювання механізмів та інструментарію подолання дефіциту гідної праці і забезпечення стійкого розвитку соціально-трудової сфери.

2.3. Інституціональні причини дефіциту гідної праці у сфері зайнятості

Поява дефіциту гідної праці в сфері зайнятості населення України є результатом впливу багатьох соціальних, економічних, правових, організаційних, ментальних факторів тощо. Науковці, практики та державні діячі, аналізуючи тренди зайнятості, пов'язують їх, як правило, зі світовими фінансовою та економічною кризами, глобалізацією, дестабілізуючим впливом збройного конфлікту на Сході України, особливостями територіального розміщення, станом розвитку певних сфер економічної діяльності, розвитком міжнародного права тощо. Їх вплив є беззаперечним. Водночас не можна не враховувати, що стан зайнятості населення є результатом управлінських впливів у країні. А це означає, що необхідно вивчати (аналізувати) інституціональні аспекти відносин зайнятості на суб'єктно-об'єктному рівні, а також — суб'єктно-суб'єктному рівні. Як суб'єкти управління зайнятістю нами розглядаються відповідальні за стан зайнятості державні органи (міністерства та відомства) та посадові особи. Зрозуміло, що об'єктом управління зайнятістю є, власне, зайнятість населення.

Роз'яснення потребує поняття «дефіцит гідної праці в сфері зайнятості». На нашу думку, треба виходити із категорії «дефіцит», яка трактується як нестача чого-небудь. Дефіцит гідної праці, на нашу думку, можна трактувати як недотримання принципів гідної праці там, де є в них нагальна потреба. Якщо мова йде про дефіцит гідної праці в сфері зайнятості, під ним слід розуміти проблеми зайнятості, які можна вирішити через дотримання пріоритетів гідної праці в країні.

На суб'єктно-об'єктному рівні дефіцит гідної праці в сфері зайнятості може проявлятися в нестачі достовірної та об'єктивної інформації у суб'єкта про об'єкт управління, і, як наслідок — відсутність повної інформації про об'єкт управління в регулюючих документах. Для вивчення суб'єктно-об'єктного впливу пропонуємо оцінювати *професійний потенціал особи*, відповідальної за стан зайнятості населення в країні, а також *якість нормативно-правового її регулювання*. Як інтегральний індикатор стану зайнятості населення в країні нами обрано рейтингове значення *ефективності ринку праці*¹, яке визначається World Economic Forum як складова індексу конкурентоспроможності країни.

¹ Рейтингове значення ефективності ринку праці визначається за наступними індикаторами: соціальне партнерство (або співробітництво між роботодавцями та найманими працівниками), гнучкість заробітної плати, найм та звільнення, витрати на скорочення персоналу, оцінка впливу податків на мотивацію до роботи, тіснота зв'язку між заробітною платою та продуктивністю, оцінювання персоналу, здатність країни зберігати та залучати таланти, дискримінація жінок.

Чи впливає компетентність головної посадової особи у сфері управління зайнятістю на її стан у країні? Гіпотетично відповідь має бути позитивною. Для перевірки гіпотези будемо зіставляти значення професійного потенціалу міністра соціальної політики¹, визначене за авторською методикою, та рейтинг ефективності ринку праці. Професійний потенціал міністра складається з оцінки фахової підготовки (управління, економіка, право, політика, соціологія і/або психологія), оцінки досвіду в певних сферах діяльності (управління, економіка, право, політика), а також оцінки професійної стабільності (управління, економіка, право).

Беручи до уваги думку експертів щодо використаних в оцінюванні професійного потенціалу співвідношень, розглянемо кожну складову окремо.

Оцінка фахової підготовки. Якщо міністр має фахову підготовку «управління», він отримує, на думку експертів, найвищий бал — 3. Такий підхід пояснюється інтегральним характером управлінського напрямку освіти, який включає як необхідні складові вивчення права, економіки, психології тощо. Якщо міністр має фахову підготовку «економіка» чи «право», тоді він отримує бал — 2. Ці напрями підготовки є менш універсальними, а отже, оцінюються меншою кількістю балів. Підготовка за напрямками «соціологія» і/або «психологія» та «політика» оцінюється 1 балом, оскільки є складовими такого напрямку, як «управління», тобто підготовка за цими напрямками є найменш універсальною.

Оцінка досвіду в певних сферах діяльності. Значення оцінки досвіду є більшим за оцінку фахової підготовки, на думку експертів, у 1,5 раза. Тобто якщо оцінка фахової підготовки за напрямком «управління» дорівнює 3 бали, тоді оцінка наявності досвіду у сфері «управління» становить 4,5. Наявність досвіду у різних сферах діяльності визначається сумарно. Якщо ж посадова особа має досвід в економіці та праві, тоді сумарно її бал становить суму 6 балів (3 бали — «економіка» і 3 бали — «право»).

Оцінка професійної стабільності. Значення оцінки професійної стабільності є більшим за оцінку досвіду, на думку експертів, у 2 рази. Тобто якщо оцінка досвіду в управлінні дорівнює 4,5 бали, тоді професійна стабільність у цій сфері становить 9 балів. Водночас отримання оцінки за цією складовою можливе за певних умов. По-перше, досвід у певній сфері («економіка», «право», «управління») має становити не менше як 10 років, і по-друге, передувати посаді міністра.

Розглянемо результати оцінювання професійного потенціалу посад міністрів і порівняння його зі значеннями рейтингу ефективності ринку праці в окремих країнах (табл. 2.8). Значення рейтингу ефективності ринку праці взято за 2015 р. (01.01. 2015—31.12.2015). Відповідно до цього періоду визначалися посадові особи, відповідальні за стан зайнятості в досліджуваних країнах. Якщо протягом аналізованого періоду відповідальними були кілька осіб, то професійний потенціал визначався пропорційно терміну перебування на посаді. Наприклад, якщо одна людина з освітою «економіка» перебувала на посаді міністра 3 місяці, а інша з освітою «управління» — 9 місяців протягом 2015 р., тоді розрахунок оцінки фахової підготовки був такий: $3/12 \times 2 + 9/12 \times 3 = 0,5 + 2,25 = 2,75$. Слід зауважити, що проведене оцінювання стосується лише впливу професійної

¹ Різні країни мають різні назви посади міністра соціальної політик, наприклад, міністр соціального забезпечення, міністр праці, міністр зайнятості тощо.

складової на ефективність ринку праці, а в реальності професійний потенціал посадової особи багато в чому залежить не тільки від професійної підготовки та досвіду, а й від індивідуально-психологічних якостей.

Таблиця 2.8

**СПІВСТАВЛЕННЯ ЗНАЧЕНЬ ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МІНІСТРІВ
ТА РЕЙТИНГ ЕФЕКТИВНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ ОКРЕМИХ КРАЇН СВІТУ**

Країна	Оцінка фахової підготовки: Економіка — 2 Право — 2 Соціологія та/або психологія — 1 Політика — 1 Управління — 3	Оцінка досвіду роботи: Економіка — 3 Право — 3 Політика — 1,5 Управління — 4,5	Оцінка стабільності професійної кар'єри: Економіка — 6 Право — 6 Управління — 9	Сукупне значення професійного потенціалу міністра	Міжнародний рейтинг ефективності ринку праці
1	2	3	4	5	6
США Міністр: Томас Едвард Перес	1 + 2 = 3	3 + 4,5 = 7,5	6	16,5	4
Англія Міністр: Прити Пател	3	4,5	9	16,5	5
Канада Міністр: Кристіна Кейлі Лейтч	3 + 1 = 4	4,5 + 1,5 = 6	0	10	7
Норвегія Міністр: Роберт Еріксон	3 + 2 = 5	4,5 + 1,5 = 6	0	11	9
Данія Міністр: Йорн Ниргард Ларсен	2	3 + 3	9	17	10
Ісландія Міністр: Торстейн Віглендсен	1+2+3=6	3 + 4,5 = 7,5	9	22,5	12
Ірландія Міністр: Йон Бертон	2	4,5 + 1,5 + 3 = 9	9	20	13
Естонія Міністри: Евгеній Осиновський Ренар Васильєв Урмас Круже	$0,5 \times 1 + 0,25 \times 3 + 0,25 \times (2 + 3) = 2,5$	$0,5 \times 6 + 0,25 \times 6 + 0,25 \times 6 = 6$	$0 + 0 + 0,25 \times 9 = 2,5$	11	15
Голландія Міністр: Дидерик Маартен Самсон	0	4,5 + 3 + 1,5 = 9	0	9	17
Швеція Міністр: Юлія Маргаретта Йохансон	1	4,5 + 1,5 = 6	0	7	20

Країна	Оцінка фахової підготовки: Економіка — 2 Право — 2 Соціологія та/або психологія — 1 Політика — 1 Управління — 3	Оцінка досвіду роботи: Економіка — 3 Право — 3 Політика — 1,5 Управління — 4,5	Оцінка стабільності професійної кар'єри: Економіка — 6 Право — 6 Управління — 9	Сукупне значення професійного потенціалу міністра	Міжнародний рейтинг ефективності ринку праці
1	2	3	4	5	6
Німеччина Міністр: Андреа Налес	2	1,5	9	12,5	22
Латвія Міністр: У. Аугуліс	2	4,5+1,5=6	9	17	25
Фінляндія Міністр: Анна-Майя Крістіна Хенрікссон	2	3+4,5+1,5=9	0	11	26
Австрія Міністр: Рудольф Хандстофер	2	4,5+1,5=6	0	8	40
Чеська Республіка Міністр: Майкл Маркс	0	4,5+1,5=6	0	6	47
Франція Міністр: Франсуа Ребсамен Мириам Эль Хомрі	$(2+2+1) + (2+1)/2=4$	$(4,5+1,5) + (4,5+1,5)/2=6$	$9+0/2=4,5$	15	51
Бельгія Міністр: Філіп Мойтерс	2	4,5+1,5=6	0	8	54
Україна	0	4,5+1,5=6	0	6	56
Португалія Міністр: Хосе Антоніу да ФONSEКА Віейра да Сілва	2	4,5+1,5=6	0	8	66
Болгарія Міністр: Івайло Георгієв Калфін	2	4,5+1,5=6	0	8	68
Польща Міністр: Владислав Козінек-Каміш	1	4,5+1,5	0	7	81
Італія Міністр: Джуліано Полетті	0	4,5	0	4,5	126

Аналізуючи дані табл. 2.8, можна зробити кілька висновків. По-перше, серед країн-лідерів за рейтингом ефективності ринку праці лише 2 країни (15 %) мають значення професійного потенціалу міністра нижче від 10 балів (Голландія, Швеція). По-друге, серед країн-лідерів за значенням професійного потенціалу міністра лише одна країна (8 %) не входить до групи лідерів за рейтингом ефективності ринку праці (Франція). По-третє, рейтинг ефективності ринку праці є дуже чутливим до оцінки професійного потенціалу посадової особи. Так, значення професійного потенціалу «8», «7» і «6» відкидають країну до п'ятого десятку за рейтингом ефективності ринку праці. Для точнішої оцінки наявності зв'язку між двома змінними (професіоналізм міністра та ефективність ринку праці) засобами Excel визначено коефіцієнт кореляції Пірсона, який становить 0,65. Таке значення вважається свідченням кореляції вище середньої та високої кореляції¹

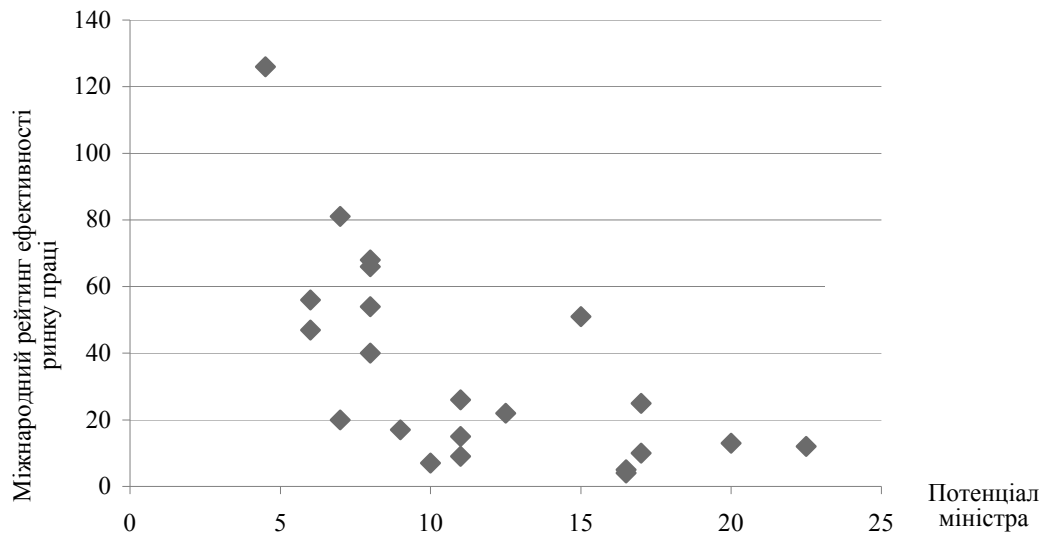


Рис. 2.4. Точковий графік залежності між змінними «професійний потенціал міністра» і «рейтинг ефективності ринку праці»

Отже, професійний потенціал посадової особи, відповідальної за управління зайнятістю в країні, впливає на ефективність ринку праці. Тому низька оцінка професійного потенціалу особи відповідальної за сферу зайнятості в Україні, порівняно із країнами-лідерами за його значенням, може розглядатися як дефіцит гідної праці (рис. 2.4).

Як уже зазначалося, аналіз відносин зайнятості на суб'єктно-об'єктному рівні включає якість нормативно-правового їх регулювання. Це стосується, зокрема, правової коректності у визначенні понять управління зайнятістю. Подібними є позиції О. Кочемировської, Д. Семенової, які в аналітичній записці «Щодо проблем реалізації Закону України «Про зайнятість населення» звернули увагу на наявність у законі ряду неточностей концептуального характеру. Спробуємо

¹ Коефіцієнт кореляції Пірсона [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki>

конкретизувати їх вплив на реалізацію принципів гідної праці та практику управління зайнятістю.

У ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» поняття «зайнятість» визначено як «не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно». Цілком погоджуємося із першою частиною визначення. Водночас, це визначення, на наш погляд, містить недоречність, що унормовує (створює правове підґрунтя) дефіцит гідної праці. Справа в тому, що гідна праця означає справедливий заробіток, а не його відсутність, як це визначено у понятті «зайнятість». «Безоплатність трудової діяльності» є складовою поняття «безробіття» та одним з критеріїв надання особі статусу «безробітна особа». Така розмитість понять «зайнятість» та «безробіття» створює можливість для юридичного маневру у кількісній оцінці цих явищ. А це, на нашу думку, знижує ефективність управління зайнятістю. До того ж не можна вирішувати проблеми без вірного уявлення про їх прояви та поширеність. Протиріччя у визначенні одного з головних понять управління зайнятістю створює також перешкоди для не вірного розуміння меж і цілей управління.

Явище «зайнятість населення» у практиці управління матеріалізується у категоріях зайнятого населення. Закономірним результатом наявності ознак дефіциту гідної праці у понятті «зайнятість населення» є їх наявність і у переліку категорій зайнятого населення. Відповідно до ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» категоріями зайнятого населення є:

— особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством;

— особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств);

— особи, які проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу;

— особи, які на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості;

— особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах і поєднують навчання з роботою;

— непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка, за висновком медичного закладу, потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію і/або надбавку відповідно до законодавства;

— батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;

— особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який, за висновком лікарської комісії медичного закладу, потребує постійного стороннього догляду та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства.

Як критерії оцінювання категорій зайнятих на наявність ознак дефіциту гідної праці використаємо *доступність соціального захисту і/або стабільність відносин зайнятості, розмір винагороди за працю.*

Найбільш захищеними, на нашу думку, є особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту); особи, які забезпечують себе роботою самостійно (крім членів особистих селянських господарств); особи, які проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу; особи, які на законних підставах працюють за кордоном і які мають доходи від такої зайнятості. Щодо інших категорій зайнятих конкретизуємо ознаки дефіциту гідної праці.

Особи, які працюють на інших умовах, передбачених законодавством. Різновидом такої трудової діяльності є праця за цивільно-правовими договорами. Такі трудові відносини, як правило, тривають порівняно недовго; але головний ризик полягає у можливій відсутності соціального захисту зайнятої особи та недотриманні державних вимог до розміру заробітної плати.

Члени особистих селянських господарств. Ознакою особистого селянського господарства є наявність земельної ділянки розміром не більше як 2,0 га. Незалежно від розміру місячного доходу член особистого селянського господарства, для якого така зайнятість є основною, не може бути визнаний безробітною особою; тобто можливою є ситуація, коли трудова діяльність членів особистих селянських господарств приносить дохід, який не є гідним. Вважаємо, як і автори публікації¹, що правова норма Постанови Кабінету Міністрів від 26 грудня 2003 р. № 2031 «Про затвердження Порядку визначення розрахункового місячного доходу на одного члена особистого селянського господарства», яка втратила чинність, дає можливість усунути виявлений дефіцит. Відповідно до цього нормативно-правового акта член особистого селянського господарства вважається зайнятим, якщо його розрахунковий місячний дохід дорівнює або перевищує розмір мінімальної заробітної плати. Сезонність і залежність від природно-кліматичних умов також зменшують впевненість членів особистого селянського господарства в отриманні гідного заробітку, що погіршує їх захищеність.

Особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах. Стабільність відносин зайнятості цієї категорії зайнятого населення у випадку навчання за контрактом залежить від її фінансового забезпечення та відповідальності. Тому у нашому аналізі розглядаємо зайнятість осіб, які навчаються за бюджетні кошти, та відповідально ставляться до навчання. За цих умов учень або студент може розраховувати на стипендію. Постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. № 1047 «Про розміри стипендій у державних та комунальних навчальних закладах, наукових установах» встановлено мінімальні, соціальні та підвищені стипендії, максимальні розміри яких становлять 1400, 2000 та 2500 грн відповідно. У розрахунку на один день розмір стипендії, незалежно від її виду, менше межі абсолютної бідності — 5 дол., встановленої Наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства фінансів України, Державної служби статистики України, Національної академії наук України від 08.10.2012 № 629/1105/1059/408/612 «Про затвердження Методики комплексної оцінки бідності». Іншими словами, відбувається знецінення цієї, безумовно, суспільно корисної діяльності та обмеження

¹ Кочемировська О. Щодо проблем реалізації Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI. Аналітична записка [Електронний ресурс] / Кочемировська О., Семенова Д. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/953/>

можливостей збільшення гідної винагороди, оскільки навчання учнів і студентів на денній формі є основною зайнятістю.

Непрацюючі працездатні особи, які доглядають за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку (досягла 80-річного віку), інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу. Соціальна природа зайнятості цієї категорії осіб обмежує оцінювання її гідності критерієм розміру грошового забезпечення. Непрацюючі працездатні особи, які здійснюють догляд, можуть отримувати від 50 до 100 % прожиткового мінімуму (з 1 січня 2017 р. — 1544 грн), в деяких випадках встановлюється ліміт на рівні мінімальної заробітної плати. Як і в попередньому випадку, розмір виплати за цей вид зайнятості є нижчим за абсолютну межу бідності, а отже, не є гідним.

Батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки. Вважаємо зайнятість цієї категорії осіб стабільною, а отже, стабільним є їх заробіток, який залежить від чисельності прийомних дітей або дітей-вихованців. Водночас виплати за догляд за дітьми не можуть перевищувати 5 прожиткових мінімумів для батьків-вихователів і 1,5 прожиткових мінімумів — для прийомних батьків. Тобто розмір грошового забезпечення батьків-вихователів може бути вищим за абсолютну межу бідності.

Отже, категорії зайнятого населення з ознаками дефіциту гідної праці лише штучно збільшують значення показників зайнятості населення країни. Така ситуація буде спостерігатися доти, доки розмір доходів зайнятих як мінімум не буде прив'язаний до мінімальної заробітної плати: тобто або трудова діяльність зайнятого населення оцінюватиметься на рівні не менше мінімальної заробітної плати, або перелік категорій зайнятого населення має бути скорочений. Крім того, якщо розглянуті категорії зайнятого населення будуть отримувати мінімальну заробітну плату, це уможливить збільшення сукупного попиту в країні та сплату податків, страхових внесків.

Водночас, мінімальна заробітна плата, незважаючи на її підвищення до 3200 грн, поки не є гідною, оскільки її розмір нижче від абсолютної межі бідності у розрахунку на добу (5 дол. США). Вважаємо, що наведена в ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» правова норма про заохочення роботодавців створювати робочі місця із заробітною платою в розмірі не менше, ніж 3 мінімальні заробітні плати за кожну особу, є на часі. Така заробітна плата може використовуватися як нижня межа гідного заробітку зайнятих осіб.

О. Кочемировська, Д. Семенова, аналізуючи Закон України «Про зайнятість населення», звертають також увагу на відмінність термінології, яка характеризує однакове явище. Йдеться про категорію «громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню», яка по тексту підмінюється, на наш погляд, не зовсім синонімічними термінами — категорія «громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці», категорія «громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці».

«Конкурентоспроможність особи», як правило, оцінюється за об'єктивними та суб'єктивними ознаками. Це означає, що не можна стверджувати, що хтось не є конкурентоспроможним або недостатньо конкурентоспроможним на ринку праці. Ми можемо лише припускати, що певна ознака особистості обмежує її вихід на ринок праці або породжує дискримінаційні прояви. Тому необхідно

усунути соціальні бар'єри (стереотипи) та дати можливість об'єктивно оцінити конкурентоспроможність особи. Якщо ж йдеться про працевлаштування неконкурентоспроможної або недостатньо конкурентоспроможної особи, це скоріше — трудова реабілітація. А це вже виходить за сферу реалізації принципів гідної праці.

Також, погоджуючись з результатами дослідження О. Кочемировської, Д. Семенової¹, вважаємо, що в Законі України «Про зайнятість населення» не правильно визначено поняття «безробітна особа», в якому відсутня важлива ознака такої особи, а саме — «шукає роботу». На практиці це може означати паразитування або неформальну зайнятість безробітної особи. Більш того, норми законів є пріоритетними за норми інших нормативно-правових актів. Тобто безробітна особа, яка не виконує норму Постанови Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 198 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних і ведення обліку осіб, які шукають роботу» про її обов'язок відвідувати з метою пошуку підходящої роботи центр зайнятості не рідше, ніж один раз на 30 календарних днів, може оскаржити її невиконання в суді.

Отже, відносини зайнятості на суб'єктно-об'єктному рівні мають потенціал вдосконалення. По-перше, збільшуючи професійний потенціал посадових осіб, відповідальних за стан зайнятості в країні, можна покращити рейтингові значення ефективності ринку праці. По-друге, забезпечуючи чіткість понять у нормативно-правових актах з управління зайнятстю, можна значно підвищити їх дієвість.

На суб'єктно-суб'єктному рівні дефіцит гідної праці в сфері зайнятості в Україні, на нашу думку, проявляється через недостатню залученість органів державного управління до реалізації пріоритетів гідної праці в Україні. Головними нормативно-правовими актами, регулюючими діяльність суб'єктів управління зайнятстю, є положення Міністерств. Порівняємо, наскільки у функціях Міністерств враховані цілі гідної праці для України (табл. 2.9—2.17).

Таблиця 2.9

**ФОРМУЛЮВАННЯ ФУНКЦІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
В ПОЛОЖЕННІ ПРО МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ,
ЯКІ УМОЖЛИВЛЮЮТЬ ПОЯВУ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Функції міністерств в управлінні зайнятстю	Коментар
39) бере участь у: формуванні та реалізації бюджетної, цінової, лізингової, інноваційної, інвестиційної, страхової, гендерної політики, політики у сфері інформатизації та технічного захисту інформації, сільського туризму	Дефіцит гідної праці: відсутня належна увага до соціальної політики, політики зайнятості. Наслідки: може призвести до нехтування людиною та концентрації уваги на монетарних індикаторах

Вважаємо недопустимим відсутність уваги Мінагрополітики України до політики зайнятості та соціальної політики в цілому. На нашу думку, не можна

¹ Кочемировська О. Щодо проблем реалізації Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI. Аналітична записка [Електронний ресурс] / Кочемировська О., Семенова Д. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/953/>

розвивати сільське господарство та агропромисловість без участі Міністерства, наприклад, у залученні молоді до сільських територій, у створенні конкурентоспроможних робочих місць, у детінізації зайнятості тощо.

Таблиця 2.10

**ФОРМУЛЮВАННЯ ФУНКЦІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
В ПОЛОЖЕННІ ПРО МІНІСТЕРСТВО ЕКОЛОГІЇ ТА ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ,
ЯКІ УМОЖЛИВЛЮЮТЬ ПОЯВУ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Функції міністерства в управлінні зайнятістю	Коментар
72) забезпечує впровадження механізмів сталого розвитку з питань, що належать до компетенції Мінприроди	Дефіцит гідної праці: відсутня конкретизація цілей сталого розвитку, які планується досягнути, тоді як вони охоплюють широке коло сфер ¹ , у тому числі зайнятість населення та гідну працю. Наслідки: така неконкретність унеможливить оцінювання досягнення запланованих цілей сталого розвитку
83) здійснює співпрацю з інститутами громадянського суспільства, забезпечує участь громадськості у формуванні та реалізації державної політики з питань, що належать до компетенції Мінприроди	Дефіцит гідної праці: відсутня конкретизація інститутів громадянського суспільства, кожний з яких передбачає особливі форми взаємодії. Наслідки: така неконкретність може призвести до нехтування важливими інститутами громадянського суспільства, наприклад, учасниками соціального діалогу

Щодо функції, пов'язаної з досягненням цілей сталого розвитку, то варто відмітити, що цілі сталого розвитку включають 17 позицій, з яких 10 — пов'язані зі збереженням природних ресурсів та екосистем, досягнення яких не можливе без залучення та участі господарсько-виробничих суб'єктів. Тому Міністерству екології та природних ресурсів України варто було б додати до переліку функцію ще одну — пов'язану з підготовкою пропозицій Кабінету Міністрів України щодо пільгового оподаткування підприємств, які створюють і/або зберігають «зелені» робочі місця.

Також вважаємо, що відсутність конкретизації інститутів громадянського суспільства, з якими міністерство має співпрацювати, буде заважати повноті виконання цієї функції. Тому, говорячи про інститути громадянського суспільства, слід вказати всі їх головні різновиди: профспілки, об'єднання роботодавців, громадські організації, релігійні організації, творчі спілки, благодійні організації тощо.

Гідна праця в сфері зайнятості є передумовою процвітання суспільства та розбудови соціальної держави, а отже, має бути турботою не тільки Міністерства соціальної політики, але й інших міністерств, зокрема Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. Не можливо досягнути економічного зростання в країні протягом довгострокового періоду без достатньої уваги до соціальних питань, питань розвитку агропромислового комплексу та регіонів, освіти та охорони здоров'я тощо. На нашу думку, тому прогнозування соціально-економічного розвитку країни, проведення економічного аналізу пенсійної системи має здійснюватися за участю всіх Міністерств Кабінету Міністрів України.

Схожа ситуація спостерігається з функціями міністерства щодо розвитку малого і середнього підприємництва, яке є головним джерелом створення конку-

¹ Цілі сталого розвитку 2016—2030 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>

рентоспроможних робочих місць в економіці. Це має означати загальну зацікавленість представників уряду в ефективності реалізації цієї функції. Тому вважаємо, що підготовка проектів державних програм розвитку малого і середнього підприємництва, розгляд пропозицій визначення пріоритетів і видів підтримки суб'єктів малого і середнього підприємництва має здійснюватися за участю всіх представників Кабінету Міністрів України.

Таблиця 2.11

**ФОРМУЛЮВАННЯ ФУНКЦІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
В ПОЛОЖЕННІ ПРО МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ,
ЯКІ УМОЖЛИВЛЮЮТЬ ПОЯВУ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Функції міністерства в управлінні зайнятістю	Коментар
<p>5) готує разом з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади, а також Національним банком прогнози економічного і соціального розвитку України на середньо- та короткостроковий періоди; 6) визначає економічні засади демографічного і соціального розвитку, розробляє прогнози чисельності населення України за статеві-віковою структурою, заробітної плати та ринку праці; 15) проводить економічний аналіз ефективності пенсійної системи</p>	<p>Дефіцит гідної праці: відсутня конкретизація залучених до підготовки прогнозів центральних органів влади. Наслідки: така неконкретність може призвести до нехтування позицією таких компетентних центральних органів влади як Міністерство соціальної політики, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Міністерство охорони здоров'я тощо</p>
<p>74) готує пропозиції щодо визначення пріоритетів і видів підтримки суб'єктів малого і середнього підприємництва; 75) розробляє проекти державних програм розвитку малого і середнього підприємництва, забезпечує їх виконання з урахуванням загальнодержавних пріоритетів та проведення моніторингу виконання; 76) вносить пропозиції щодо визначення основних фінансових, економічних, соціальних та інших показників розвитку малого і середнього підприємництва</p>	<p>Дефіцит гідної праці: невизначеними є адресат пропозицій, учасники розробки проектів щодо створення робочих місць Наслідки: формальний підхід до виконання цих функцій Міністерством</p>
<p>188) опрацьовує проектні пропозиції щодо ініціювання інвестиційних проектів економічного і соціального розвитку України, що підтримуються міжнародними фінансовими організаціями, готує висновок про відповідність проектів пріоритетам державної політики у відповідній сфері; 191) забезпечує формування стратегічних і щорічних програм залучення міжнародної технічної допомоги відповідно до основних напрямів соціально-економічного розвитку України</p>	<p>Дефіцит гідної праці: Міністерство економічного розвитку одноосібно не може приймати рішення щодо відповідності інвестиційних проектів соціального та економічного розвитку пріоритетам державної політики, а також визначення основних напрямів соціально-економічного розвитку; можлива недостатня увага до соціальних аспектів та концентрація уваги на фінансових аспектах проектів Наслідки: відсутність комплексного оцінювання відповідності проектів та виявлення переваг їх реалізації</p>
<p>233) забезпечує здійснення в межах повноважень, передбачених законом, соціального діалогу на галузевому рівні, в тому числі укладення галузевих (міжгалузевих) угод</p>	<p>Дефіцит гідної праці: участь в соціальному діалозі обмежена галузевим рівнем Наслідки: уповільнення розвитку соціального партнерства на національному та регіональному рівнях</p>

Достатню увагу соціальним аспектам інвестиційних проектів економічного і соціального розвитку забезпечить участь у їх опрацюванні не тільки Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, а й інших, у тому числі соціально орієнтованих міністерств, наприклад, Міністерства соціальної політики, Міністерства освіти і науки України тощо.

Ефективний соціальний діалог є пріоритетом гідної праці в Україні, в його рамках відбувається регулювання соціально-трудова відносини зайнятості на всіх рівнях. Тому вважаємо, що Міністерство економічного розвитку і торгівлі України має брати участь у соціальному діалозі на всіх рівнях, а також забезпечувати в межах повноважень соціальний діалог на галузевому рівні.

Таблиця 2.12

**ФОРМУЛЮВАННЯ ФУНКЦІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
В ПОЛОЖЕННІ ПРО МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ,
ЯКІ УМОЖЛИВЛЮЮТЬ ПОЯВУ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Функції міністерства в управлінні зайнятстю	Коментар
117) визначає перелік спеціальностей, за якими жінки можуть проходити підготовку для проходження військової служби на посадах офіцерського складу	Дефіцит гідної праці: містить дискримінаційну складову за ознакою статі Наслідки: суспільне засудження правової норми

Концепція гідної праці вимагає усунення будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості, і тому вважаємо, що, визначаючи військові спеціальності для жінок, слід вказати причину їх виокремлення, наприклад, психофізіологічні особливості жінок.

Таблиця 2.13

**ФОРМУЛЮВАННЯ ФУНКЦІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
В ПОЛОЖЕННІ ПРО МІНІСТЕРСТВО МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ,
ЯКІ УМОЖЛИВЛЮЮТЬ ПОЯВУ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Функції міністерства в управлінні зайнятстю	Коментар
8) сприяє в установленому порядку працевлаштуванню молоді, створенню умов для її інтелектуального самовдосконалення і творчого розвитку, формуванню гуманістичних цінностей та патріотичних почуттів у молодих громадян	Дефіцит гідної праці: з усіх аспектів гідної праці в сфері зайнятості міністерство обмежалося лише працевлаштуванням молоді. Наслідки: поза увагою залишилися соціальний діалог, соціальний захист, заробітна плата, безпека та гігієна праці

Імплементация гідної праці в сферу зайнятості молоді, на нашу думку, передбачає комплексний підхід. Необхідно враховувати всі аспекти зайнятості цієї категорії населення, а саме — гідні соціальний захист, заробітну плату та охорону праці молодих працівників. Також специфіка інтересів зайнятої молоді потребує особливих підходів до їх захисту, а отже, обов'язкової участі Міністерства молоді та спорту України у соціальному діалозі.

Одноосібна участь Міністерства освіти і науки України в аналітико-прогностичній діяльності не сприятиме вирішенню існуючих проблем на ринку освітніх послуг. Тому вважаємо, що прогнози Міністерства мають розроблятися та узгоджуватися за участю інших міністерств у межах їх компетентності.

Таблиця 2.14

**ФОРМУЛЮВАННЯ ФУНКЦІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
В ПОЛОЖЕННІ ПРО МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ,
ЯКІ УМОЖЛИВЛЮЮТЬ ПОЯВУ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Функції міністерства в управлінні зайнятістю	Коментар
9) провадить аналітично-прогностичну діяльність у сфері вищої освіти, визначає тенденції її розвитку, вплив демографічної, етнічної, соціально-економічної ситуації, інфраструктури виробничої та невиробничої сфери, формує стратегічні напрями розвитку вищої освіти з урахуванням науково-технічного прогресу та інших факторів, узагальнює світовий і вітчизняний досвід розвитку вищої освіти; 61) систематично відстежує та аналізує потреби вітчизняного ринку праці, вносить пропозиції щодо обсягів і напрямів державної підтримки підготовки фахівців з вищою освітою	Дефіцит гідної праці: не враховано повноваження в аналітико-прогностичній діяльності інших Міністерств, наприклад Міністерства соціальної політики, Мінекономрозвитку, Мінінфраструктури тощо. Наслідки: низька якість аналітико-прогностичної діяльності; одноосібна відповідальність за виконання цієї функції
63) сприяє працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів	Дефіцит гідної праці: функція забезпечена Законом України «Про зайнятість населення» Наслідки: концентрація уваги на напрямках, які не входять в компетенцію міністерства

Дублювання Міністерством функції інших суб'єктів управління зайнятості може призвести або до невиконання цієї функції, або до втручання у діяльність цих суб'єктів. Функція Міністерства з працевлаштування випускників вищих навчальних закладів забезпечена Законом України «Про зайнятість населення», а отже, контроль за її виконанням покладено на Державну службу України з питань праці. Тому вважаємо за потрібне викласти цю функцію у такій редакції: «підготовка пропозицій щодо поліпшення стану працевлаштування молоді та їх розгляд за участю представників Кабінету Міністрів України».

Таблиця 2.15

**ФОРМУЛЮВАННЯ ФУНКЦІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
В ПОЛОЖЕННІ ПРО МІНІСТЕРСТВО РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ, БУДІВНИЦТВА
ТА ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ,
ЯКІ УМОЖЛИВЛЮЮТЬ ПОЯВУ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Функції міністерства в управлінні зайнятістю	Коментар
4) сприяє комплексному соціально-економічному розвитку регіонів; 6) здійснює відповідно до законодавства проведення в установленому порядку моніторингу соціально-економічних та інших показників розвитку регіонів	Дефіцит гідної праці: забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів потребує участі інших компетентних Міністерств (служб). Наслідки: низька якість управлінських рішень щодо соціально-економічного розвитку регіонів

Соціально-економічний розвиток регіонів не може не узгоджуватися з орієнтирами розвитку країни в цілому. У зв'язку із цим, по-перше, необхідно є уніфікація індикаторів соціально-економічного розвитку регіонів, у тому числі зайнятості населення, та країни в цілому; по-друге, забезпечення високої якості програм соціально-економічного розвитку регіонів можливе тільки через залучення всіх представників Кабінету Міністрів України.

**ФОРМУЛЮВАННЯ ФУНКЦІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
В ПОЛОЖЕННІ ПРО МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ,
ЯКІ УМОЖЛИВЛЮЮТЬ ПОЯВУ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

ФУНКЦІЇ МІНІСТЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ЗАЙНЯТІСТЮ	КОМЕНТАР
<p>10) бере участь у проведенні аналізу проектів державних цільових програм з метою визначення соціальних наслідків виконання програм, у тому числі щодо їх впливу на соціальний захист населення та використання трудових ресурсів, розглядає і погоджує проекти концепцій та програм;</p> <p>11) бере участь у проведенні щороку аналізу стану виконання державних цільових програм у частині використання трудових ресурсів</p>	<p>Дефіцит гідної праці: відсутня чіткість щодо критеріїв соціальної експертизи проектів державних цільових програм і проектів; використання застарілої термінології (трудові ресурси)</p> <p>Наслідки: відсутність комплексної соціальної експертизи</p>
<p>14) розробляє та вносить в установленому порядку пропозиції щодо зайнятості населення, у тому числі надання громадянам додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню, щодо попиту та пропонування робочої сили на ринку праці, соціального захисту від безробіття, професійного навчання, регулювання трудової міграції громадян України</p>	<p>Дефіцит гідної праці: відсутня чіткість щодо адресатів пропозицій; не визначена регулярність підготовки пропозицій та аналізу їх ефективності; питання про надання громадянам додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню, соціального захисту від безробіття, професійного навчання, регулювання трудової міграції громадян України визначено Законом України «Про зайнятість населення».</p> <p>Наслідки: одноосібна відповідальність міністерства за реалізацію пропозицій; концентрація уваги на напрямках, які не входять до компетенції міністерства</p>

На нашу думку, не можна говорити про гідну працю в сфері зайнятості без критеріїв (індикаторів) її прояву. Тому вважаємо, що соціальна експертиза державних цільових програм має проводитися за наперед визначеними критеріями (індикаторами). Водночас ці індикатори мають відповідати сучасним трендам у сфері зайнятості. Наприклад, говорячи про вплив державних соціальних програм на соціальний захист, слід наголосити на їхньому впливі на соціальний захист працюючого населення, оскільки саме це створить економічний базис для інших соціальних програм у державі. Також використання в Положенні Міністерства поняття «трудові ресурси» не відповідає сучасній концепції, яка акцентує увагу на «бажанні працювати», а не на «можливості працювати».

Отже, вважаємо, що Міністерство має брати участь у проведенні соціальної експертизи проектів державних цільових програм та їх реалізації за критеріями: збільшення відносних та абсолютних показників зайнятості населення; збільшення кількості конкурентоспроможних (нових) робочих місць; збільшення трудових доходів населення тощо.

Для подолання формального підходу до розробки Міністерством пропозицій щодо забезпечення повної та продуктивної зайнятості, на нашу думку, варто визначити регулярність їх підготовки, а також залучити інші Міністерства в межах їх компетенції.

Пріоритети гідної праці у сфері зайнятості мають реалізовуватися планомірно. Для цього корисно включити до функцій Міністерства щорічну (кожні п'ять років) розробку ним Державної програми зайнятості населення за участю представників Кабінету Міністрів України.

Таблиця 2.17

**ФОРМУЛОВАННЯ ФУНКЦІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
В ПОЛОЖЕННІ ПРО МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ,
ЯКІ УМОЖЛИВЛЮЮТЬ ПОЯВУ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Функції міністерств в управлінні зайнятістю	Коментар
10) проводить разом з іншими органами виконавчої влади аналіз фінансово-економічного стану держави, перспектив її подальшого розвитку	Дефіцит гідної праці: відсутня соціальна, найбільш пріоритетна, складова розвитку країни Наслідки: така позиція може призвести до нехтування людиною та концентрації уваги лише на «монетарних» індикаторах
54) проводить оцінку фінансового забезпечення проектів угод щодо регіонального розвитку та державних програм соціально-економічного розвитку територій; 91) забезпечує проведення соціального діалогу на галузевому рівні	Дефіцит гідної праці: відсутня конкретизація призначення угоди, наприклад, регіональна угода; участь у соціальному партнерстві потребує окремої уваги, а отже, виділення в окрему функцію міністерства; фінансова експертиза державних програм соціально-економічного розвитку територій та країни також потребує окремої позиції Наслідки: змішування цільових орієнтирів; невиконання або зобов'язань у фінансовому забезпеченні соціального діалогу, або у фінансовій експертизі програм соціально-економічного розвитку територій і країни

Концентрація уваги Міністерства на фінансових аспектах розвитку країни може як наслідок призвести до позитивних результатів лише в короткостроковому період. Тоді як економічне зростання країни ймовірніше, коли Міністерство проводитиме разом з іншими органами виконавчої влади аналіз державних фінансів та їх вплив на соціально-економічний розвиток країни.

Змішування понять, нечіткість у термінології можуть нівелювати функції Міністерства в сфері зайнятості. Так, наприклад, фінансове забезпечення проектів угод щодо регіонального розвитку може відноситися до або сфери управління регіонами, або соціального партнерства. Якщо мова йде про регулювання соціально-трудова відносин, слід задекларувати оцінювання Міністерством фінансового забезпечення проектів генеральної, регіональних (галузевої) угод, а також його участь у соціальному діалозі на національному, регіональному рівнях і його забезпечення на галузевому рівні.

Аналіз функцій міністерств показав, що гідна праця в їх діяльності навіть незадекларована. По-перше, як правило, Міністерства обмежують соціальні ініціативи лише власними повноваженнями, без залучення інших компетентних міністерств. На нашу думку, така ситуація може бути наслідком бажання Міністерств закріпити за собою певні функції «під ключ», без особливої уваги якості їх виконання. По-друге, поняття «зайнятість населення країни», «створення робочих місць», «трудова міграція» з'являються лише у Положенні про Міністерство соціальної політики України, тоді як інші міністерства обмежуються поняттями «соціальний розвиток», «соціальні наслідки» тощо. І це в умовах, коли

прагнемо соціально-економічного розвитку України, головним індикатором якого є ВВП на душу населення. За роки незалежності реальний ВВП скоротився в Україні на 35%. За даними Світового банку, це найгірший результат у світі за останні 24 роки. Протягом 1991—2014 рр. ВВП скоротився лише в п'яти країнах: Молдові, Грузії, Зімбабве та Центральноафриканській Республіці. ВВП у решті країн зріс¹. Збільшувати обсяги реального ВВП можна тільки збільшуючи зайнятість населення України (за методологією МОП). По-третє, використовується застаріла термінологія, яка не відповідає ні вимогам концепції гідної праці, ні вимогам інших сучасних документів.

Соціально-економічним наслідками наявності інституціонального дефіциту гідної праці в сфері зайнятості, на нашу думку, є:

— *поглиблення недовіри до суб'єктів державного управління зайнятістю* (наприклад, якщо суб'єкти управління зайнятістю приймають правову норму, яка не вирішує проблем зайнятості або є формальною, природною є недовіра до них);

— *зниження дієвості нормативно-правових актів у сфері зайнятості* (правові норми мають трактуватися однозначно, інакше бажані результати можуть бути не досягнуті);

— *посилення маргіналізації населення* (наприклад, поєднання ознак бідного населення із критеріями зайнятого населення приводить до появи феномена працюючих бідних, ставить під сумнів збільшення сукупного попиту в країні, а отже, її економічне зростання);

— *подальше збільшення обсягів неформальної зайнятості* (наприклад, низькі рівні державних гарантій у сфері зайнятості ведуть до пошуку населенням неофіційних джерел зростання матеріального добробуту);

— *збільшення обсягів виплат допомоги по безробіттю*, у тому числі й за рахунок неформально зайнятого населення;

— *виникнення бюджетного дефіциту* внаслідок недоотримання податкових надходжень від тіньової зайнятості;

— *зниження обсягів сукупного попиту в економіці* через низький рівень трудових доходів зайнятого населення.

Таким чином, можна зробити висновок, що на сьогодні долати дефіцит гідної праці в сфері зайнятості треба починати з якісних внутрішніх змін у відносинах зайнятості на суб'єктно-об'єктному та суб'єктно-суб'єктному рівнях.

2.4. Неформальна зайнятість: ризики імплементації гідної праці

Неформальна зайнятість є глобальною проблемою світової економіки і об'єктом постійної уваги з боку Міжнародної організації праці. Вагомий внесок у питання вивчення неформальної зайнятості зроблено у доповіді Міжнародного бюро праці «Гідна праця і неформальна економіка» (Женева, 2002) і прийнятій на основі цієї доповіді Резолюції про гідну працю і неформальну економіку.

¹ Прибиткова І. Пересувні ринки праці за доби незалежності України та міграційні плани українців / Прибиткова І. // Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. — 2015. — № 2(16). — С. 316-327.

Проблема неформальної зайнятості є викликом українському суспільству, яке прагне до реалізації вимог Концепції гідної праці. Вплив чинників, через які виникає та поширюється неформальна зайнятість в Україні, з кінця минулого століття не послабшав, а навпаки, посилюється у традиційних і нових сегментах ринку праці. Крім того, на його стані й динаміці позначаються найновітніші реформаційні течії в економіці, що також підвищує ризик зростання неформальної зайнятості. Заходи державного регулювання у сфері перерозподільних відносин за умови збереження високого податкового тиску на роботодавців можуть створити додаткові поштовхи до виведення доходів від зайнятості в «тінь». Так, установлення мінімальної заробітної плати на рівні 3200 грн з подальшою відповідною реструктуризацією всієї системи оплати праці — суттєвий виклик підприємствам малого та середнього бізнесу. Відомо, що на підприємствах недержавної форми власності виплати працівникам «у конвертах» сягають 90 % загальної суми заробітної плати, а значна частина персоналу, особливо на невеликих підприємствах, працює без офіційного оформлення. Тому відповіддю на нові виклики може бути ще більша тінізація зайнятості та доходів. Не виключено й зростання рівня безробіття через звільнення працівників і скорочення чисельності підприємств у секторі малого бізнесу.

У спеціальній літературі можна виокремити багато вагомих праць, присвячених означеній проблемі, як-от: І. В. Ангелко, А. Л. Баланди, А. М. Колота, Е. М. Лібанової та інших учених. Проте подальшої розробки потребують теоретико-методологічні засади та практичні підходи до виявлення та обмеження ризиків неформальної зайнятості в аспекті імплементації Концепції гідної праці.

Згідно цієї концепції, програма гідної праці сприяє створенню загальної платформи на національному рівні, включаючи формальну і неформальну економіку (див. підрозділ 2.1). Проте забезпечення вимог гідної праці у неформальному секторі є досить проблематичним у більшості випадків принципі гідної праці є несумісними з ознаками неформальної зайнятості і потребують їх усунення.

Проблема обмеження чи будь-якого контролю неформальної зайнятості є складною для вирішення у багатьох країнах світу, хоча історія її наукового осмислення нараховує десятиліття.

Уперше термін «неформальна зайнятість» з'явився у праці К. Харта «Неформальні доходи і міська зайнятість у Гані» (1973). З того часу особливості неформальної зайнятості, тенденції її розвитку, переваги і недоліки для соціальної та економічної сфер життя стали об'єктами пильного наукового вивчення. Суттєвим є уточнення й узгодження понятійного апарату проблеми, оскільки залежно від часу, країни та контексту дослідження існують розбіжності у трактуванні базових компонентів.

У загальному підході під неформальною зайнятістю розуміють діяльність, яка здійснюється з порушенням офіційно встановлених умов реєстрації.

Формулювання статистичного визначення й інструментарію практичного вимірювання неформальної зайнятості висвітлено в документах Міжнародної організації праці (МОП). Так, обсяги неформальної зайнятості визначаються відповідно до методики, що розроблена на основі положень Резолюції зі статистики зайнятості в неформальному секторі, ухваленій XV Міжнародною конференцією статистиків праці в січні 1993 р. Згідно з цією методикою до неформ-

мального сектору економіки зараховують усіх працівників, зайнятих на незареєстрованих виробничих одиницях, що відповідають таким критеріям:

- 1) ринкова спрямованість економічної діяльності;
- 2) обмежена кількість працівників;
- 3) відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності.

В Україні цей перелік доповнюють особи, які працюють за усною домовленістю.

Ураховуючи рекомендації МОП і специфіку проявів в українській економіці неформальної зайнятості, можна виокремити категорії працівників цього сегмента ринку праці:

1. Зайняті на підприємствах у неформальному секторі: індивідуально зайняті; працівники та власники незареєстрованих підприємств.
2. Зайняті у формальному секторі працівники, які:
 - офіційно не оформлені на зареєстрованих підприємствах;
 - здійснюють необліковану діяльність на робочому місці;
 - отримують прибутки від необлікованої діяльності підприємства.
3. Зайняті одночасно у формальному і неформальному секторах, при цьому їх неформальна зайнятість може бути як первинною, так і вторинною.

Державна служба статистики України здійснює моніторинг неформальної зайнятості з 1999 р. Так, у 2015 р. кількість зайнятого населення становила понад 16,4 млн осіб, у тому числі формально зайнятих — 12,1 млн осіб, а неформально зайнятих — 4,3 млн осіб, відтак ці дані свідчать про те, що відсоток неформальної зайнятості високий — 26 %. При цьому на підприємствах формального сектору працювало майже 2,1 млн осіб, а на підприємствах неформального сектору — понад 2,2 млн осіб.

Традиційно висока питома вага неформально зайнятих у сільському, лісовому й рибному господарствах — 38,6 %, будівництві — 16,1 %, оптовій і роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів — 22,1 %¹.

Поширення неформальної зайнятості в економіці, безперечно, задовольняє певні інтереси суб'єктів економічної діяльності, проте створює значні соціальні ризики, нехтувати якими — небезпечно для розвитку системи господарювання². Тому виявлення й оцінювання ризиків, що виникають у цій сфері, нині набуває особливого значення.

Основними причинами поширення неформального сегмента ринку праці в Україні є високе навантаження на фонд заробітної плати, дефіцит робочих місць з гідними умовами праці, порушення роботодавцями прав найманих працівників, зміна трудових мотивацій населення на прагнення самостійності в роботі, неможливість працевлаштування через брак кваліфікації або через інші обставини, недосконалість і незрозумілість нормативно-правової бази, яка регулює ринок праці й зайнятості; нерегульована трудова міграція населення, безвідповідальність і безкарність контролюючих органів. Зазначені причини створюють ризики реалізації вимог гідної праці.

¹ Економічна активність населення України 2015: стат. зб. / Держ. служба статистики України. — К., 2016. — С. 103, 105.

² Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д. е. н., проф. І.Л. Петрової, к. е. н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». — К., 2016. — С. 135.

На нашу думку, з огляду на основні причини виникнення неформальної зайнятості можна виокремити її важливі типи (підсегменти):

- 1) неформальна зайнятість як альтернатива формальній;
- 2) неформальна зайнятість як альтернатива безробіттю.

Кожний з цих типів містить специфічні ризики імплементації гідної праці.

Характерними особливостями *першого типу* неформальної зайнятості є достатня конкурентоспроможність працівників, їхнє прагнення до гнучкості працевлаштування, самостійності, можливості отримання більших, ніж в офіційному секторі, доходів. Представники цього підсегмента — програмісти, дизайнери, художники, фахівці різних сфер інтелектуальної діяльності, яку можна здійснювати дистанційно, фрілансери. Крім того, це працівники, які надають індивідуальні послуги населенню, уникаючи державної реєстрації. Вільне управління своїм робочим часом і високі доходи — ось ядро мотиваційного профілю цих працівників.

Бурхливий розвиток інформаційних і комп'ютерних технологій сприяє поширенню першого типу неформальної зайнятості, внаслідок чого змінюється традиційне розуміння поняття «робоче місце». Завдяки динамічному розвитку сектору інформаційних технологій кількість фрілансерів у 2011—2014 рр. зросла в 4,8 рази, а частка зайнятих у цій сфері сягнула 16,8 %. Нині активно розвивається зайнятість, пов'язана з роботою в Інтернеті. У такий спосіб працює значна частка фрілансерів — це працівники творчих професій: дизайнери, художники, аніматори. Зокрема, з 2011 р. вона зросла на 0,7 в.п. і в 2014 р. становила 14,9 %. Частка журналістів, копірайтерів, редакторів, кореспондентів ЗМІ та перекладачів за цей період зменшилася.

За даними соціологічних опитувань, для більшості українців фріланс — лише доповнення до основного заробітку на постійному місці роботи. Так, 25 % наших співвітчизників, які працюють віддалено, отримують менше як 100 дол. на місяць і лише 7 % — 1 тис. дол.

Найбільше замовлень українські фрілансери виконували в ІТ-сфері та дизайні: на 32 млн дол. і 2 млн дол. відповідно. Крім того, віддалену роботу знайшли: копірайтери та перекладачі, сумарний заробіток яких становив 133,4 тис. дол., фінансисти та управлінці — 62,1 тис. дол., системні адміністратори — 51,9 тис. дол., фахівці в галузі розробки і промислового виробництва — 45,5 тис. дол., а також у галузі продажів і маркетингу — 34,6 тис. дол. За результатами дослідження фріланс-біржі Elance, у 2013 р. Україна посіла третє місце (після США й Індії) серед країн із найбільш високооплачуваною працею фрілансерів. Нині на платформі Elance.com зареєстровано понад 15 тис. українських фрілансерів, з яких майже 10 тис. — фахівці ІТ-технологій. Отже, Україна посідає 9 та 12 місця у світі за кількістю доступних ІТ-фахівців і дизайнерів-мультимедійників відповідно¹.

Слід констатувати, що в цьому сегменті неформальної зайнятості є ознаки гідної праці, оскільки ця діяльність є вільним вибором і певною мірою задовольняє потреби працівників. Проте соціальними ризиками є відсутність гарантії зайнятості, доходів, страхового і пенсійного забезпечення.

¹ Українські фрілансери заробляють за кордоном по \$16 на годину [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.forfun.org.ua/?p=4087>

Другий тип неформальної зайнятості вирізняється низькою конкурентоспроможністю працівників, унаслідок чого вони мають труднощі з офіційним працевлаштуванням. Як правило, їхня діяльність — нерегулярна, доходи — недостатні для забезпечення гідних умов життя. Часто-густо вони погоджуються працювати на умовах прихованої зайнятості, без оформлення, чим користуються підприємства малого і середнього бізнесу. Загалом умови праці в цьому сегменті гостро суперечать принципам гідної праці.

Загалом контингент працівників сектору неформальної зайнятості характеризується низьким освітнім рівнем. Так, якщо чисельність осіб із повною вищою освітою серед формально зайнятих становить 39,1 %, то серед зайнятих неформально — 12,2 %. Діаметрально протилежна ситуація спостерігається щодо осіб із повною загальною середньою освітою: у сегменті формальної зайнятості їх лише 13,9 %, у сегменті неформальної зайнятості — 34,3 %¹. У структурі зайнятих варто звернути увагу на частку осіб найпростіших професій. Так, за нашими розрахунками, серед неформально зайнятих вона становить 45,7 %, тоді як серед формально зайнятих — лише 8,7 %. Як бачимо, в основній масі серед неформально зайнятих в українській економіці переважають особи з низьким статусом і недостатнім рівнем освіти, здебільшого — це соціально вразливі категорії населення. Такий стан ринку праці спричинює низку ризиків.

Соціальні ризики пов'язані з імовірністю настання негативних подій із можливими втратами внаслідок дії на певний об'єкт несприятливих чинників. Ураховуючи типи чинників (об'єктивні, суб'єктивні, економічні, соціальні, технологічні, психологічні), сферу їх дії (мегарівень міжнародної економіки, макрорівень національної економіки, мезорівень регіону або виду економічної діяльності, мікрорівень підприємства, нанорівень — рівень індивіда), просторові й часові характеристики, можна виокремити різноманітні класифікації ризиків. Спільними ознаками ризиків є суперечливість як позитивного їх впливу на суспільний розвиток, так і негативного, пов'язаного з авантюризмом, суб'єктивізмом, моральними і фізичними втратами; альтернативність, яка передбачає необхідність вибору між двома чи кількома варіантами рішень; невизначеність, що означає можливість відхилення фактичного результату від бажаного².

Отже, неформальна зайнятість у всіх її проявах є зоною ризиків та викликів принципам гідної праці. До її вивчення можна застосувати всі зазначені критерії та класифікаційні ознаки ризиків. Їх виявлення й ідентифікація мають стати вагомим складником політики зайнятості у цьому сегменті.

У міжнародній практиці питання про соціальні ризики постійно перебуває в полі зору громадськості. Зокрема, методологічні підходи до їх дослідження містяться у щорічних доповідях Всесвітнього економічного форуму «Глобальні ризики». Так, у доповіді 2013 р. (Global Risks 2013 — Eighth Edition) зазначалося, що соціальні ризики не можуть бути наслідками природних чи технологічних процесів, а також індивідуальних біологічних і поведінкових особливостей окремих індивідів. Вони виникають унаслідок соціальних змін як результати невідповідності дій

¹ Економічна активність населення України 2015: стат. зб. / Держ. служба статистики України. — К., 2016. — С. 102.

² Тэпман Л.Н. Риски в экономике / под ред. проф. В.А. Швандара / Л.Н. Тэпман. — М.: ЮНИТИ-ДАНА. — 2002. — С. 9-12.

суб'єкта й об'єкта ризику змінам соціального середовища¹. Хоча, на нашу думку, ризики у сфері неформальної зайнятості мають також поведінкову природу, тобто значною мірою пов'язані з формуванням трудової поведінки суб'єктів.

Соціальні ризики у сфері зайнятості розглядаються як імовірність настання небажаних наслідків для реалізації інтересів суб'єкта відносин зайнятості внаслідок прийнятого рішення. Вони зумовлюються як характером діяльності окремих суб'єктів відносин зайнятості, так і загальною економічною ситуацією у сфері зайнятості, перспективами працевлаштування, можливостями професійного зростання. Найчастіше соціальні ризики зайнятості тлумачаться як ризик:

- не отримати роботу відповідно до набутого кваліфікаційного рівня;
- втратити робоче місце;
- декваліфікації під час довготривалого безробіття;
- бути відправленим в адміністративну відпустку (приховане безробіття) тощо.

Як наголошує В. І. Надрага, «основними складовими системи ризиків у трудовій сфері визначені: ризики формування і розвитку трудового потенціалу, ризики функціонування ринку праці та зайнятості, виробничі ризики, ризики соціального партнерства»². Ці ризики властиві практично всім сегментам зайнятого населення України, проте в кожному з них існують чинники, що зумовлюють специфічні ризики.

Існування об'єктивної проблемної ситуації у сфері зайнятості, бездіяльність соціальних інститутів — усе це створює ризики реалізації національних та особистісних цінностей і сприяє їх накопичуванню.

Останнім часом поширеним у теоретичних і практичних підходах до управління зайнятістю є розуміння ризиків, пов'язаних виключно з можливістю втрати роботи. Саме тому в управлінні зайнятістю основний акцент робиться на заходах з обмеження безробіття, пасивної політики захисту від втрати доходів. Нині політика зайнятості здебільшого має характер реагування, а не проактивних дій.

З нашої точки зору, необхідно виокремлювати ризики, що виникають всередині системи зайнятості, оскільки їх ігнорування може призвести до вкрай небажаних наслідків. Ризики, на які натрапляє працівник у сфері формальної зайнятості, змушують його шукати роботу в неформальному секторі економіки. Він, безсумнівно, зважає на ситуації з неадекватною оплатою трудових послуг, конкуренцією на ринку праці, надмірною інтенсивністю праці, можливістю втрати робочого місця, декваліфікації під час безробіття тощо.

Психологічні ризики виникають у ситуації, коли праця не створює умов самореалізації, коли не задовольняються потреби працівника в повазі, справедливості, причетності, самостійності. У цих випадках альтернативою часто стає неформальна зайнятість. Проте, задовольняючи певні інтереси працівника, неформальна зайнятість супроводжується іншими, не менш загрозливими ризиками. Отож для всіх типів неформальної зайнятості характерними є ризики невизначеності, непередбачуваності, нестабільності, відсутності гарантій як робочого місця, так і доходів. Під загрозою опиняються можливості соціалізації людини, її професійного зростання, розвитку особистісного й соціального капіта-

¹ The Global Risks 2013 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.weforum.org/reports/global-risks-2013-eighth-edition>

² Надрага В.І. Соціальні ризики в трудовій сфері: автореф. дис. ... д-ра екон. навк: спец. 08.00.07 / В.І. Надрага; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дос. ім. М.В. Птухи. — К., 2016. — С. 11.

лу. Зрозуміло, що держава не несе жодних зобов'язань перед неформально зайнятими щодо їхнього страхового та пенсійного забезпечення.

Багатократно зростають соціальні ризики у підсегменті неформально зайнятих, який є альтернативою безробіттю. Тут значно збільшуються фізичні ризики, зумовлені наявністю робочих місць зі шкідливими умовами праці та загрозою втрати працездатності, погіршення стану здоров'я, якості життя. Часто зміст, умови, відносини зайнятості суперечать моральним цінностям працівників, що продукує духовні ризики зайнятості. У всіх випадках неформальна зайнятість створює часові ризики, тобто працівник витрачає час, який він міг би використати продуктивніше за інших альтернатив (навчання, робота у формальному секторі економіки, сім'я, дозвілля тощо).

Зазначені ризики розглянуто з позиції працівника, тобто йшлося лише про індивідуальні ризики неформальної зайнятості. Проте не менш значущими є інші рівні виникнення подібних ризиків, а саме — рівні підприємства і держави.

Для підприємства-роботодавця існують свої чинники ризику. По-перше, це втрати через штрафні санкції, котрі виникають у разі встановлення при перевірках фактів використання неформальної діяльності. По-друге, залучення неформально зайнятих або застосування незаконних способів організації та оплати праці створює атмосферу непрозорості, нечесності, що демотивує працівників, знижує їхню лояльність до підприємства. За будь-яких обставин неформальна діяльність розглядається і працівниками, і роботодавцями як тимчасове явище, яке не може стати підґрунтям побудови ефективної стратегії зайнятості.

Цілком очевидними є соціальні ризики неформальної зайнятості для держави, насамперед — це економічні ризики, пов'язані з недоотриманням податків у бюджет (хоча в майбутньому держава зможе зекономити на пенсіях цим особам. Чи не є це однією з причин консервації неформальної зайнятості?). Також це соціальні ризики, спричинені зростанням недовіри в суспільстві, зокрема до держави, яка не забезпечує ефективного управління зайнятістю; соціальним розшаруванням суспільства, поляризацією доходів; неефективним використанням трудового потенціалу і перешкодами на шляху людського розвитку.

На початкових етапах реформування економіки України неформальну зайнятість, незважаючи на вказані ризики, можна було розглядати як певний амортизатор, що полегшував адаптацію всіх суб'єктів господарської діяльності до змін. Проте в сучасних умовах ці ризики є, скоріше, чинниками дестабілізації соціально-економічної системи. За відсутності належного реагування на зазначені ризики виникають небезпечні тенденції, як-от: загроза збереженню життєво важливих інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин, зубожіння певних соціальних верств населення, неефективне використання та низький рівень відтворення людського потенціалу, зниження продуктивності праці та рівня конкурентоспроможності працівників. У зв'язку з цим необхідно керувати ризиками, використовуючи різноманітні підходи до прогнозування настання небажаного явища, його запобігання та усунення (див. підрозділ 2.1). За умови збереження та посилення цих ризиків реалізувати умови гідної праці практично неможливо.

Заходи з мінімізації ризиків неформальної зайнятості включають:

- стимулювання створення робочих місць у прогресивних галузях промислового сектору, здатних забезпечити зайнятість значній кількості працівників;

- сприяння розвитку малого та середнього підприємництва через податкові пільги на етапах започаткування бізнесу (протягом двох років);
- дотримання законодавства у сфері найму та звільнення з паралельним усуненням дискримінаційних явищ і захистом прав працівника;
- усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах і в регіонах;
- підвищення доходів від зайнятості та якості життя населення України;
- сприяння внутрішній трудовій мобільності, перерозподілу людських ресурсів унаслідок скорочення зайнятості в сільському господарстві, галузях добувної промисловості, бюджетному секторі;
- спрямування розвитку соціальної сфери (зокрема, галузей освіти й охорони здоров'я) на підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили.

Обмеження або усунення ризиків неформальної зайнятості в економіці України потребує розробки й упровадження пріоритетних заходів у сфері формальної зайнятості, а саме — інституціоналізації зайнятості, виваженої політики створення гідних робочих місць, сприяння підприємництву, активної протидії всім формам порушення трудового законодавства; прогресивних технологій працевлаштування вивільнених.

2.5. Конкурентоспроможність робочих місць: дефініція, інструментарій оцінювання, сучасний стан та напрями посилення

В умовах динамічних глобальних трансформацій, що породжують нестійкість, створюючи нові можливості та нові загрози у втіленні в життя моделі гідної праці, фактором посилення позитивної соціально-економічної динаміки стає конкурентний розвиток соціально-трудова сфери. Конкуренція, що пронизує соціально-трудова відносини в усій їх масштабності та ієрархії, додає імпульсу і найманим працівникам, і роботодавцям, і державі щодо формування та реалізації людського капіталу як стратегічного ресурсу.

Як свідчать дані Всесвітнього економічного форуму, Україна продовжує втрачати позиції у глобальному рейтингу економічної конкурентоспроможності. За Індексом глобальної конкурентоспроможності 2016—2017 рр. (*The Global Competitiveness Index*), Україна посіла 85-е місце серед 138 країн світу, втративши за два роки дев'ять позицій (у рейтингу 2014—2015 рр. займала 76-у позицію). При цьому за параметром «ефективність ринку праці» Україна перемістилась з 80-ї позиції у 2014—2015 рр. на 73-ю у 2016—2017 рр., втративши 56-у позицію за 2015—2016 рр. Достатньо високим став рейтинг України у використанні талантів за здатністю їх утримувати та залучати (58-ма позиція у 2015—2016 рр. з-поміж 140 країн і 69-та позиція у 2016—2017 рр. з-поміж 138 країн)¹, що свідчить про досить потужний потенціал конкурентоспроможності вітчизняної економіки за ресурсом праці.

¹ Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2016-2017 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-1>

Насамперед маємо визнати, що конкурентоспроможність як багатоаспектна економічна категорія масштабна та глибоко досліджується науковцями та практиками на різних рівнях — глобальному, національному, регіональному, корпоративному, індивідуальному; аналізується під кутом зору різних об'єктів — країни, сфери економічної діяльності чи галузі промисловості, регіону, підприємства, працівника, продукції, послуг. Проте в сучасній економічній науці належної уваги з боку наукового та експертного середовища не отримала проблематика конкурентоспроможності робочих місць.

Дефініцію «конкурентоспроможність робочих місць» автори розглядають як інтегральну характеристику фізичних, інтелектуальних, економічних, соціальних та організаційних аспектів праці, що створюють переваги для суб'єктів соціально-трудова відносин у конкурентному середовищі докладання праці та забезпечують ефективну трудову діяльність, спрямовану на продукування благ, які користуються попитом у споживачів. Для найманих працівників (як потенційних, так і наявних) конкурентоспроможність робочих місць пов'язується з помірною важкістю та напруженістю праці, зі змістовним насиченням трудових процесів творчо-інтелектуальною компонентою, з гідним і справедливим трудовим доходом і належною нематеріальною винагородою за працю, з можливостями гармонійного професійного розвитку та кар'єрного зростання, з гарантіями соціальної захищеності, з дотриманням санітарно-гігієнічних умов праці, зі сприятливими режимами праці та відпочинку, що в кінцевому підсумку забезпечує втілення ознак гідної праці. Для роботодавців конкурентоспроможність робочих місць як симбіоз факторів турбулентного зовнішнього та внутрішнього середовищ означатиме можливість залучення і утримання висококомпетентних працівників, накопичення потужного людського капіталу, виготовлення і реалізації конкурентоспроможної продукції (надання конкурентоспроможних послуг) на основі його ефективного використання, що забезпечить передумови для збалансованого соціально-економічного розвитку. Для держави конкурентоспроможність робочих місць у першу чергу забезпечується високим техніко-технологічним та організаційно-економічним рівнем розвитку продуктивних сил країни і виступатиме потужним гарантом сильної позиції в міжнародному поділі праці.

Більш повний і чіткий комплекс складових інтегрального показника конкурентоспроможності робочих місць має бути покладений у методичні підходи його визначення на різних рівнях. У разі розробки методичних засад оцінювання конкурентоспроможності робочих місць, на наше переконання, слід враховувати значущість домінантних і другорядних факторів, що визначають їх специфіку в межах окремих груп класифікації, наведеної на рис. 2.5.

З практичної позиції до сьогодні найбільше поширення знайшов поділ робочих місць на фізичні та економічні, що дозволяє підтвердити факт їх наявності та економічної доцільності функціонування¹. При цьому інтегральною ознакою економічних робочих місць, як правило, вважається продуктивна зайнятість працівників за різними її критеріями.

¹ *Верба Д. В.* Відтворення робочих місць підприємства як чинник продуктивної зайнятості: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / Верба Д. В. — К., 2008. — 19 с.; *Петрова І. Л.* Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання: монографія. — К.: Таксон, 1997. — 312 с.; *Шевченко Л. С.* Конкурентоспроможність фірми на ринку праці / Л. С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка. — 2007. — № 1. — С. 97–105.

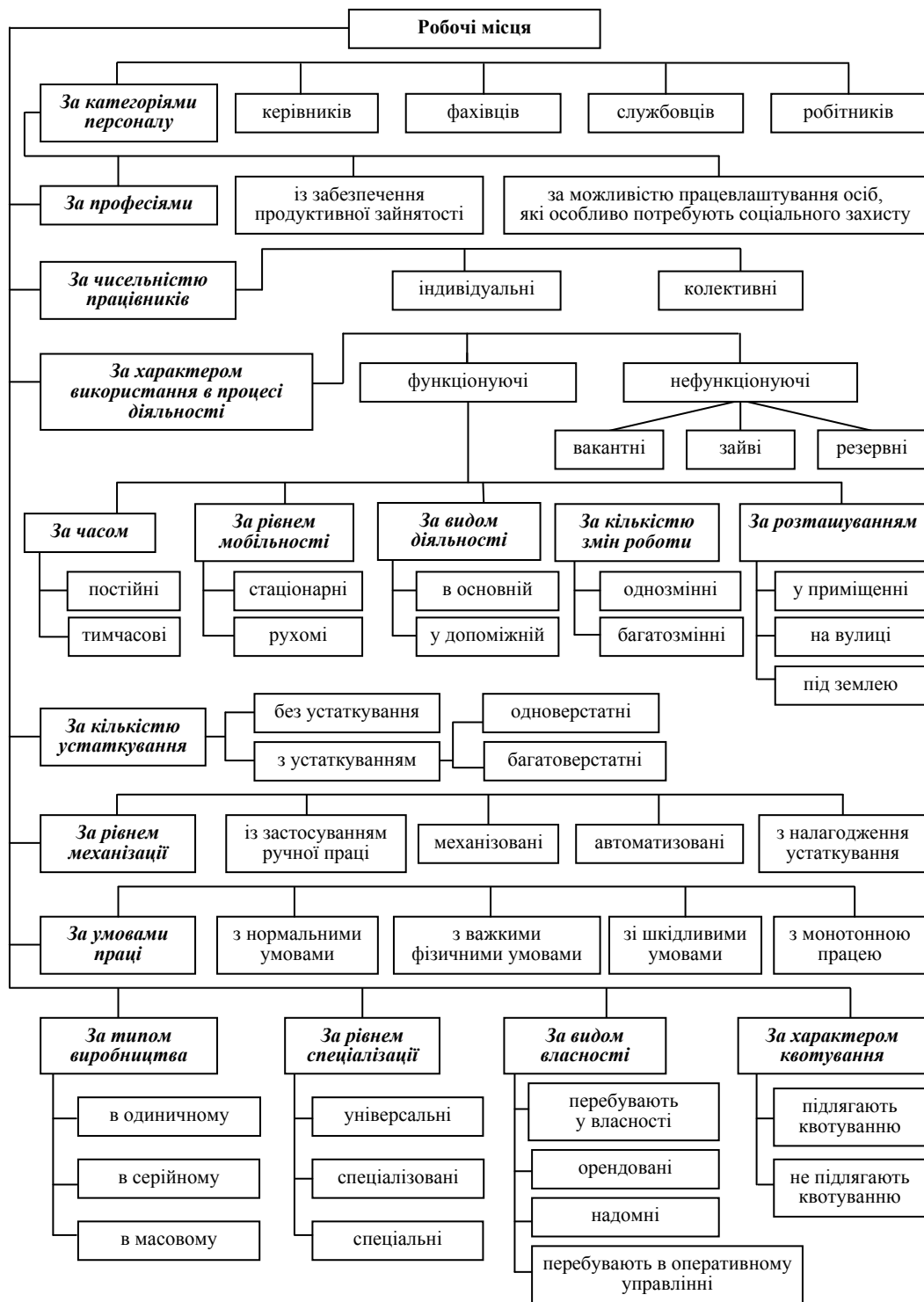


Рис. 2.5. Класифікація робочих місць

Слід визнати, що в сучасному інституціональному просторі та в науковому середовищі немає чіткого, однозначного та беззаперечного як трактування дефініції, так і методичного доробку щодо визначення рівня конкурентоспроможності робочих місць. При цьому конкурентоспроможність робочих місць окремими науковцями ототожнюється з якістю, а її оцінювання на мікрорівні пропонується проводити з використанням коефіцієнтів організації та оснащеності робочих місць, фактичних видатків підприємства-наймача на утримання одного робочого місця та одного працівника, розміру та динаміки середньої заробітної плати працівників порівняно з аналогічними показниками по галузі і регіону, рівня задоволеності працівників підприємством і рівня стабільності персоналу за певний період¹.

За нашим баченням, перед урядовими та науковими інституціями постає завдання з розробки та запровадження на різних рівнях — макро, мезо, мікро — методичної конструкції конкурентоспроможності робочих місць, застосування якої дозволило б проводити рейтингування за суб'єктною ознакою та визначати на цій основі стратегічні напрями підвищення рівня конкурентоспроможності робочих місць як важливої компоненти іміджу роботодавця. У формуванні таких методичних рекомендацій доцільно скористатись концептом конкурентоспроможності робочих місць, що обстоюється авторами монографії. У теперішній час єдиним методико-правовим інструментарієм оцінювання робочих місць є атестація за умовами праці як складова в системі охорони праці. За її результатами здійснюється розроблення заходів з покращення умов праці, створюється інформаційна база для оцінювання ризиків втрати здоров'я, визначається право працівників на компенсації за роботу у несприятливих умовах. Інституціональними рамками проведення атестації робочих місць слугують Постанова Кабінету Міністрів від 01.08.1992 р. № 442 «Про порядок атестації робочих місць за умовами праці» та «Методичні рекомендації про проведення атестації робочих місць за умовами праці». Головна прогалина нормативно-правового забезпечення атестації робочих місць — відсутність директиви обов'язкового періодичного проведення атестації робочих місць на підприємствах усіх форм власності незалежно від виду економічної діяльності. Згідно з положеннями зазначених нормативно-правових актів передбачено обов'язок роботодавця щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці у разі застосування на підприємстві технологічного процесу та використання обладнання, сировини, матеріалів, що є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, які можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому. Законодавством встановлено перелік професій з небезпечними або шкідливими умовами праці. Зокрема, такий перелік міститься у списках виробництв, професій і посад, що дають право на пільги на отримання пенсії за віком; переліки робіт, на яких встановлюється підвищена оплата праці та скорочена тривалість робочого тижня; список виробництв, робіт, професій і посад, робота на яких дає право на додаткову відпустку, та ін.

На наше глибоке переконання, у методичній конструкції атестації робочих місць з метою визначення складових рівня їх конкурентоспроможності слід відійти від обмеженого формату діагностики лише умов праці та закласти блоки техніко-технологічних, організаційно-економічних, фізіопсихологічних показ-

¹ Див.: Шевченко Л.С. Конкурентоспроможність фірми на ринку праці / Л.С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка. — 2007. — № 1. — С. 99.

ників, умов праці та техніки безпеки, що дозволить за наведеним на рис. 2.6 алгоритмом об'єктивно визначити необхідність ліквідації неатестованих і напрями раціоналізації умовно атестованих діючих робочих місць. На основі інформації, отриманої за результатами атестації робочих місць, є можливість виявити недоліки в організації праці, властиві типовим робочим місцям, і вузькі місця за напрямами використання нетипових робочих місць. Вироблення рішень щодо подальшого використання робочих місць повинно бути спрямоване на забезпечення оптимального поєднання людського ресурсу з іншими компонентами трудового процесу (предметами та засобами праці, технологією діяльності, організацією праці) з метою досягнення показників гідної праці.

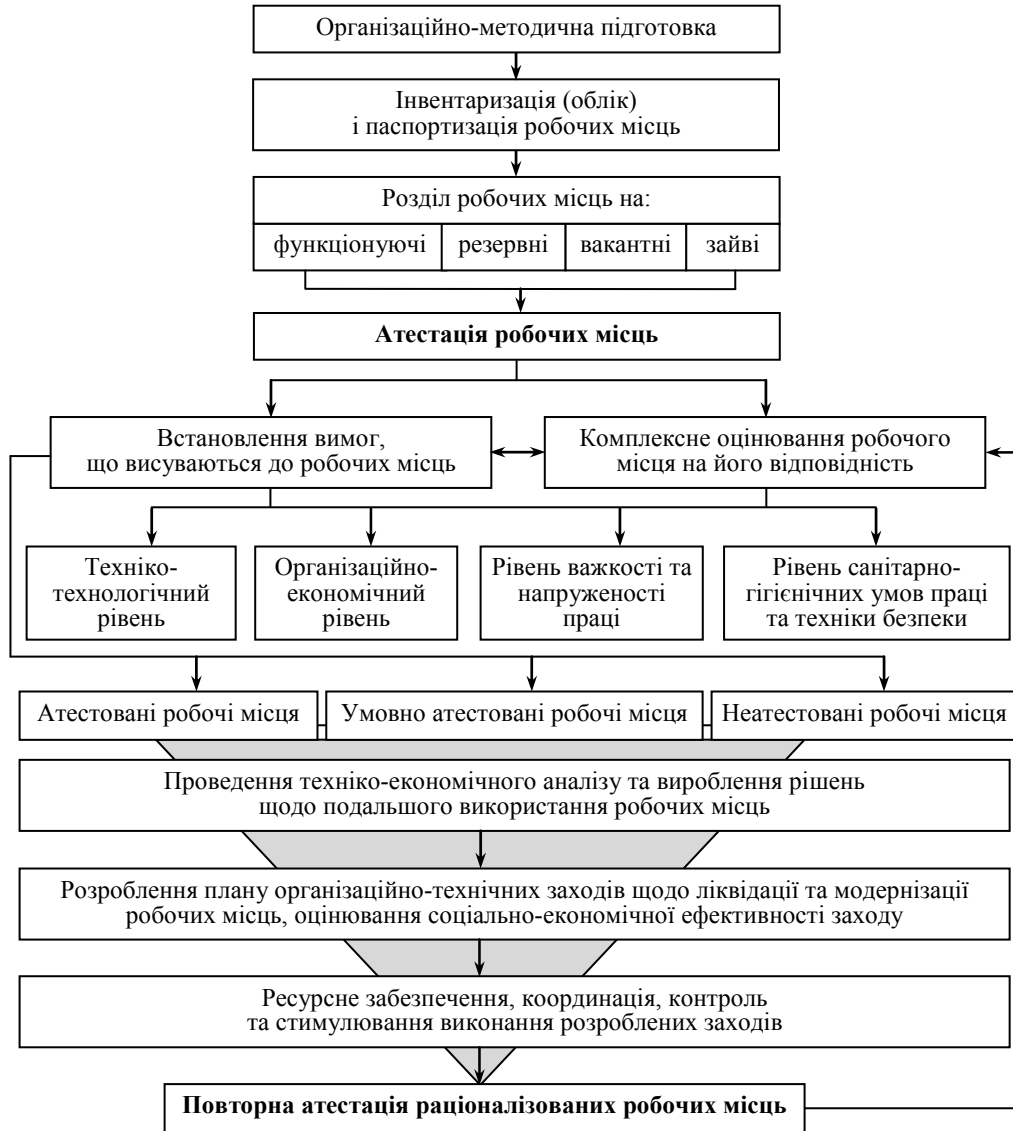


Рис. 2.6. Організація роботи з атестації робочих місць

Для формування сильних позицій щодо конкурентоспроможності робочих місць на макро- й мезорівнях їх кількість та якість повинні бути обґрунтованими з позицій економічної, соціальної та організаційної ефективності відповідно до оптимальної потреби в них і практично забезпеченими на кожному етапі трансформації економіки. В іншому випадку, особливо за структурних зрушень, виникає або дефіцит робочих місць, і як наслідок — безробіття з усіма його негативними проявами, або їх надлишок, за якого виробничий і соціально-економічний потенціал використовуються не в повній мірі.

У період становлення нової економіки, коли відбувається секторальна та галузева перебудова економіки, виникають закономірні зміни у структурі робочих місць. Еклектичність вітчизняної економіки, коли її сектори представляють одночасно різні технологічні уклади з притаманними їм специфічними системами організації праці, зумовлює необхідність реалізації низки заходів зі створення нових високотехнологічних робочих місць і модернізації діючих з метою доведення їх рівня до конкурентоспроможного. Практика засвідчує: в економіці України домінують низькотехнологічні робочі місця, які не забезпечують належного розвитку та реалізації потенціалу інтелектуального людського ресурсу, що призводить до формування дефіциту гідної праці. Зокрема, близько 60 % обсягу промислової продукції України припадає на III технологічний уклад, 38% — на IV уклад. Вищі технологічні уклади — V і VI — складають лише 4 %, при цьому VI уклад, який визначає перспективи високотехнологічного розвитку в майбутньому, в Україні практично відсутній (менше як 0,1%)¹. Натомість у високорозвинених країнах світу V і VI технологічні уклади, які є ядром економіки, забезпечують зростання ВВП, створення нових робочих місць, збільшення масштабів експортного потенціалу, скорочення витрат, сприяючи якісній трансформації суспільства. Потенціал України у сфері високих технологій стрімко скорочується: частка наукомісткого експорту у 2015 р. становила 15 % від загального експорту товарів. Протягом 2005—2015 рр. в Україні експорт високотехнологічних товарів досяг рівня 5 % від промислового, тоді як Китаю за цей же проміжок часу вдалось збільшити даний показник більше ніж у два рази — від 13 до 27 %. У структурі українського експорту все ще домінують сировинні товари і продукти первинної обробки. Товари, що належать до високотехнологічних, у 2015 р. потрапили лише на 13-ту позицію, а саме — двигуни турбореактивні, турбогвинтові та інші газові турбіни, тоді як у 2014 р. перебували на 11-му місці, а в 2013 р. входили до топ-10 українського експорту².

Переорієнтація української економіки на сучасні технологічні уклади відбувається з великим запізненням. У цілому відставання від світового рівня техніко-технологічного розвитку вітчизняної економіки становить 2—3 покоління, що вимагає кардинальної модернізації вітчизняної економіки та реструктуризації робочих місць. Слід підкреслити, що система робочих місць уже зазнала певних змін у процесі реструктуризації вітчизняної економіки з початку незалежності України: відбулося скорочення неефективних робочих місць, ліквіда-

¹ Лагутін Г. В. Практичні аспекти становлення інноваційного провайдингу підприємств реального сектору економіки в контексті теорій технологічного розвитку / Г. В. Лагутін // Вісник Черкаського університету. — 2015. — № 33. — С. 99. — (Серія «Економічні науки»).

² Яремчук Н. Т. Аналіз зовнішньої торгівлі високотехнологічними товарами України / Н. Т. Яремчук, І. М. Грінько // Науковий вісник Ужгородського національного університету. — 2016. — Вип. 6 (3). — С. 171-174. — (Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»).

ція збиткових і неперспективних, обмеження кількості робочих місць зі шкідливими факторами виробничого середовища, зміна умов праці. Проте, до сьогодні зберігаються тенденції зниження ефективності функціонування наявних робочих місць, що призводить до наростання дефіциту гідної праці за різними його компонентами.

Дані табл. 2.18 переконливо засвідчують мізерну частку зайнятих у високотехнологічних галузях промисловості та в інноваційній сфері економіки України, помітне згорання масштабів зайнятості у формальному секторі, зменшення питомої ваги чисельності штатних працівників у чисельності зайнятого населення. Викликає занепокоєння рівень зносу основних фондів, зменшення масштабів введення в дію нових основних засобів, надзвичайно низька питома вага інвестицій у програмне забезпечення та бази даних, значна частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Насторожує факт частки зайнятого населення з повною вищою освітою в загальній чисельності зайнятого населення та питомої ваги безробітного населення з повною вищою освітою у загальній чисельності безробітного населення. Про низьку ефективність політики оплати праці свідчать показники динаміки середньомісячної заробітної плати в економіці України в доларовому еквіваленті, зниження індексу середньомісячної реальної заробітної плати штатних працівників, наявність штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної, та населення із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму (див. табл. 2.18).

Вступ України до європростору стає потужним викликом у покращенні передумов для просування ідеї гідної праці шляхом реструктуризації зайнятості на основі подальшого розвитку наукомістких технологій, передусім у сфері машинобудування та ІТ-технологій. Так, одне нове робоче місце на авіабудівному чи автомобілебудівному підприємстві забезпечує працевлаштування десяти осіб у суміжних сферах економічної діяльності, а ІТ-індустрія створює в економіці України до 15 тис. високооплачуваних робочих місць. Крім того, створення 1 місця в ІТ-галузі стимулює створення 3—4 додаткових робочих місць в інших галузях економіки¹. Отже, перспективи масштабів і рівня ефективності зайнятості як фундаментальної передумови забезпечення гідної праці залежатимуть від структури національної економіки та техніко-технологічного рівня підприємств. Однак середній термін експлуатації виробничого обладнання в промисловості України становить близько 22 років. У світовій практиці раціональні терміни зміни технологій та обладнання становлять 10—15 років, зокрема для обробної промисловості — 3—5 років. З урахуванням рівня морального старіння на сьогодні у вітчизняній промисловості лише 15 % усіх робочих місць відповідають світовим стандартам. Є всі підстави стверджувати, що ситуація щодо технологічного рівня робочих місць не може не викликати занепокоєння, створюючи ризики збільшення рівня дефіциту гідної праці, руйнуючи тим самим основу зростання конкурентоспроможності національної економіки.

¹ Стратегія розвитку високотехнологічних галузей до 2025 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=614089084160C20E108AD3C9137C9D53?art_id=69560&cat_id=65270&mustWords=%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8&searchPublishing=1

Таблиця 2.18

ЧАСТКОВІ ПОКАЗНИКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧИХ МІСЦЬ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ ЗА 2006—2015 РР.¹

Індикатори та показники	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Питома вага чисельності населення, зайнятого у формальному секторі економіки, в чисельності зайнятого населення, %	77,7	77,7	78,2	77,9	75,8	75,5	75,9	75,1	74,9	73,8
Питома вага чисельності штатних працівників у чисельності зайнятого населення, %	55,2	54,6	54,3	52,8	53,5	52,4	52,6	50,3	49,6	49,0
Питома вага зайнятих у високотехнологічних галузях промисловості в загальній чисельності зайнятих в економіці ² , %	0,68	0,68	0,66	0,65	0,64	0,63
Питома вага зайнятих в інноваційній сфері в загальній чисельності зайнятих в економіці ³ , %	1,64	1,60	1,53	1,45	1,43	1,44
Питома вага працівників у сфері нестандартної зайнятості в загальній чисельності зайнятих в економіці ⁴ , %	27,69	26,95	29,69	35,04	35,29	31,73	30,26	31,01	31,91	32,50
Ступінь зносу основних засобів, %	51,5	52,6	61,2	60,0	74,9	75,9	76,7	77,3	83,5	...
Введення в дію нових основних засобів (у фактичних цінах), млн.грн	82333	127453	149635	111345	122572	147939	190965	165769	126162	...
Питома вага інвестицій у машини, обладнання та інвентар	29,2	28,2	29,3	30,2	31,4	30,9
Питома вага інвестицій у програмне забезпечення та бази даних	1,5	1,3	1,2	1,3	1,5	1,8
Питома вага зайнятого населення з повною вищою освітою в загальній чисельності зайнятого населення, %	22,5	23,2	23,8	25,4	26,2	27,1	28,0	28,0	31,3	32,1

¹ Складено за даними Держстату України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

² За статистичними даними по галузях виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів; виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції; виробництва електричного устаткування.

³ За статистичними даними високотехнологічних галузей промисловості, наукової та науково-технічної діяльності (зокрема підприємницького сектора) та сфери досліджень і розробок.

⁴ За сумарною чисельністю населення, зайнятого в неформальному секторі економіки; осіб, які працювали за договорами цивільно-правового характеру; працівників, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати; працюючих, які працювали неповний робочий день (тиждень); сезонних працівників.

Закінчення табл. 2.18

Індикатори та показники	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Питома вага безробітного населення з повною вищою освітою в загальній чисельності безробітного населення, %	14,1	16,6	15,2	18,9	21,8	22,7	26,4	25,6	25,8	26,9
Рівень зайнятості серед населення, що має повну вищу освіту, %	76,8	76,4	76,1	74,0	73,8	73,4	73,2	73,4	72,1	71,9
Середньомісячна заробітна плата в економіці України, грн	1041	1351	1806	1906	2239	2633	3026	3282	3480	4195
Темпи зростання середньомісячної заробітної плати в економіці України, %	-	129,78	133,68	105,54	117,47	117,60	114,93	108,46	106,03	120,55
Середньомісячна заробітна плата в економіці України в доларовому еквіваленті, дол. США	206,1	267,5	342,9	238,9	282,2	330,5	378,5	408,5	292,7	174,8
Чисельність штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної, тис. осіб	879,7	640,5	825,7	882,8	791,5	603,6	557,4	517,4	351,7	221,5
Частка штатних працівників, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної, у середньообліговій чисельності штатних працівників, %	7,7	5,6	7,2	8,3	7,7	6,0	5,5	5,3	3,9	2,7
Індекс середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників, % до попереднього року	129,2	129,7	133,7	105,5	120,0	117,6	114,9	107,9	106,0	120,5
Індекс середньомісячної реальної заробітної плати штатних працівників, % до попереднього року	118,3	112,5	106,3	90,8	110,2	108,7	114,4	108,2	93,5	79,8
Частка населення із середньодушовими еквівалентними грошовими доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму, %	59,4	39,8	25,6	30,4	15,6	13,7	14,1	13,4	14,3	11,1
Чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, осіб	1420,9	1512,1	1410,8	1309,4	1300,7	13,3	1198,5	1186,7	1075,7	1040,5
Питома вага працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до середньооблігової чисельності штатних працівників	12,43	13,25	12,39	12,29	12,67	0,13	11,84	12,21	12,01	12,90

На переконання авторів монографії, домінантою в підвищенні конкурентоспроможності робочих місць є модернізація існуючих робочих місць і доведення їх до рівня високотехнологічних і високопродуктивних, що дозволить знизити соціальне напруження на вітчизняному ринку праці. Підвищення рівня конкурентоспроможності робочих місць пов'язується зі змінами в бік покращення якісних характеристик існуючих на ринку праці робочих місць з метою забезпечення їх привабливості для економічно активного населення. І хоча конкурентоспроможність робочого місця — характеристика інтегральна, що об'єднує низку фізичних, інтелектуальних, соціально-економічних аспектів праці, точкою відліку в її забезпеченні слід вважати змістовність праці та рівень техніко-технологічного оснащення. Всі інші компоненти конкурентоспроможності, що тісно корелюють з ознаками гідної праці, — закономірні наслідки зазначених. Тому важливо зауважити, що на стадії проектування робочих місць рівень конкурентоспроможності закладається за рахунок використання сучасних підходів збагачення праці, розширення профілю робочих місць (рис. 2.7), які дозволяють приділити більше уваги соціальній компоненті трудових процесів.



Рис. 2.7. Заходи з проектування робочих місць на основі концепції збагачення праці¹

¹ Складено на основі: Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б. М. Генкин. — 5-е изд., изм. и доп. — М.: Норма, 2008. — С. 167.

Розробка механізму підвищення конкурентоспроможності робочих місць, що включає комплекс заходів, таких як модернізація виробництва, активізація інвестиційної політики, розширення масштабів соціального партнерства, повинна здійснюватись на всіх рівнях і узгоджуватись з прогнозами соціально-економічного розвитку регіонів та країни в цілому.

Концепт гідної праці та виокремлені на його основі індикатори дефіциту гідної праці формують теоретико-методологічну основу для оцінювання рівня конкурентоспроможності робочих місць і визначення напрямів його підвищення як у національному, так і в міжнародному масштабі. Макроекономічні рамки підвищення конкурентоспроможності робочих місць визначаються активними інституційними перетвореннями та структурною перебудовою економіки під впливом сучасних тенденцій інформатизації суспільства. Зазначене завдання може бути вирішене шляхом створення законодавчої бази, правил та інститутів, що дозволятимуть людям працювати в умовах належної безпеки, при неухильному покращенні можливостей для особистого розвитку, при достатньому доході для підтримки самих себе та своїх родин. Серед мезорівневих факторів підвищення конкурентоспроможності робочих місць — гідне виробниче середовище з урахуванням територіальних особливостей і галузевої специфіки щодо рівня професійних і соціальних ризиків, надійність для працівників та динамічна ефективність роботи підприємств регіону чи сфери економічної діяльності. Для мікрорівня найбільш значущими умовами підвищення конкурентоспроможності робочих місць стає наявність можливостей працювати в умовах повної безпеки праці при стабільності зайнятості, надійності відтворення кваліфікації, гідності доходу.

Несприятливість інвестиційного клімату в Україні гальмує приток іноземних інвестицій. Передусім це пов'язано з недосконалістю нормативно-правової бази, великим податковим тиском, ускладненою системою ліцензування. Звідси слідує, що одним з напрямів підвищення конкурентоспроможності робочих місць є покращення інвестиційного клімату в Україні. Створення нових і підтримка перспективних робочих місць через відпрацьовану інвестиційну політику має стати пріоритетним напрямом розвитку вітчизняної економіки. Проте прискорення цих процесів можливе на основі запровадження механізмів стимулювання роботодавців у модернізації діючих робочих місць, вкладання коштів приватних інвесторів у рамках державних і регіональних пріоритетів розвитку економіки, розробки та реалізації цільової програми щодо пільгового кредитування та дотування створення нових робочих місць.

Створення нових та модернізація існуючих робочих місць на основі залучення інвестицій повинні здійснюватись з урахуванням світового досвіду ефективного вирішення проблем зайнятості в соціально-несприятливих регіонах країни:

- забезпечення координації цілей та інструментів реалізації державної, регіональної та місцевої політики зайнятості населення,
- концентрація зусиль на здійсненні комплексної структурної модернізації виробничого потенціалу регіону;
- регулювання процесу адаптації ринку праці до структурних змін в економіці території.

Важливим стимулом для роботодавця повинно бути надання пільг при створенні нових робочих місць. Інвестиційне стимулювання створення та модерні-

зації робочих місць забезпечить досягнення помітних соціальних зисків за двома найважливішими напрямками:

1) дозволить зацікавити керівництво підприємства не тільки у збільшенні зайнятості, а й у залученні соціально вразливих категорій населення, в тому числі сприятиме працевлаштування молоді в реальному секторі;

2) створить реальні можливості для збільшення заробітної плати та доходів від трудової діяльності.

В умовах обмеженості ресурсів державного бюджету альтернативним джерелом інвестицій для створення нових і модернізації діючих робочих місць повинні бути власні кошти підприємства. Підвищення рівня конкурентоспроможності робочих місць можливе за рахунок вдосконалення амортизаційної політики підприємств. Наслідком недосконалості сучасної амортизаційної політики став надзвичайно низький рівень оновлення робочих місць. Якщо за європейськими стандартами період амортизації активної частини основних фондів становить у середньому 3—7 років, то в Україні — кілька десятків років. Амортизаційна політика повинна бути спрямована на протидію чи принаймні мінімізацію знецінення авансованих коштів у результаті фізичного спрацювання та морального старіння основних фондів.

У контексті підвищення конкурентоспроможності назріла об'єктивна потреба розроблення та реалізації стратегії розвитку робочих місць, спрямованої на досягнення високої продуктивності не лише новостворених робочих місць, а й існуючих, про що наголошується й іншими науковцями¹. Дієвість такої стратегії може бути забезпечена в разі інвентаризації діючих робочих місць, прогнозування їх трансформації в кількісному та якісному розрізі, формування механізму інвестиційної підтримки розвитку робочих місць. Оскільки переважна більшість діючих і наявних нефункціонуючих нині робочих місць в економіці України створена в радянський період, постає проблема їх адаптації до сучасних перетворень у галузевій структурі, рівня розвитку техніки та людського капіталу.

Особлива увага при проведенні інвентаризації робочих місць повинна бути приділена оцінці технічного рівня робочого місця шляхом аналізу:

- відповідності технологічного процесу, будівель і споруд — проектам; устаткування — нормативно-технічній документації, а також характеру і об'єму виконуваних робіт, оптимальності технологічних режимів;
- технологічної оснащеності робочих місць — наявності технологічного оснащення і інструменту, контрольно-вимірювальних пристосувань і їх технічного стану, забезпеченості робочого місця підйомно-транспортними засобами;
- відповідності технологічного процесу, устаткування, оснащення, інструменту і засобів контролю вимогам стандартів безпеки і норм охорони праці;
- впливів технологічного процесу, який відбувається на інших робочих місцях.

При оцінюванні організаційного рівня робочого місця аналізуються:

— раціональність планування (відповідність площі, яка зайнята робочим місцем, нормам технологічного проектування і раціонального розміщення устаткування і оснащення), а також відповідність його стандартам безпеки, санітарним нормам і правилам;

¹ Див.: Бандур С.І. Стратегія розвитку робочих місць в механізмі державного регулювання національного ринку праці / С. І. Бандур, Л. С. Тараєвська // Економіка та держава. — 2006. — № 1. — С. 73-76; Тараєвська Л. С. Стратегія розвитку робочих місць як невід'ємна складова стратегії економічного та соціального розвитку / Л. С. Тараєвська // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. — 2004. — Вип. 5. — С. 116-122.

— забезпеченість працівників спецодягом, спеціальним взуттям, засобами індивідуального і колективного захисту та їх відповідність стандартам безпеки і встановленим нормам;

— організація роботи захисних споруд, контрольних пристосувань.

Усе викладене дає підстави стверджувати, що стратегічною позицією держави має стати скорочення низькопродуктивних робочих місць, які вичерпали свої технічні можливості щодо випуску конкурентоспроможної продукції та позитивні соціально-економічні резерви для втілення принципів гідної праці. При цьому доцільно ліквідувати надлишкові робочі місця, які не функціонують на теперішній час, а їх модернізація невиправдана за причиною відсутності попиту на продукцію, що виготовляється в їх масштабах. Інший бік такого сценарію підвищення конкурентоспроможності робочих місць — соціальна відповідальність щодо професійного майбутнього вивільнених працівників. Держава та бізнес повинні стати гарантом перспективи подальшого працевлаштування на основі підвищення кваліфікації чи перепідготовки через інституції державної служби зайнятості. Постає проблема соціальної відповідальності держави і роботодавців як суб'єктів соціально-трудових відносин у царині підвищення конкурентоспроможності робочих місць, реалізація якої можлива за векторами вдосконалення нормативно-правової бази, що стимулюватиме розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності; розроблення довго- і середньострокових державних та галузевих програм, які забезпечать створення якісних і високотехнологічних робочих місць для збалансування попиту й пропозиції на ринку праці; модернізації діючих робочих місць на основі вдосконалення амортизаційної політики.

У змістовній композиції та динаміці розвитку національного господарства новостворені та діючі робочі місця в контексті конкурентоспроможності мають бути збалансовані за кількісними та якісними параметрами відповідно до потреб ринку, доцільними та ефективними з позицій як економічної, так і соціальної компоненти, забезпечувати для працівників можливість вибору сфери та суб'єкта докладання праці на засадах конкуренції з подальшим створенням умов для всебічного розвитку особистості та використання трудового потенціалу підприємства (організації). Модернізація наявних робочих місць повинна забезпечити інноваційну активність підприємств у техніко-технологічному напрямі діяльності та соціально-економічні зиски задля досягнення стандартів високого рівня якості трудового життя та параметрів гідної праці.

2.6. Стратегічні вектори розбудови нової моделі зайнятості

Входження України у третє тисячоліття супроводжується низкою стратегічних імперативів: глобалізація та інтеграція світової економічної системи, інформатизація економіки та суспільства, геополітичні зміни, розвиток нових технологічних укладів. Здатність вітчизняної економіки відповісти на ці глобальні виклики визначатиме перспективи національної конкурентоспроможності, характер розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, і в кінцевому підсумку — рівень добробуту суспільства. Інноваційний вектор розвитку економіки забезпечить довгострокові та стійкі конкурентні переваги, посилить статус кра-

їни як високотехнологічної, змінить конфігурацію в гео економічному та геополітичному просторі.

Сформоване в політичному, науковому, експертному середовищі розуміння базового принципу реформування національної економіки, що відповідає глобальним викликам, зводиться до інноваційного шляху розвитку. Проте за рівнем інноваційності, як свідчить зведений індикатор інноваційного табло Євросоюзу за 2014 р., Україна перебуває у четвертій (останній) групі — «інноватор, що формується» зі значенням зведеного індексу інноваційного розвитку 0,206 разом з такими країнами, як Македонія, Туреччина, Латвія, Румунія, Болгарія¹. Порівняно з іншими країнами ЄС відставання України становить: від «країн-лідерів» — більш як у 4 рази (Швейцарія — 0,828), від «активних інноваторів» — більш як у 3 рази (Ісландія — 0,648), від країн групи «помірний інноватор» — більш як у 2 рази (Норвегія — 0,487). За глобальним індексом інновацій, що складається з 80 різних змінних, які детально характеризують інноваційний розвиток країн світу, і являє собою співвідношення витрат і ефекту, що дозволяє об'єктивно оцінити ефективність зусиль з розвитку інновацій в певній країні, Україна у 2016 році посіла 56 місце серед 128 країн (табл. 2.19).

Таблиця 2.19

РЕЙТИНГ КРАЇН СВІТУ ЗА ІНДЕКСОМ ІННОВАЦІЙ У 2016 Р.
(Global Innovation Index 2016)²

Країна	Рейтинг	Рівень
Швейцарія	1	66,28
Швеція	2	63,57
Великобританія	3	61,93
США	4	61,40
Фінляндія	5	59,90
Сінгапур	6	59,16
Ірландія	7	59,03
Данія	8	58,45
Нідерланди	9	58,29
Німеччина	10	57,94
Україна	56	35,72

Натомість за частковим індикатором «Людські ресурси» серед європейських країн наша країна є активним інноватором³, що є свідченням наявності потужного людського ресурсу інноваційного розвитку.

В умовах становлення багатовекторної нової економіки відбувається заміщення старих технологічних укладів, високотехнологічний сектор стає ключовим фактором підвищення національної конкурентоспроможності.

¹ Єгоров І.Ю. Інноваційне табло ЄС та визначення місця у ньому України / І. Ю. Єгоров // Вісник Національної академії наук України. — 2016. — № 5. — С. 90.

² Рейтинг инновационных стран мира — 2016: Швейцария — лидер, Украина — на 56 месте [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://fdlx.com/business-world/66302-rejting-innovacionnyx-stran-mira-2016-shvejcarija-lider-ukraina-na-56-meste.html>

³ Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / [за заг. ред. В. М. Гейця та ін.]; НАН України. — К., 2015. — С. 312.

Аналіз джерел наукової інформації дозволяє стверджувати, що в даний час основним пріоритетом економічного зростання стають виробництва п'ятого технологічного укладу, який базується на мікроелектронних компонентах, а його ядро складають електронна промисловість, програмне забезпечення, телекомунікації, авіакосмічна промисловість, біотехнологія, тонка хімія. Найімовірнішими ключовими факторами шостого технологічного укладу стануть нанотехнології, біотехнології, інформаційні та когнітивні технології, взаємозв'язок яких веде до NBIC-конвергенції.

Економіка сучасної України характеризується технологічною багатоукладністю. При цьому кожен технологічний уклад перебуває на певній фазі свого життєвого циклу — стагнації та відмирання, зрілості, інтенсивного зростання або у фазі зародження. Домінуючими залишаються індустріальні уклади, а інноваційні постіндустріальні уклади лише формуються. Змушені констатувати: українська практика господарювання продовжує відтворювати технології індустріального укладу, демонструючи тим самим низький рівень інноваційної активності. Є всі підстави стверджувати, що поточна модель функціонування та державного регулювання економіки не забезпечує належних стимулів для створення і розвитку високотехнологічних виробництв в Україні. Високотехнологічні галузі формують лише 6 % ВВП і 5,5 % експорту. Наукомісткість ВВП (витрати на виконання наукових досліджень як частка від ВВП) становить 0,77 %¹.

Звертаючись до проблематики інноваційного потенціалу національних моделей економічних систем, наголосимо, що перехід до нових технологічних укладів не є самоціллю. Його слід розглядати як умову та засіб здобуття країною нових техніко-технологічних можливостей, що дозволяють розширити ресурсну базу національної економіки за рахунок залучення нових видів ресурсів, здійснювати виробництво нових видів товарів і надання нових видів послуг з принципово новими властивостями, створювати нові робочі місця в різних видах економічної діяльності та збільшувати попит на фахівців нових професій. Ще раз підкреслимо, що щорічно ІТ-індустрія створює в економіці України до 15 тис. високооплачуваних робочих місць. Створення 1 місця в ІТ-галузі стимулює створення 3-4 додаткових робочих місць в інших галузях економіки². Виходячи з наведеного можна стверджувати, що розвиток високотехнологічного сектору сприятиме досягненню кінцевої мети на новому, вищому рівні — задоволення потреб населення і зростання його добробуту на основі скорочення дефіциту гідної праці та наближення до європейських стандартів трудового життя.

Згідно з концепцією інноваційної економіки визначено низку іманентних їй властивостей: досягнення зростання більш як половини показників економічної ефективності за рахунок інноваційних чинників; стабільне зростання частки наукомісткого сектору виробництва, зокрема щодо зайнятості та доданої вартості; зниження енерго- та матеріаломісткості виробництва через активне впровадження інновацій; найбільша частка проривних інновацій у загальній їх структурі; спрямованість відтворювального процесу на досягнення технологічної конкурентоспроможності за рахунок наукових знань, технологій, інформації;

¹ Стратегія розвитку високотехнологічних галузей до 2025 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/?article%3A614089084160C20E108AD3C9137C9D53?art_id=69560&cat_id=65270&mustWords=%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8&searchPublishing=1

² Там само.

прискорення автоматизації та комп'ютеризації всіх сфер і галузей; здійснення радикальних змін соціальних структур, наслідком яких є розширення та активізація інноваційної діяльності в різних сферах; розвиток інноваційної інфраструктури, здатної оперативної та гнучко реалізувати нововведення; зростання інноваційної активності суб'єктів економіки; наявність спеціалізованої системи випереджальної підготовки і перепідготовки фахівців для інноваційної діяльності¹.

Становлення інноваційної моделі економіки України, техніко-технологічна модернізація виробництва та прискорений розвиток високотехнологічного сектору в умовах глобалізації сприятимуть виходу України на міжнародний ринок як повноцінного учасника міжнародного технологічного обміну та поділу праці. Все це вимагає заміщення старих технологічних укладів, динамічного розвитку високотехнологічного сектору, який стає ключовим фактором підвищення національної конкурентоспроможності.

Важливо усвідомлювати, що сучасні трансформації соціально-трудової сфери, притаманні як вітчизняній економіці в цілому, так і високотехнологічному її сегменту, — це переконливе підтвердження нових викликів щодо напрямів, механізмів та інструментів забезпечення гідної праці. Розвиток національного високотехнологічного сектору супроводжується низкою об'єктивних труднощів у сфері праці та соціально-трудових відносин, що знижують темпи інноваційних перетворень української економіки на сучасному етапі. Зокрема, вкрай низькою залишається частка зайнятих на підприємствах V технологічного укладу. При цьому загрозливих масштабів набуває тенденція до вимушеної неповної зайнятості.

Трансформація національної економіки України за інноваційним вектором супроводжується численними викликами, що виникають у різних сферах. Стратегічними серед викликів в царині гідної праці слід визнати: по-перше, нагальну необхідність збільшення частки зайнятих у сфері високих технологій та в інноваційній сфері за умови забезпечення гарантій та гнучкості зайнятості; по-друге, підвищення рівня віддачі для всіх сторін соціально-трудових відносин від реалізації трудового потенціалу цих сфер, що проявлятиметься у прирощенні макро- і мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів цих сторін.

Перехід економіки на інноваційний шлях розвитку супроводжується становленням зайнятості нового типу, адекватного інноваційній економіці і має як загальні, так і особливі національні риси. У 1990-ті роки концептуальна модель зайнятості населення в Україні задавалася системою координат, що лежать у рамках переходу від централізованої до ринкової економіки. Виклики нової економіки змушують проектувати інший тип зайнятості, який може бути названий інноваційним і проявлятися як інтегральний результат неодноразових якісних змін патернів зайнятості. Найважливішими рисами зайнятості інноваційного типу слід визнати такі:

- поява нових типів праці та оновлення і зміна життєвого циклу професій і компетенцій;

¹ Федулова Л.І. Економіка знань / Любов Іванівна Федулова; НАН України, Ін-т екон. та прогноз. НАН України. — К., 2009. — С. 60; Инновационная экономика — стратегическое направление развития России в XXI веке [Электронный ресурс] // Инновации. — 2003. — № 1. — Режим доступа: <http://stra.teg.ru/lenta/innovation/515>

- формування працівника інноваційного типу, підвищення його освітньо-кваліфікаційного рівня та розширення спектра компетенцій;
- динамічна секторальна і галузева (а також і внутрішньогалузева) реструктуризація зайнятих (зростання зайнятості у третинному секторі, зростання частки інформаційних, інтелектуальних, соціальних послуг);
- розвиток самозайнятості нового типу та відродження змішаного статусу зайнятості, що дозволяє ефективно конвертувати інтелектуальний та інноваційний потенціал кожної економічно активної людини;
- посилення гуманності зайнятості, а саме — посилення патерналістських відносин, розвиток соціального партнерства, розширення масштабів та підвищення ролі суб'єктів громадянського суспільства;
- посилення гнучкості зайнятості, подальший розвиток нестандартних форм зайнятості за умови забезпечення належного соціального захисту;
- розвиток інклюзивних ринків праці та ін.

Становлення інноваційного типу зайнятості в різних країнах починається з різних стартових позицій. Різниця в національних моделях нового типу зайнятості обумовлена існуючими відмінностями як у макроекономічних умовах і механізмах управління, так і соціокультурних чинниках. Формування національної моделі інноваційного типу зайнятості в Україні багато в чому визначається станом макроекономічних, мезоекономічних і мікроекономічних інститутів. Інтелектуалізація праці, формування нового типу працівника, розширення масштабів інновацій у всій системі соціально-трудова відносин висувають суттєві вимоги до модифікації діяльності традиційних інститутів на ринку праці (зокрема, національного трудового законодавства; адміністративних правил та процедур функціонування внутрішніх ринків праці; норм, традицій та цінностей, що визначають трудову поведінку людини тощо).

Інноваційний тип та інноваційна модель зайнятості — це синтетичне уявлення тих рис, які зачіпають сутнісні та змістовні, глибинні аспекти відносин зайнятості, що відображають безпосереднє включення індивідів у процес праці. В дослідженні перспектив становлення української моделі інноваційного типу зайнятості слід виходити зі специфіки національної складової соціально-економічної системи. В Україні наразі відбувається лише становлення інноваційного типу зайнятості, що неминуче визначає симбіоз рис, властивих індустріальному, інформаційному і перехідному типам зайнятості. Пошук стратегії розвитку зайнятості та відповідної національної моделі інноваційного типу зайнятості відбувається в умовах дефіциту гідної праці.

Загальний вектор у динаміці структури зайнятості в Україні орієнтований на позитивні зрушення в секторальній структурі зайнятості, що наближає співвідношення сфери виробництва та сфери послуг до аналогічних показників, характерних для європейських країн. Нагадаємо, що на відміну від країн з розвинутою ринковою економікою, в яких зміна структури зайнятості відбувається в результаті зростання продуктивності праці та задоволення потреб певного рівня, що призводить до зрушень у галузевій і професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили, в Україні скорочення частки зайнятих у сфері виробництва зумовлено кризовим станом галузей, де найчастіше працівники не змогли реалізувати свій інтелектуальний, інноваційний потенціал, а їх зайнятість супроводжувалася погіршенням кількісних та якісних показників.

Останнім часом як за кордоном, так і в Україні набувають поширення атипові форми зайнятості та запозичена праця.

Поширення атипових видів зайнятості, як один із сучасних трендів розвитку соціально-трудової сфери на глобальному рівні, в контексті гідної праці, на переконання авторів, має підпорядковуватись таким вимогам:

— атипова зайнятість має здійснюватись на засадах добровільного вибору найманого працівника;

— соціальні гарантії за нестандартної зайнятості повинні як мінімум бути адекватні гарантіям, що надаються за традиційної зайнятості, і не можуть мати ненадійного статусу;

— неприпустимими є зловживання з боку роботодавців до працівників, які перебувають у статусі атипової зайнятості;

— негативні ефекти, що виникають внаслідок розвитку атипових форм зайнятості, повинні бути компенсовані шляхом впровадження адекватних методів соціального захисту.

Практику використання запозиченої праці, що стала усталеною глобальною тенденцією у сфері зайнятості, правомірно розглядати як інструмент підвищення гнучкості праці, оскільки, як засвідчує світовий досвід, запозичена праця підвищує вірогідність виходу із ситуації безробіття та переходу до регулярної зайнятості. Особливо дана тенденція характерна для застійного безробіття та безробіття серед маргінальних верств населення.

Проте крім переваг, що формуються для підприємств-замовників (табл. 2.20), запозичена праця створює низку ризиків і загроз для найманого працівника (табл. 2.21).

Таблиця 2.20

ПЕРЕВАГИ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ-ЗАМОВНИКІВ¹

Функції, делеговані підприємством-замовником агенції зайнятості	Продукт (послуга), одержуваний підприємством-замовником	Зиски підприємства-замовника
Підбір персоналу	Увесь комплекс послуг з підбору персоналу	Скорочується час на пошук і заміну кандидатів на вакансію
Розширення інформації про розподіл робочих місць та продуктивність праці на ринку праці	Додатковий канал пошуку працівників	Зниження витрат на пошук та підбір персоналу
Укладання трудових відносин (договорів, контрактів)	Договірні відносини з працівником, установлені виходячи з цілей і політики підприємства	Скорочується час на узгодження інтересів сторін, підвищується гнучкість у регулюванні трудових відносин
Навчання персоналу	Організація професійного навчання за узгодженим бюджетом та рівнем результативності	Можливість зниження витрат

¹ Складено за: Колосова Р.П. *Формы занятости населения в инновационной экономике: учебное пособие* / Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В. — М.: МАСК Пресс, 2008. — С. 182-183; Смирных Л. И. *Заёмный труд в России: быть или не быть?: препринт WP15/2012/02* / Л. И. Смирных; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — С. 15-17.

Функції, делеговані підприємством-замовником агенції зайнятості	Продукт (послуга), одержуваний підприємством-замовником	Зиски підприємства-замовника
Моніторинг відповідності працівник — праця (робоче місце, посада)	Працівники, що відповідають вимогам робочого місця, посадової інструкції або очікуваним компетенціям	Посилюється гнучкість відносин зайнятості і зростає продуктивність праці
Заміна, переміщення, кар'єрне просування працівників, робота з кадровим резервом і т. ін.	Можливість звільняти, переміщувати (заміщувати), просувати тощо працівників з урахуванням виробничої необхідності	Підвищується продуктивність праці, скорочуються витрати на звільнення (переміщення), утримання працівників, зростає мобільність працівників і гнучкість відносин зайнятості
Термінова, незапланована і невизначена за терміном заміна тимчасово відсутнього працівника	Вирішення проблеми втрат через відсутність працівників за поважними причинами	Нівелювання збільшення витрат та зниження продуктивності праці
Юридичний контроль над відносинами з працівниками	Пакет документів, що регулюють відносини з працівниками і відповідають чинним юридичним нормам, вирішення конфліктних ситуацій	Зниження витрат на врегулювання відносин зайнятості, конфліктів і т. ін. Виведення відносин із працівником з тіні
Контроль над роботою бухгалтерії і бухгалтерською документацією за напрямками: заробітна плата, відпустки, соціальні виплати, податки	Ведення поточної бухгалтерської документації з нарахування заробітної плати, відрахувань в соціальні фонди, сплати податків і т. ін. Штат бухгалтерів, що не потребує підвищення кваліфікації	Економія витрат з бухгалтерської діяльності
Контроль над роботою фахівців з персоналу, кадрової документації	Штат професійних кадровиків, що спеціалізуються на трудових відносинах та не потребують постійного навчання, відстеження змін у законодавстві; ведення поточного кадрового обліку	Економія витрат з кадрової діяльності
Координація роботи кадрової служби і бухгалтерії	Поточний і періодичний контроль за кадровою й бухгалтерською діяльністю	Економія витрат з кадрової і бухгалтерської діяльності, можливість зосередитися на досягненні основних цілей у бізнесі
Оптимізація витрат на управління продуктивністю праці	Умови контрактації трудових відносин в питаннях продуктивності праці	Зниження ризиків та витрат, пов'язаних з невпевненістю у продуктивності праці працівників первинного сегмента ринку праці з безстроковими контрактами

**РИЗИКИ ТА ЗАГРОЗИ,
ЩО ВИНИКАЮТЬ ДЛЯ НАЙМАНОГО ПРАЦІВНИКА В РАМКАХ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ¹**

Фактор ринку праці	Ризики	Загрози
Дефіцит та асиметричність інформації між агенцією зайнятості та працівником, між підприємством-замовником і працівником	Відсутність прозорості в умовах зайнятості	Невідповідність робочого місця уявленням і бажанням працівника
Специфіка активів	Відсутність заінтересованості в інвестиціях з боку роботодавця — агенції зайнятості та з боку працівника	Зниження вірогідності кар'єрного просування, зниження рівня стабільності відносин зайнятості, зниження задоволеності працею
Неоднорідність ринку (наявність сегментів)	Зниження згуртованості трудових колективів і профспілок; посилення соціальної неоднорідності, диференціація її доходів і сегментації ринку праці	Зниження рівня стабільності відносин зайнятості; низька вірогідність участі в прибутку; пасивність
Гнучкість ринку праці	Скорочення стандартних трудових договорів	Ослаблення позицій внутрішніх працівників-інсайдерів

Гнучкість зайнятості має європейську концептуально-інституціональну платформу: її задекларовано серед принципів, покладених в основу Європейської стратегії зайнятості, ухваленої Люксембурзьким самітом у листопаді 1997 р.². У широкому розумінні гнучкість зайнятості означає здатність організаційних форм зайнятості, методів організації виробництва та праці задовольняти мінливий попит роботодавця на працю та мінливе пропонування праці з боку працівника. З позиції роботодавця гнучкість зайнятості означає здатність ринку праці адаптуватися до зовнішніх змін (технологічних, економічних, соціальних та ін.) шляхом коригування обсягу і структури попиту та пропонування робочої сили. З позиції працівника гнучкість зайнятості проявляється у регулюванні параметрів зайнятості відповідно до індивідуальних потреб. У контексті гідної праці актуалізується функціональна гнучкість — використання нестандартних робочих місць, переміщення працівника з одного робочого місця на інше, що передбачає його перенавчання, оволодіння суміжними професіями; фінансова гнучкість — зміна рівня заробітної плати та способів винагородження за працю; гнучкість робочого часу — здатність роботодавця змінювати режим та тривалість годин роботи у відповідь на коливання попиту. Гнучкість з позиції роботодавця забезпечує зиски за рахунок скорочення витрат, що є позитивним для підприємства, посилюючи його конкурентні переваги. Ефект для найманих працівників, охоплених гнучкою зайнятістю, виявляється в можливості вибору форм і графіків зайнятості з відповідними можливостями професійного зрос-

¹ Складено за: Колосова Р.П. *Формы занятости населения в инновационной экономике: Учебное пособие* / Колосова Р. П., Разумова Т. О., Луданик М. В. — М.: МАСК Пресс, 2008. — С.185-186; *Смирных Л. И. Заёмный труд в России: быть или не быть?: препринт WP15/2012/02* / Л. И. Смирных; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — С.18-19.

² Глосарій із трудового права та соціально-трудоових відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). — К.: Стило, 2006. — С. 134.

тання та винагороди за працю. При цьому гнучкість не повинна бути виключною прерогативою роботодавця.

У рамках концепту гідної праці запровадження гнучкості зайнятості має базуватись на моделі, що поєднує гнучкість і соціальну захищеність. При цьому соціальна захищеність передбачає не лише збереження робочого місця та його закріплення за працівником на тривалий час, а й організацію професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з тим, щоб перевести працівника на інше, не менш гідне робоче місце. Виконуючи соціальні функції, система безперервного професійного навчання має економічне навантаження — підвищення якості ресурсу праці, рівня кваліфікації працівників з адекватним зростанням розмірів винагороди. Така модель базується на концепції флексикьюриті (The Concept of Flexicurity) і передбачає такий рівень захищеності робочого місця, зайнятості в цілому, доходу та комбінації цих факторів, що дозволяє надати сприяння працівникам з відносно слабкою позицією на ринку праці в реалізації кар'єри та можливість брати повноцінну участь у трудових та соціальних відносинах, забезпечуючи таку функціональну гнучкість, рівень гнучкості чисельності та заробітної плати, який дозволяє ринку праці вчасно та адекватно пристосовуватись до мінливих умов, підтримувати конкурентоспроможність і покращувати продуктивність¹.

Формування національної моделі нового типу зайнятості населення, адекватної новому етапу розвитку економіки, має здійснюватись з урахуванням загальносвітових тенденцій та з огляду на українські реалії.

Неминучість відповідних перетворень у сфері зайнятості — це наслідок загальних закономірностей становлення нової економіки та нового суспільства, нової соціально-економічної системи. В таких умовах серед пріоритетів політики зайнятості в Україні можна виділити:

- сприяння прогресивним зрушенням в секторальній, галузевій і регіональній структурі зайнятості населення;
- стимулювання зростання зайнятості в галузях нової економіки;
- створення сучасних наукомістких, інтелектуально- і знансвонасичених, конкурентоспроможних робочих місць;
- підвищення рівня ефективності зайнятості на основі гнучкості;
- удосконалення трудового законодавства і посилення контролю за його виконанням;
- скорочення рівня безробіття, сприяння зайнятості безробітних;
- забезпечення соціальних гарантій громадян, які втратили роботу;
- підвищення конкурентоспроможності робочої сили на основі адекватного вимогам ринку праці розвитку системи безперервної професійної освіти;
- динамічний розвиток системи робочих місць і сприяння мобільності робочої сили;
- створення умов для досягнення відповідності між попитом і пропонуванням послуг з праці, у тому числі шляхом створення робочих місць у перспективних сферах і галузях економіки;
- підтримку малого бізнесу і підприємництва в цілях створення нових робочих місць і сприяння зайнятості населення;

¹ *Wilthagen T., Tros F. H. The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets // Transfer, European Review of Labour and Research. — Vol. 10. — No. 2. — 2004. — P. 170.*

- збереження і розвиток трудового, інтелектуального потенціалу працівників, підвищення їх конкурентоспроможності;
- збільшення доходів від трудової діяльності, а також підвищення ролі заробітної плати у формуванні доходу;
- сприяння працевлаштуванню молоді з метою запобігання втрати інтелектуального потенціалу країни;
- подолання гендерної дискримінації у сфері зайнятості та ін.

Моделей інноваційного типу зайнятості, як засвідчує досвід розвинених країн, існує достатньо багато, проте основною умовою становлення української моделі, на переконання авторів, має бути вирішення проблем зайнятості в контексті забезпечення гідної праці. А при виборі національної моделі інноваційного типу зайнятості слід не стільки орієнтуватися на сучасні моделі розвинених країн, скільки виходити з власних пріоритетів. Зайнятість інноваційного типу постає як результат взаємозв'язку розвитку працівника (суб'єкта), робочих місць (об'єктів) та інституціональних форм включення працівників до сфери праці (рис. 2.8).

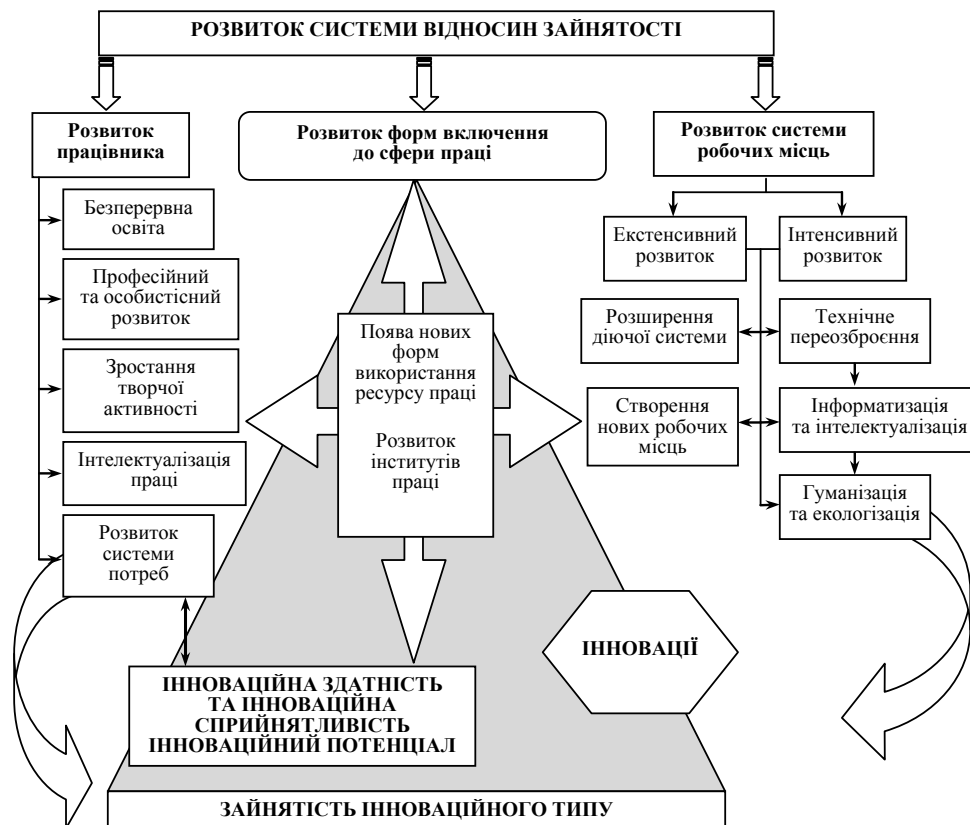


Рис. 2.8. Концептуальна схема зайнятості інноваційного типу

Нові форми використання ресурсу праці пов'язуються з нестандартною (атиповою зайнятістю), запозиченою працею та іншими варіаціями гнучкості зайнятості. Розвиток інститутів праці на макrorівні проявляється в поширенні прогресивних міжнародних трудових норм, підвищенні гнучкості національного

трудового законодавства (регулювання заробітної плати, зайнятості та вивільнення працівників, тривалості робочого часу та ін.), інституціалізації ринку праці представників нових інтелектуальних професій, в оформленні системи вимог до професійних навичок і рівня підготовки та ін., на мікрорівні — у послідовному вдосконаленні процесів залучення ресурсу праці (контракти зайнятості); змісту роботи (компетенції, кооперація і спеціалізація праці) та розподілу доходів.

Формування національної моделі інноваційного типу зайнятості передбачає імплементацію елементів зарубіжних моделей з дотриманням принципів і механізмів. Специфіка української моделі зайнятості інноваційного типу визначається як об'єктивними соціально-економічними та політичними умовами, так і суб'єктивними факторами (рис. 2.9).

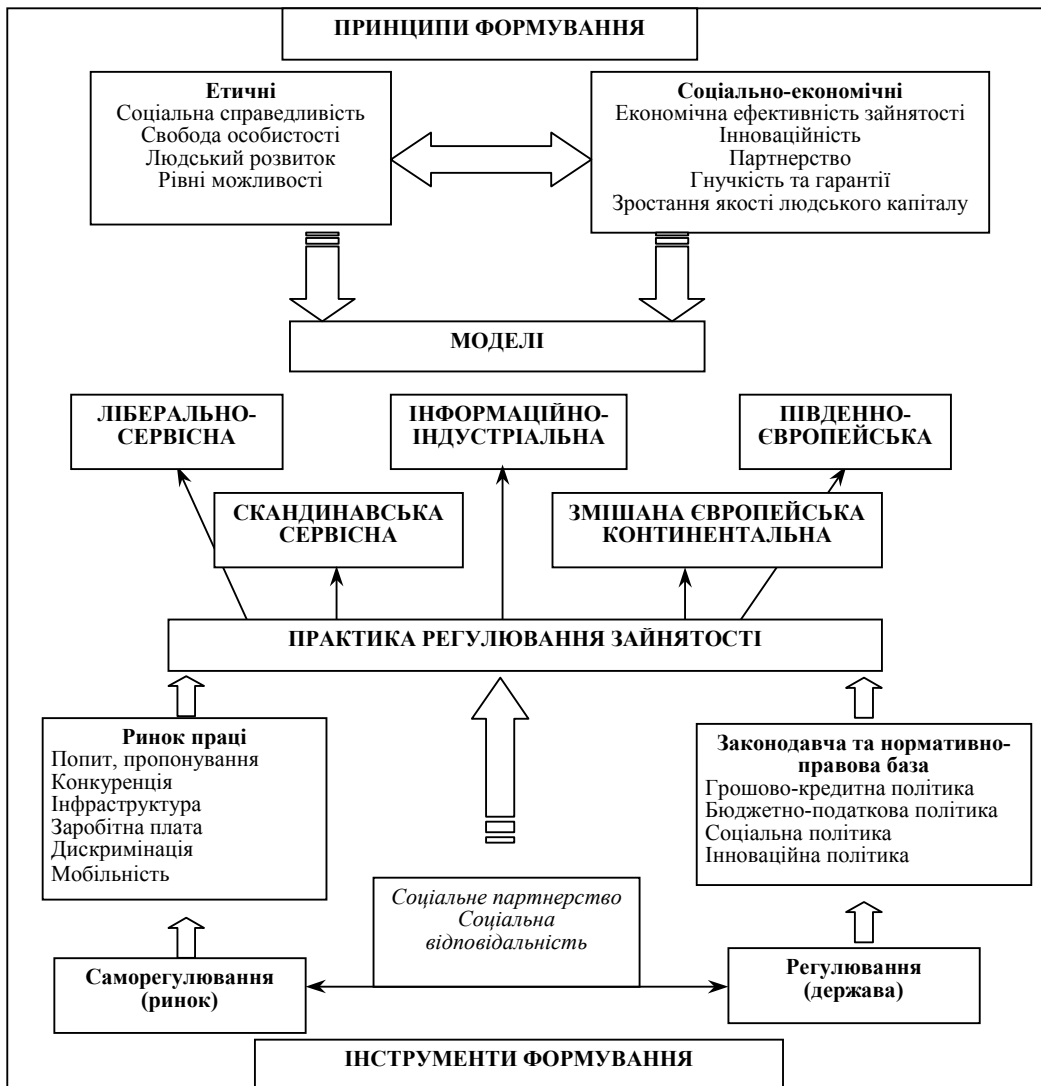


Рис. 2.9. Принципи та інструменти формування національної моделі зайнятості інноваційного типу

В основу формування інноваційної моделі зайнятості в період становлення нової економіки в Україні мають бути покладені стратегічні орієнтири подолання дефіциту гідної праці, які тісно корелюють з кількісними та якісними параметрами зайнятості.

Розвиток інституту гідної праці автори монографії пов'язують передусім зі створенням можливостей зайнятості. Можливості гідної зайнятості — це, перш за все, збільшення масштабів формальної економіки, це офіційне працевлаштування за дотримання вимог, які не є взаємозамінними, а виключно взаємодоповнюючі. За нашим баченням, механізми функціонування неформальної економіки (правові, економічні, інституціональні, морально-етичні тощо) є такими, що формують і постійно відтворюють умови, за яких одночасна наявність усіх ознак гідної праці є неможливою. Ще раз наголошуємо, що покращення можливостей зайнятості усе більшою мірою має ґрунтуватися на розширенні масштабів третинного сектора та інноваційної сфери, підвищенні рівня конкурентоспроможності робочих місць, використанні висококомпетентної робочої сили, що передбачає забезпечення всебічного професійного розвитку працівників і гідної винагороди за працю.

Інституціональні орієнтири дальшого розвитку сфери зайнятості визначено на міжнародному та національному рівні. Зокрема, Програмою Гідної Праці МОП для України на 2016-2019 роки серед стратегічних пріоритетів забезпечення гідної праці передбачено сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання.¹ Серед пріоритетних дій українського уряду до 2020 р. — сприяння продуктивній зайнятості шляхом проведення активних заходів зайнятості для прискорення повернення безробітних до трудової діяльності, створення умов для зменшення масштабів неформальної зайнятості та переходу працюючих з неформального у формальний сектор, підвищення рівня доходів працюючих громадян².

2.7. Перспективи розвитку зайнятості та цінностей трудового життя в епоху сучасних технологій

*Роздуми про майбутнє — це спосіб нагадати людям,
що майбутнє створюється вчинками і рішеннями,
що здійснюються у нинішній період,
а ми про це часто-густо забуваємо.*

Річард Уотсон

Всесвітній економічний форум у Давосі на початку 2016 р. визнав, що світ стоїть на порозі Четвертої промислової революції. Все більш поширеною і спроможною стає цифрова робоча сила, що в останні 5—7 років підтверджується скороченням попиту та прийомом на роботу людей. На думку Американської

¹ Програма Гідної Праці МОП для України на 2016-2019 роки. — Електронний ресурс. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf

² Проект середньострокового плану пріоритетних дій уряду до 2020 року. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.mil.gov.ua/ministry/normativno-pravova-baza/gromadske-obgovorennya/26532/proekt-serednostrokovogo-planu/? attempt=1>

соціологічної асоціації Р. Колінза, машинний розум і роботизація поступово прийдуть на заміну десяткам тисяч працівників у багатьох галузях промисловості, що ставить під загрозу існування середнього класу¹.

Ерік Бріннолфссон та Ендрю Макафі з Массачусетського університету у книзі-бестселері «Друга епоха машин» вводять поняття «Друга епоха машин» на позначення науково-технічних досягнень, що трансформують реальність. Серед них — поява комп'ютера та цифрових рішень як каталізатора збільшення фізичних та інтелектуальних можливостей людства. Автори аргументовано, спираючись на дані Американського Бюро економічного аналізу, вказують на внесок інформаційного сектору в економіку у вигляді суми продажів програмного забезпечення, публікацій, кіно, звукозапису, радіомовлення, телекомунікацій і сервісів надання інформації та обробки даних².

Аналіз основних тенденцій у сфері зайнятості в Україні за останні десять років свідчить про масштабні трансформації у світі праці та якості робочої сили під впливом не лише глобальних змін, окупації АР Крим і воєнної агресії на Сході. У списку впливових факторів — автоматизація та штучний інтелект, мережева економіка, зсуви в організаційних структурах і моделях управління, нестача кваліфікованої праці та старіння робочої сили при існуючих недосконалих освітніх практиках тощо. Не можна не помічати, як технічний прогрес і розвиток інформаційного сектору економіки скасовують як синоніми — лінійну залежність в поняттях «економічне зростання», «зростання ВВП» і «зростання зайнятості».

Як відомо, зростання зайнятості населення у докризових 2002—2008 рр., було одним із факторів зростання ВВП в Україні. Зростання ВВП (на 1,8 %) у 2016 р. передусім було досягнуто за рахунок експорту з низькою доданою вартістю і супроводжувалось скороченням обсягів та рівня зайнятості.

У 2015 р. країни — члени ООН прийняли Цілі сталого розвитку на найближчі 15 років (17 Цілей), однією з яких (Ціль 8) є сприяння наступальному, всеохоплюючому і стійкому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній роботі для усіх.

Майбутнє нашої України сьогодні навчається у школах, професійно-технічних і вищих навчальних закладах. Уже через 5—7 років переважна більшість з теперішньої молоді працюватимуть за професіями і спеціальностями, які сьогодні відсутні як у національному Класифікаторі професій, так і у переліках професій, інших країн. Поступове проникнення штучного інтелекту в усі сфери нашого життя, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та модернізація функцій держави і надалі буде призводити до виштовхування з ринку праці надлишку робочої сили, зайнятої за незатребуваними професіями.

Отже, ключовим питанням сучасності у сфері соціальної відповідальності влади і бізнесу для забезпечення майбутнього є питання: чи є шанс у працездатної молоді України у віці 15—24 роки, рівень безробіття серед якої утричі перевищує відповідні значення серед дорослого населення, не знаходиться поза ринком праці і бути зайнятою гідною працею, отримуючи належну оплату, будучи соціально захищеною та заробляючи свій страховий стаж в Україні.

¹ Есть ли будущее у капитализма?: сб. статей / И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлутьяна, К. Калхуна; [пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна]. — М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. — С. 61.

² Друга епоха машин. Робота, прогрес та процвітання в часи надзвичайних технологій // Е. Бріннолфсон, Е. Макафі. — К.: FUND, 2016. — С. 90.

Інновації, що несуть робототехніка і цифрові технології, вимагають визнавати, що **інвестування в людський розвиток** має бути базовою функцією держави і ядром державних завдань. Для проведення реформ у сфері зайнятості, освіти та регіональної політики постає необхідність мобілізації ресурсів та розробки ініціативної стратегії.

В українському уряді вважають драйверами економічного зростання у 2017 році — приплив інвестицій і збільшення експорту. З огляду на поставлену мету важливо, щоб у структурі експорту зростала частка готової продукції та частка доданої вартості. Це — індикатори конкурентоспроможності як продукції, так і робочої сили з гідними умовами та заробітною платою.

Ключовим питанням й основним тестом на здатність досягти окреслені цілі є готовність і здатність влади та бізнесу вчасно реагувати на виклики, що створюють реальні **перешкоди** для інвестицій. Насамперед це — стрімке старіння знань, яке в епоху інформаційних технологій вимагає негайно усунути законодавчі обмеження для залучення безробітних до програм професійного навчання упродовж всього життя. По-друге, це — динаміка проведення реформ вищої та професійно-технічної освіти і стан її фінансування для безперервного надання якісних освітніх послуг, набуття нових знань і навичок. По-третє, масштабний відплив кваліфікованої та некваліфікованої робочої сили. Талановиті і успішні студенти мотивовані на виїзд з України і завершення освіти за кордоном, випускники шкіл обирають для навчання Польщу, Словаччину з перспективою майбутнього працевлаштування. Вочевидь, ніякі реформи не зупиняють міграцію. Зразкові польські реформи не зупинили поляків, які виїхали на заробітки в інші країни Європейського Союзу, а їхні місця в Польщі тепер займають українці.

Тому шлях до економічного зростання і гідної праці має проходити через формування точок зростання та підтримки тих галузей, яких ще в Україні немає, але треба, щоб вони були. Ратифікація Україною у жовтні 2016 р. Паризької угоди — це підтримка інноваційного розвитку відновлювальної енергетики та заміщення викопного палива. Якщо символом ХХ ст. і чинником докорінної трансформації економіки був автомобіль внутрішнього згоряння, сьогодні — це вже електромобілі — суперкомп'ютери на колесах, здатні до автономного керування, накопичення і зберігання енергії. Наразі, в сферу інтересів українських інноваційних підприємців інтенсивно входить аграрний сектор — єдиний на внутрішньому ринку, де є ресурси і попит на інновації. Прикладом вдалого інноваційного проекту в симбіозі з аграрним сектором став Drone.ua, який забезпечує збір даних про посіви.

Основним джерелом зростання кількості робочих місць в усьому світі є підприємництво і насамперед — стартапи. У дослідженні, проведеному на підставі даних Бюро перепису населення і опублікованому у 2010 р. американським Фондом Кауфмана, було виявлено, що нові стартапи створювали на рік три мільйони робочих місць, тоді як фірми щороку втрачали близько мільйона робітників¹.

В Україні ще десять років назад слово «стартап» в ІТ-сфері викликало паніку, сьогодні усі розуміють, що це — майбутнє, стверджує Ольга Афанасьєва, виконавчий директор Української асоціації венчурного капіталу. Втім, якщо в Польщі, країнах Балтії на державному рівні запускають програми на сотні міль-

¹ Прес реліз, «U.S. Job Growth Driven Entirely by Startups, According to Kauffman Foundation Study», Reuters, July, 7, 2010.

йонів євро для залучення з України кращих спеціалістів, в Україні державні програми підтримки стартапів відсутні¹.

У книзі «Новий поділ праці»² її автори Френк Леві та Річард Мурнейн роблять висновок, що в будь-якій розумній економічній системі люди повинні зосереджуватись на завданнях, в яких вони мають відносну перевагу над комп'ютерами, залишаючи останнім роботу, яку ті виконуватимуть краще. Зрозуміло, неможливо комп'ютеризувати постановку завдань, і вони залишаються в руках людей. Утім динаміка змін і застосування у сфері праці роботів і штучного інтелекту, використання багатьма компаніями 3D-друку підсилюють враження, що ми стоїмо у точці вигину на кривій, де багато технологій з наукової фантастики стають повсякденною реальністю і живуть поруч з нами своїм іншим, новим життям.

Зрозуміло, інформаційні технології віддають перевагу кваліфікованим працівникам, які забезпечують створення інтелектуального продукту і виштовхують з ринку праці менш кваліфікованих. Водночас найвідоміший сучасний футуролог Річард Уотсон у книзі «Майбутнє. 50 ідей, про які необхідно знати» наводить переконливі аргументи на користь посилення позицій на ринку праці «професіоналів-спеціалістів», чия робота не може бути якісно виконана високорозумними машинами або передана високорозумним штатним працівникам: няні, вчителі, архітектори, дизайнери, письменники, художники, музиканти, філософи, юристи, інженери, масажисти, психотерапевти, священники, законотворці, новатори, підприємці³.

Для України надзвичайно актуальним є покращення інформаційного забезпечення моніторингу ринку праці, аналізу динаміки змін робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі, визначення потреби суспільства та економіки у професійних кадрах на середньо- і довгострокову перспективу. Для вирішення цього завдання мають бути здійснені фундаментальні наукові дослідження, за участю представників організацій та об'єднань роботодавців, профспілок, широкого експертного середовища.

Наразі, відбувається громадське обговорення проекту Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 р., розміщеному наприкінці грудня 2016 року на сайті Кабінету Міністрів України⁴. У цьому документі досягнення цілі № 1 «Економічне зростання» передбачає «сприяння продуктивній зайнятості, залучення громадян до ринку праці шляхом проведення активних заходів зайнятості для прискорення повернення безробітних до трудової діяльності... переходу працюючих із неформального у формальний сектор, підвищення рівня доходів громадян». У той же час у переліку ключових показників ефективності досягнення цілі № 2 — глобальний індекс конкурентоспроможності, коефіцієнт Джині, рейтинг Doing Business, світовий рейтинг конкурентоспроможності промисловості, зменшення енергомісткості ВВП, які корелюються з підвищенням продуктивності праці та якості робочої сили. Натомість, ціль № 3 «Розвиток

¹ Економічна правда. — 2016. — 15.12.

² Frank Levy and Richard J. Murnane, *The New Division of Labor. How Computers Are Creating the Next Job Market* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2004). — С. 20.

³ Будущее. 50 идей, о которых нужно знать // Ричард Уотсон; [пер. с англ. Ш. Мартыновой]. — М.: Фантом Пресс, 2015. — С. 116-119, 122-123.

⁴ [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/artikle?art id=2496347998&cat id=244928445>

людського капіталу» потребує більшої конкретизації у напрямку узгодження з іншими цілями, що сприятиме успішним перспективам реалізації.

Глобальний пакт про робочі місця, який був прийнятий у 2009 р. у Женеві 98-ю сесією МОП¹ і підтриманий Україною, дотепер не втратив актуальності у рамках зусиль з досягнення цілей довгострокового розвитку. У Пітсбургу у 2009 р. лідери Групи двадцяти визнали, що «вже недостатньо готувати працівників для задоволення їх конкретних поточних потреб; ми повинні забезпечити їм доступ до програм професійної підготовки, які націлені на розвиток навичок, необхідних упродовж всього життя, та орієнтовані на потреби ринків у майбутньому»².

Наразі обсяги і структура замовлення роботодавців на організацію професійного навчання претендентів з числа безробітних є вкрай недостатніми, щороку скорочуються і не зорієнтовані на перспективу. У 2016 р. за сприяння Державної служби зайнятості були працевлаштовані 409 тис. безробітних, і лише 166,6 тис. з них проходили професійне навчання, за 146 професіями і спеціальностями за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття³. За останні десять років перелік програм і професій, за якими проходили професійне навчання безробітні, скоротився майже вповоловину, на 40% зменшилась кількість охоплених такими навчальними програмами. Неприпустимо низькими є обсяги замовлень на підготовку і перепідготовку за робітничими професіями у 2016 р. — тільки 5,9 % із загальної кількості, решта — короткострокові програми підвищення кваліфікації.

Зазвичай найбільший попит завжди був на професійну підготовку перукарів, кухарів, електрогазозварників, трактористів-машиністів сільськогосподарського виробництва, водіїв, продавців продовольчих і непродовольчих товарів. Це відображає у певній мірі як структуру сукупного попиту на послуги на регіональних ринках праці, так і свідчить про невизначеність точок зростання регіонів, недостатню чіткість бачення перспектив розвитку підприємств, слабкий зв'язок між ринком праці і ринком освітніх послуг, низьку мобільність робочої сили та слабку мотивацію до праці. За таких умов інвестиції у розвиток старіючої робочої сили залишаються вкрай обмеженими, а недосконале законодавство про зайнятість і професійну освіту не дає змоги організувати навчання дорослого населення на випередження та упродовж всього життя.

Для сільських жителів в Україні взагалі малодоступними є програми якісної освіти та професійного зростання упродовж всього життя, Інтернет, інші засоби комунікації. Майже кожен третій сільський мешканець у віці 16—59 років не працював і не навчався. У сільській місцевості значним залишається сегмент неформального сектору економіки (3,8 млн осіб) і самозайнятості.

Слід зазначити, що в переліку спеціальних показників Міжнародної організації праці, які у рамках досягнення Цілей розвитку тисячоліття були включені до моніторингу забезпечення продуктивної зайнятості і гідної праці, був показник вразливої зайнятості. У Глобальних тенденціях зайнятості самозайняті працівники та особи, що працюють у сімейних господарствах і роблять внесок

¹ МБТ: Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах, принятый на 98 сессии МКТ, Женева, 2009 г.

² Саміт Групи двадцяти у Пітсбургу: Leaders Statement (Пітсбург, 2009) п.44.

³ Дані Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>.

у дохід своєї родини, належать до числа вразливих груп¹. Умови, в яких зазвичай працюють такі особи, не відносять таку зайнятість до зайнятості в умовах гідної праці (з огляду на відсутність належного соціального забезпечення і захищеності, можливостей підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання). Масштаби вразливої зайнятості в Україні удвічі перевищують обсяги безробіття, що насправді є **показником ослаблення ринку праці**. Негативний ефект цього явища відображає недосконалість законодавства, яке не стимулює до продуктивної зайнятості, а підсилює нерозвиненість виробничої та соціальної інфраструктури на селі, відсутність транспортних та інформаційних комунікацій.

Основною причиною відсутності доступу до зайнятості (за даними п'ятого суцільного обстеження Держстату соціально-економічного становища сільських населених пунктів) є те, що 34 % загальної кількості сільських населених пунктів (9232) не мають жодного суб'єкта господарської діяльності у сфері сільського господарства, рибного господарства і мисливства, переробної та добувної промисловості, лісового господарства та лісозаготівель, транспорту, будівництва.

Кількість сільських жителів, які працювали за кордоном, станом на 1 січня 2014 р. становила 205,2 тис. осіб; порівняно з попереднім четвертим суцільним обстеженням (2006), збільшилась у 2,4 разу. З числа зайнятих, що мали реєстрацію місця проживання на території сільських населених пунктів, 54,8 % працювали за межами свого населеного пункту, з них переважна більшість (67,1 %) — у містах і селищах міського типу.

Водночас на ринку праці України відбуваються масштабні процеси зменшення обсягів найманої праці, зокрема, внаслідок скорочення видатків у державному секторі економіки, державному управлінні та гуманітарній сфері, промисловості, сільськогосподарському виробництві, оптовій і роздрібній торгівлі¹². Зменшення кількості найманих працівників і зниження реальної заробітної плати призводить до падіння частки робочої сили у ВВП, за зростання частки корпоративного прибутку (рис. 2.10).

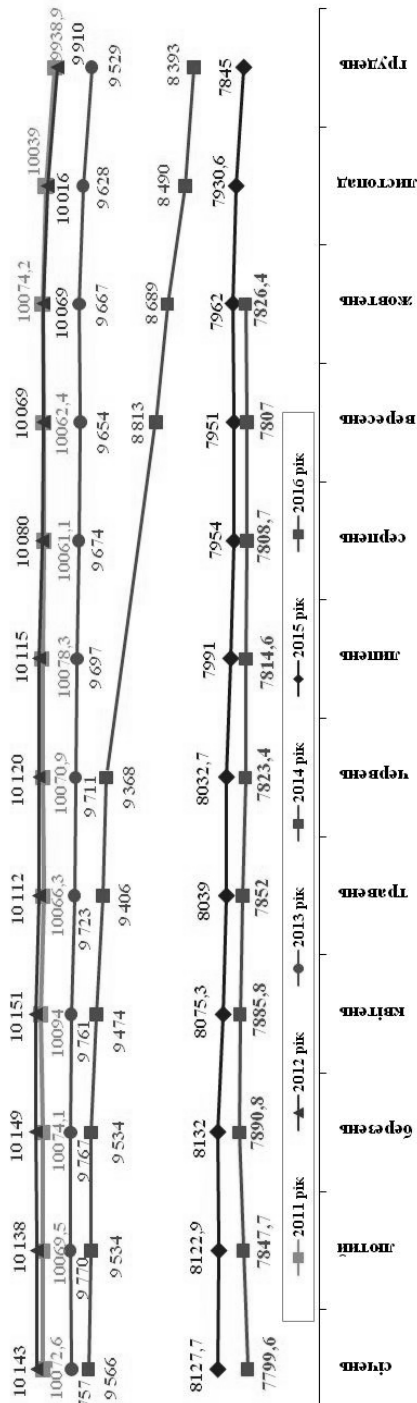
Все більшою стає розмитість кордонів між роботою і фізичним місцем її виконання. Кількість найманих працівників буде скорочуватись і надалі. Отже, необхідним є зміна критеріїв і набуття нового смислу поняття «гідна праця» як імперативу нової економіки.

Незважаючи на неврегульованість в українському законодавстві використання дистанційної (віддаленої) зайнятості, наразі формується електронний сегмент українського ринку праці. Прикладами дистанційної зайнятості в Україні можуть слугувати веб-портали: www.freelance.com.ua, www.weblancer.net, за її межами — www.elance.com, що спеціалізуються на посередництві у дистанційній зайнятості для програмістів, IT-фахівців, перекладачів, редакторів, журналістів, копірайтерів, а також робочі місця з віддаленим доступом у диспетчерів таксі, операторів кол-центрів, ремонтних майстерень, сервісних центрів, продавців інтернет-магазинів². За версією компанії «Elance», сьогодні Україна перебуває на третьому місці у світі за рівнем доходів серед фріланс-фахівців.

¹ Міжнародна конференція праці. Доповідь VI. Політика в сфері зайнятості в ім'я соціальної справедливості і справедливої глобалізації; МОП Женева, 99 сесія, 2010. — С. 34.

² [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.elance.com/trends/talent-available/>; <http://www.weblancer.net/projects/>

Середньооблікова кількість штатних працівників по Україні, (тис. осіб)



За даними Державної служби статистики України.
(без урахування тимчасово окупованих територій АР Крим та м. Севастополь)

дані за липень та серпень 2014 р. Держстат не опублікував

Зростання (+) або зменшення середньооблікової кількості штатних працівників (у жовтні 2016 року по відношенню до жовтня 2015 року), (тис. осіб)

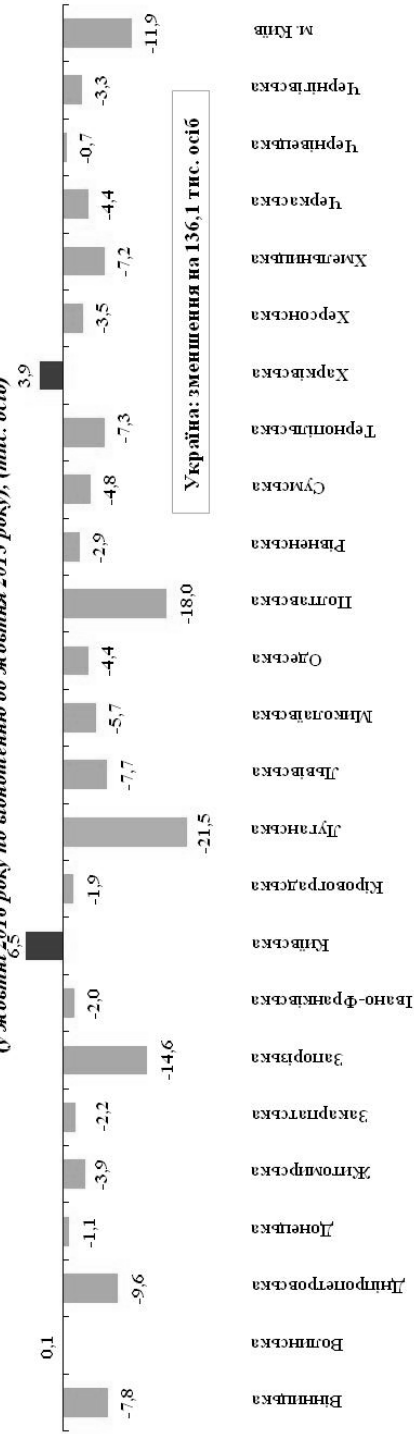


Рис. 2.10. Середньооблікова кількість штатних працівників по Україні, тис. осіб

Аналіз інформації Біржі віддаленої роботи «Weblancer» (вересень 2015 р.) свідчить, що найбільшу питому вагу у сукупній кількості вакансій на ринку фрілансерів мають такі види діяльності, як веб-програмування (50,5 %), переклади з іноземних мов (12,6 %), веб-дизайн (12 %). Перевантаження спостерігається у сфері бухгалтерії, фінансів, права, архітектурі, інжинірингу¹.

Оскільки національна статистика належним чином не вимірює цей сегмент ринку праці, в той час як у цьому секторі формується значна частка національного експорту, потребує удосконалення методика обстеження робочої сили з включенням індикаторів нестандартних форм зайнятості (самозайнятості, дистанційної або віддаленої зайнятості). Це створить інформаційний ресурс для виявлення переваг і недоліків сектору віддаленої праці, зокрема освітньо-кваліфікаційного рівня зайнятих, оцінки рівня гнучкості та захищеності ринку праці тощо. Також потребує вивчення питання оцінювання офіційною статистикою продуктивності праці та цінностей, які продукує економіка цифрових технологій, товарів і послуг. Річард Уотсон сміливо надає нове визначення нинішнім працівникам: це «цифрові кочівники, які жонглюють проектами і в лихоманці копірсаються в даних по безкоштовному Wi-Fi у вуличних кафе»².

Також актуалізуються питання розвитку теоретико-методологічних основ дослідження питань поширення нестандартних форм зайнятості та атипових трудових договорів як форми вияву дефіциту гідної праці. Необхідно також з'ясувати, чи забезпечує перелік показників гідної праці і соціальної справедливості МОП повноту відображення у них поєднання професійного, сімейного та особистого життя, прийнятної тривалості робочого часу, стабільності і гарантій зайнятості.

Серед індикаторів гідної праці слід також оцінити ефект колективних угод, порівняти його з успішними практиками і досвідом проведення низки секторальних реформ Нової Зеландії, яка в рейтингу Doing Business 2017 витіснила з першого місця Сінгапур. У цій країні після реформи ринку праці середній і малий бізнес припинив застосовувати практику колективних угод і підтримку профспілок. Інтереси працівників на малих і середніх підприємствах відтоді представляють спеціалізована адвокатура, що виявилось ефективнішим. Натомість на виробництвах конвеєрного виробництва з однотиповою робочою силою, де свої позиції посилили профспілки, колективні договори стали більш жорсткими до роботодавців. Рівень безробіття в цій країні є стабільно низьким (5 %) і одним з найнижчих у світі.

В останні роки, особливо в умовах проведення низки непопулярних реформ та поширення бідності серед працездатного населення, набуває гостроти питання кризи цінностей трудового життя.

Опитування людей у багатьох країнах, проведених організацією з опитувань Gallup, підтверджують фундаментальне бажання працювати. У книзі «Наближення війни за робочі місця» керівник Gallup Джим Кліфтон зазначив: «Основне бажання світу — це більше не мир і свобода або навіть демократія, не сім'я і

¹ Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А.М. Колот, І.Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. — К.: КНЕУ, 2015. — С. 90-107.

² Будущее. 50 идей, о которых нужно знать // Ричард Уотсон ; [пер. с англ. Ш. Мартыновой]. — М.: Фантом Пресс, 2015. — С.116—119, 122—123.

не Бог, не володіння будинками або землею. Перше і найважливіше бажання світу — мати хорошу роботу. Все інше йде після цього»¹.

У той же час, розглядаючи питання цінностей і щастя працюючої людини, Річард Уотсон зазначає про руйнацію людських стосунків, про стирання кордонів між роботою і домом, і робить висновок, що людина для відчуття себе щасливою бажатиме, щоб її існування помічали та ставилися до неї з повагою. Існує безліч доказів, коли люди, яким бізнес дозволяє заробляти більше, щасливішими не стають. В місцевих громадах нерозвиненими є суспільні і соціальні послуги через їх неекономічність, і це руйнує традиційні людські стосунки.

Аналізуючи причини кризи цінностей трудового життя, А. М. Колот у статті «Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку» аргументовано стверджує, що нова економіка та постіндустріальне суспільство в нинішньому їх форматі усе менше створюють на практиці такі цінності, як стабільність, стійкість і справедливість. При цьому автор посилається на відомого німецького економіста і політолога Макса Хефера, який у монографії «Можливо, капіталізм не хоче, щоб ми були щасливі?» з цього приводу зазначає, що багато людей відчувають себе зовсім безпорадними перед постійними змінами... вони запитують, чи збережеться їхня фірма або навіть їхня професія через кілька років? Чи будуть у цих структур елементи, на які вони спираються сьогодні, наприклад, родина?»².

Спираючись на теорію М. Хефера, важко не погодитись, що стресовому нарощуванню виробництва протистоїть лише незначний приріст споживання... на нашу задоволеність не впливає, існує 300 чи 330 різних сортів йогурту, телевізійних програм... економічній системі дедалі складніше перетворювати переваги технічного прогресу і продуктивної праці у добробут, який приносить щастя... нам не вдається вповільнити роботу і споживання задля одержання справжнього задоволення від життя».

Глибина існуючих і подальших викликів вимагає: 1) адекватної оцінки наявного та прихованого потенціалу суспільства; 2) виконання державою, спільно з бізнесом, своєї базової функції — інвестування в людський розвиток та нові робочі місця — для забезпечення належної безпеки та стійкого розвитку; 3) модернізації державної служби зайнятості як сервісної державної інституції, що надає послуги в он-лайн режимі, з перенесенням центру ваги в реалізації політики зайнятості та ринку праці на регіональний і локальний рівні; 4) корекції інструментів оцінки процесів і результатів у сфері зайнятості та розвитку трудового потенціалу.

Крім розробки нового законодавства, необхідна корекція цілей і показників оцінювання результатів таких реформ заради розвитку і розширення можливостей людини упродовж трудового життя.

Основним національним пріоритетом має стати політика збереження і розвитку трудового потенціалу, з особливим акцентом на підтримку мобільності і набуття професійних навичок упродовж всього життя. Програма Гідної праці на 2016–2019 рр. визначає це одним із пріоритетів впровадження реформи політи-

¹ *Jim Clifton, The Coming Jobs War. — New York: Gallup Press, 2011.*

² *Хефер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / Макс Хефер; [пер. с англ. А. Обломская]. — СПб.: Крига, 2015. — С. 137.*

ки, спрямованої на забезпечення відповідними кваліфікованими кадрами. Основним ядром подальших змін і перетворень має стати запуск нових масштабних програм набуття дорослим населенням нових навичок і компетенцій упродовж всього життя, як це зараз відбувається в Китаї, Індії, інших країнах Близького Сходу, де роботи витісняють сотні тисяч робітників у текстильній промисловості та інших трудомістких секторах економіки.

Модернізація Державної служби зайнятості має перетворити її на досконалу, клієнтоорієнтовану і привабливу державну установу, яка у режимі он-лайн запропонує сервіси для задоволення потреб шукача роботи, роботодавця та місцевих громад, з використанням інструментів стимулювання зайнятості та підтримки стартапів.

Найбільшої уваги слід приділити молоді, яка має конкурентні переваги, втім не бачить перспектив працевлаштування за набутими професіями і планує своє трудове життя за кордоном. Зростання в структурі робочої сили жінок, які поєднують роботу з виконанням родинних обов'язків і вихованням дітей, розмитість кордонів між роботою і фізичним місцем її виконання вимагатиме поширення гнучких і нестандартних форм зайнятості.

Необхідно здійснити корекцію інструментів державної політики у сфері зайнятості та підтримки життєздатних підприємств, бізнесів і стартапів у пріоритетних секторах економіки та удосконалити систему показників і характеристик гідної праці разом з методикою їх вимірювання.

Скорочення попиту на найману робочу силу, на жаль, не супроводжується належним рівнем інвестицій у людський капітал. Нехтування і несвоєчасне реагування на продукти стрімкого розвитку інновацій, як то, оцифрування все більшої кількості інформації, товарів і послуг, збільшення ролі мереж та інші, може швидко наблизити до нових серйозних викликів, серед яких — «економіка безробіття», «відкинуті» люди, для яких потрібна нова професійна освіта.

В Україні є реальна площадка можливостей для радикальних реформ. В умовах проведення адміністративно-територіальної реформи мають набути нової ваги інституціональні важелі, підвищитись роль і місце місцевих громад, громадянського суспільства, суб'єктів ринку праці, служби зайнятості. Мають з'явитись інструменти впливу громади на підвищення соціальної інтеграції жителів громади з числа працездатного населення та їх економічної активності на ринку праці шляхом включення представників громади, зокрема жінок і молоді в мережеву економіку тощо. Послідовні дії та їх мультиплікаційний ефект буде оцінюватись місцевою громадою, а справедливий розподіл суспільних благ створюватиме потребу у місцевого населення працювати на інтереси громади, забезпечить міцний фундамент для посилення їх згуртованості та покращення добробуту жителів.

Головне питання — яким чином уникнути перешкод, серед яких найбільшу загрозу несуть ризики несвоєчасності проведення цих реформ, неналаштованість на високий темп проведення освітньої реформи, а також дефіцит професійних менеджерів-драйверів. Водночас для наступних поколінь можливість працювати і мати гідну працю матиме надзвичайно важливе значення не лише для задоволення своїх матеріальних потреб, але й для потреб власної гідності, включення у суспільне життя, поширення загальнолюдських цінностей.

2.8. Гідна праця та якість трудового життя: взаємозалежність та взаємовплив

Забезпечення стійкого економічного зростання потребує створення якісних робочих місць, досягнення вищих рівнів продуктивності за рахунок диверсифікації, технологічної модернізації та інновацій. Досягнення Цілей сталого розвитку, спрямованих на стимулювання сталого економічного зростання, можливе на основі забезпечення вищих рівнів продуктивності, розвитку підприємництва, запровадження технологічних інновацій. Найважливішим напрямом стимулювання підприємництва і створення робочих місць, згідно з поставленими Цілями сталого розвитку, є запровадження ефективних заходів з викорінення примусової праці, рабства і торгівлі людьми. Забезпечення гідної праці, досягнення повної та продуктивної зайнятості (гідної праці) для усіх жінок і чоловіків є однією з 17 Глобальних цілей Порядку денного забезпечення сталого розвитку 2030¹.

Водночас формування соціально орієнтованого ринку праці, який характеризується поєднанням умов для розвитку конкурентної економіки та застосування елементів державного регулювання, забезпечення дієвості соціальної політики на основі зростання економічної ефективності, неможливе без підвищення якості трудового життя. Розвиток соціально орієнтованого ринку праці повинен бути спрямований на досягнення ефективної зайнятості, формування умов для гідної праці працездатного населення, сприяння у працевлаштуванні незайнятими особам, забезпечення відповідного соціального захисту вразливих категорій населення.

Гідна праця означає можливість отримання роботи, яка забезпечує справедливий дохід, безпеку на робочому місці та соціальний захист сімей, перспективи для розвитку особистості і соціальної інтеграції. Відсутність можливостей забезпечення гідної праці, брак інвестицій і звуження внутрішнього споживання ускладнюють реалізацію поставлених цілей. Забезпечення можливостей гідної праці потребує інвестицій в освіту і підготовку кадрів, з метою отримання навичок, які відповідають вимогам ринку праці, надання доступу до соціального захисту.

В умовах трансформаційних змін, які відбуваються на ринку праці, важливого значення набувають питання забезпечення мінімальних соціальних гарантій у сфері зайнятості та соціально-трудова відносин; зростання конкурентоспроможності робочої сили; поліпшення якості трудового життя; сприяння узгодженню інтересів найманих працівників і роботодавців; посилення соціальної захищеності працівників, підвищення ефективності соціального діалогу.

Посилення кризових явищ у глобалізованому економічному просторі обумовило погіршення стану експортоорієнтованої економіки України, вразливої до змін кон'юнктури на світовому ринку металопродукції. Водночас непослідовність структурних та інституційних реформ, збереження значної частки неконкурентоспроможних виробництв, низька інвестиційна привабливість економіки країни, високий рівень корумпованості суттєво ускладнили розробку механізму

¹ The Sustainable Development Goals [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/8_Why-it-Matters_Goal-8_EconomicGrowth_2p.pdf

мінімізації наслідків кризових явищ в економіці. Це призвело до загострення соціальних проблем, пов'язаних із забезпеченням гідної праці, яка означає продуктивну працю, за умов здійснення якої права працівника законодавчо захищені, та яка приносить йому достатні доходи із забезпеченням адекватного соціального захисту¹.

Непропорційність динаміки економічного розвитку та динаміки зайнятості проявляється через те, що навіть підвищення попиту на працю на фазі підйому не призводить до забезпечення продуктивної зайнятості. Сучасний етап розвитку соціально-трудових відносин характеризується значним зниженням ефективності системи забезпечення соціальних гарантій зайнятості. Це виявляється через ослаблення ролі держави у регулюванні зайнятості, недостатній контроль за дотриманням законодавства про праці, погіршення захисту трудових прав найманих працівників, зростання заборгованості з виплати заробітної плати. У кінцевому рахунку, це звужує можливості забезпечення гідної праці та погіршення якості трудового життя населення.

Переважає більшість учених-економістів, досліджуючи проблеми якості трудового життя як важливої передумови забезпечення гідної праці, відзначає її залежність від досягнення ефективної зайнятості, дієвості системи соціального захисту працівників та ефективності соціального діалогу. Відповідно до точки зору Дж. Мартела та Г. Дупюса, якість трудового життя — це набір позитивних результатів трудового життя для особистості, організації та суспільства [1]². У свою чергу С. Сіашор запропонував «концепцію ефективності трудових ролей», згідно з якою якість трудового життя має триєдину природу та проявляється:

- з позицій роботодавця — через продуктивність, витрати та якість продукції;
- з позицій працівників — через дохід, безпеку, внутрішнє задоволення роботою;
- з позицій суспільства — через збалансування індивідуальних і суспільних потреб³.

При дослідженні сутності поняття «якість трудового життя» А. М. Колот трактує його як рівень поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя, задоволення працівників умовами праці і міжособистісними відносинами в колективі⁴. У свою чергу, на думку Н.В. Романової, якість трудового життя визначається як інтегральне узагальнення параметрів умов використання трудового потенціалу і рівня задоволеності ними зайнятого населення, можливостей інтелектуального, духовного та фізичного розвитку людини у праці⁵.

Водночас формування соціально орієнтованого ринку праці, який характеризується поєднанням умов для розвитку конкурентної економіки та застосування елементів державного регулювання, забезпечення дієвості соціальної політики на основі зростання економічної ефективності, неможливе без підвищення яко-

¹ Достойный труд / Международная конференция труда. 87-я сессия, 1999 г. Доклад генерального директора Международного бюро труда. — Женева, 1999. — 106 с.

² Martel, J.P., Dupuis G. (2006): Quality of WorkLife // Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. Social Indicators Research 77. — P. 123–145.

³ Seashore, S. E. (1975). Defining and Measuring the Quality of Working Life (Free Press, New York). — P. 105–118.

⁴ Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.

⁵ Романова Н.В. Механізм управління якістю трудового життя: автореферат дис. канд. екон. наук за спеціальністю 08.09.01. — Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Романова Н.В. — Донецьк, 2006. — 19 с.

сті трудового життя. Розвиток соціально орієнтованого ринку праці повинен бути спрямований на досягнення ефективної зайнятості, формування умов для гідної праці працездатного населення, сприяння у працевлаштуванні незайнятими особам, забезпечення відповідного соціального захисту вразливих категорій населення.

Серед основних причин, що обумовлюють невисокий рівень якості трудового життя в ринково орієнтованій економіці України, вітчизняні науковці виокремлюють: нерозвиненість матеріально-технічної бази відтворення та розвитку трудового потенціалу; недостатню ефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці; суттєву диференціацію заробітної плати; нерівні можливості професійного розвитку; несприятливі умови праці, посилення ризиків виробничого травматизму та професійної захворюваності¹.

Мінімізація негативних наслідків погіршення якості трудового життя можлива лише за умов врахування чинників впливу на мікро-, мезо-, макро- та метарівні, які обумовлюють інтенсивність та ефективність процесу поліпшення якості праці. Переважна більшість учених-економістів дотримується точки зору, згідно з якою чинники впливу на якість трудового життя (за критерієм *способу впливу на життєдіяльність людей*) можуть бути розподілені за такими групами:

— політичні чинники (характеризують розвиненість демократичних свобод; ступінь суспільної згоди та порозуміння; політична стабільність / нестабільність; наявність конфліктів, військових дій);

— технологічні чинники (обумовлені рівнем розвитку технологій, що дають можливість створювати прогресивні технології, засоби праці);

— економічні чинники (зумовлені наявністю / відсутністю умов, необхідних для економічного зростання, розвитку людського капіталу, ефективного використання усіх видів ресурсів);

— організаційні чинники (пов'язані з організацією праці та виробництва, регламентацією прав, обов'язків та відповідальності працівників). Також важливими є внутрішньоорганізаційні чинники — умови праці (ергономіка робочого місця), участь в управлінні підприємством, рівень оплати праці (доходів від зайнятості), стан забезпечення соціальних гарантій, можливості кар'єрного зростання, міжособистісні взаємовідносини в колективі;

— соціальні чинники (зумовлені наявністю чи відсутністю умов, необхідних для всебічного розвитку людини, підготовкою та перепідготовкою кадрів, забезпеченням громадської свободи);

— культурно-духовні чинники (пов'язані із забезпеченням реалізації ціннісних орієнтирів, етичних і моральних норм, характерних для певної стадії розвитку соціуму);

— інформаційні чинники (пов'язані з розвиненістю засобів масової інформації та об'єктивністю її отримання, забезпеченням доступу до глобальних інформаційних систем і сучасних засобів зв'язку);

— екологічні чинники (зумовлені безпосереднім впливом стану довкілля на здоров'я та загальне самопочуття людини) [9]².

¹ Романова Н.В. Механізм управління якістю трудового життя: автореферат дис. канд. екон. наук за спеціальністю 08.09.01. — Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Романова Н.В. — Донецьк, 2006. — 19 с.

² Одегов Ю.Г. Економіка труда: учебник: в 2 т. Т. 2 / Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. — М.: Альфа-прес, 2007. — 924 с.

З урахуванням об'єктивного характеру впливу цих чинників, якість трудового життя залежить від ступеня реалізації економічних, технологічних, соціальних, організаційних та інформаційних умов життєдіяльності суспільства, що забезпечує можливості розвитку трудового потенціалу.

Разом з тим, достатньо важливими для забезпечення підвищення якості трудового життя окремих працівників є суб'єктивні чинники, пов'язані з наявністю або відсутністю мотиваційно-особистісних характеристик, необхідних для реалізації трудового потенціалу індивідів. Індивідуальний характер потреб та інтересів окремих людей проявляється через суб'єктивні відчуття окремих індивідів, що загалом підтверджує важливість суб'єктивних оцінок для сприйняття людиною якості життя. Відповідно, до суб'єктивних чинників впливу на якість трудового життя належать, передусім, професійна компетентність працівників, їх ставлення до праці, мотивація до праці, усвідомлення відповідальності, рівень організованості та дисциплінованості, творчість і креативність у вирішенні поставлених завдань, працездатність і стан здоров'я.

Таким чином, якість трудового життя (з суб'єктивних позицій) може характеризуватися ступенем задоволеності потреб працівників у професійній реалізації, справедливій трудовій винагороді, творчому та креативному характері праці, дотриманні вимог законодавства про працю роботодавцем, комфортному соціально-психологічному кліматі.

Поліпшення якості трудового життя повинно бути націлено на зростання продуктивності праці на основі посилення мотивації до продуктивної праці. Основними шляхами досягнення цієї мети може бути зниження ризиків для здоров'я працівників на основі покращення умов праці, підвищення рівня їх доходів, стимулювання здатності до продуктивної, креативної праці, розвитку та реалізації потенціалу.

Необхідно зазначити, що чинники впливу на якість трудового життя за характером дії розподіляються на стимулятори та дестимулятори. При цьому чинники-стимулятори сприяють поліпшенню якості трудового життя за рахунок мобілізації внутрішніх резервів і використання зовнішніх мотиваторів, тоді як чинники-дестимулятори гальмують процес досягнення прогресу.

За ознакою тривалості дії виокремлюються короткотермінові та довготривалі чинники впливу на якість трудового життя. Натомість за напрямками дії чинники впливу на якість трудового життя розмежовуються на односпрямовані та різновекторні. Причому якщо чинники впливу на якість трудового життя діють в одному напрямку, то значно посилюється синергійний ефект позитивного впливу. На противагу, у випадку дії різновекторного напрямку впливу, досягнення результату значно ускладнюється.

Особливо важливого значення набуває розподіл чинників впливу на якість трудового життя за сферами дії — на екзогенні (зовнішні) та ендогенні (ендогенні). При цьому класифікація цих чинників може бути здійснена у порядку визначення їх пріоритетності. Ендогенні чинники впливу, що впливають безпосередньо на якість трудового життя, можуть бути згруповані в економічний, технологічний, регуляторний, інституційний, організаційний, соціальний, культурно-духовний, інформаційний та екологічний блоки, тоді як екзогенні чинники, пов'язані із впливом зовнішнього середовища, виокремлюються у зовнішньо-кон'юнктурний блок.

Пріоритет **економічного впливу** на якість трудового життя у переліку ендогенних чинників обумовлений важливістю створення макроекономічних основ формування попиту на ресурси виробництва. При цьому рівень технічного забезпечення та технологічного розвитку сфери виробництва й сфери надання послуг виступають економічним підґрунтям для досягнення належного рівня якості трудового життя. При цьому саме підвищення рівня інноваційної активності підприємств, запровадження прогресивних технологій, активізація капіталотворення мають сформувати основу економічного зростання та забезпечення поліпшення якості трудового життя.

Погіршення зовнішньоекономічної кон'юнктури, збереження застарілої міжнародної спеціалізації країни в результаті глобалізації, значні обсяги міграційного відтоку кваліфікованої робочої сили виступають екзогенними чинниками, що негативно впливають на якість трудового життя. Водночас окремі екзогенні чинники діють позитивним чином у напрямку поліпшення якості трудового життя, зокрема, створення умов для становлення інноваційної моделі розвитку, набуття інноваційної практики кваліфікованими працівниками, що працювали за кордоном.

З другого боку, до погіршення якості трудового життя призводять такі *економічні чинники* впливу як непослідовність структурних реформ в економіці, посилення фінансової нестабільності, звуження ємності внутрішнього ринку на тлі ослаблення впливу споживчого попиту на динаміку промислового виробництва. Відсутність реальної реструктуризації зайнятості також призвела до поглиблення кризових явищ в українській економіці, значно ускладнила адаптацію сфери трудових відносин до ринкових умов.

Забезпечення сталого економічного зростання можливе за умов макроекономічної стабілізації, розвиненості бізнес-середовища, створення умов для чесної конкуренції, реалізації конкурентних переваг як ресурсного, так і нересурсного типу. Економіка не може розвиватися без інвестицій, тоді як інвестиції неможливі, особливо, коли інвестор не може спрогнозувати розвиток підприємства на перспективу. Водночас слід зазначити, що саме поліпшення інвестиційного клімату в результаті демонополізації та дерегуляції дозвільних процедур, зниження регуляторних бар'єрів може забезпечити економічне підґрунтя для підвищення якості трудового життя.

Місце України у рейтингу конкурентоспроможності країн World Economic Forum (за рівнем розвиненості бізнес середовища) свідчить про недостатньо сприятливі умови для ведення бізнесу в країні, використання переважно ресурсних конкурентних переваг, слабкий захист прав власності (рис. 2.11).

Погіршення макроекономічної ситуації протягом останніх років відбувалося внаслідок повільних темпів структурних та інституційних реформ, що обумовило диспропорційність розвитку економіки України, ослаблення коопераційних зв'язків між вітчизняними підприємствами внаслідок анексії Автономної Республіки Крим та активізації військових дій на Сході, руйнації виробничої, транспортної та соціальної інфраструктури у Донецькій і Луганській областях. Навіть за умов певного підвищення економічної активності української економіки у 2016 р. за рахунок зростання промислового виробництва до 3,7 % (завдяки поліпшенню динаміки металургійного виробництва, збільшення внутрішнього попиту з боку будівництва, підвищення світових цін на метал; підвищення індексу сільськогос-

подарського виробництва; зростання обсягів будівельних робіт (обсягів нежитлового будівництва та будівництва інженерних споруд)¹.

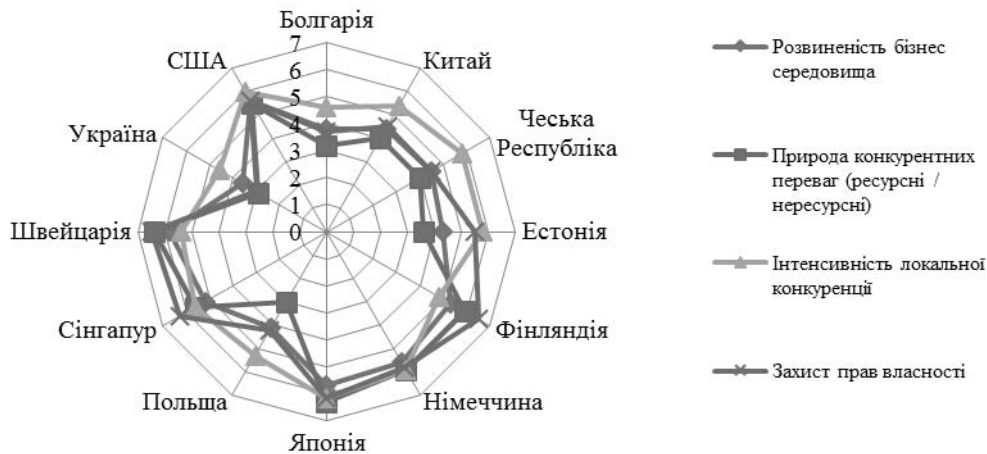


Рис. 2.11. Рейтинг країн за окремими індикаторами конкурентоспроможності (у контексті розвиненості бізнес середовища)

Джерело: Global Competitiveness Report 2015-2016 / World Economic Forum [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.weforum.org [in English]

Однак навіть поява ознак макроекономічної стабілізації не забезпечуватиме сталого розвитку бізнес середовища, оскільки найбільшою мірою стримують інвестиції не лише корупція або слабкий захист прав власності, але й надмірний монополізм, відсутність конкуренції, курсові коливання та валютні обмеження.

Наявність значних структурних диспропорцій в економіці, повільні темпи економічних реформ, нестабільність умов ведення бізнесу призвели до загострення низки внутрішніх загроз, пов'язаних зі збереженням значної частки збиткових підприємств, економією на витратах на технологічне переоснащення виробництва, використанням дешевої некваліфікованої робочої сили. Дискримінаційні обмеження у доступі до роботи та послаблення соціальної захищеності також стимулювали наростання соціальних загроз, пов'язаних з виникненням соціальної нестабільності.

Не менш важливе значення в ієрархії чинників впливу на якість трудового життя відіграють *технологічні чинники*. Активізація інноваційних процесів в економічних системах обумовлює необхідність забезпечення тісного кореляційного зв'язку між змінами організаційно-технологічної структури підприємств виробничої сфери та динамікою професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих на них працівників.

Однак дотепер інноваційні процеси у промисловості України мають переважно екстенсивний характер, оскільки нові види продукції освоюються в основ-

¹ Макроекономічний та монетарний огляд. Грудень 2016 р. Бюлетень Національного банку України Електронний ресурс]. — Режим доступу. — Назва з екрану: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=41706741>

ному шляхом використання науково-технічних здобутків, розроблених протягом попередніх років. У результаті цього частка України у світовому обсязі торгівлі високотехнологічною, наукомісткою продукцією залишається дуже незначною. У 2015 р. інноваційною діяльністю займалося 17,3 % із загальної кількості промислових підприємств із середньою кількістю працівників 50 осіб і більше. На інновації підприємства витратили 13,8 млрд грн, у тому числі на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення — 11,1 млрд грн (80,7 % загального обсягу інноваційних витрат), на внутрішні та зовнішні науково-дослідні розробки — 2,0 млрд грн (14,8 %), на придбання інших зовнішніх знань (придбання нових технологій) — 0,1 млрд грн (0,6 %)¹.

За результатами проведених протягом 2006—2015 рр. в Україні обстежень інноваційної діяльності, частка інноваційно активних підприємств коливалася у межах 20 % загальної кількості обстежених підприємств. Частка зайнятих на інноваційно активних підприємствах у сфері інформації та телекомунікації, навіть незважаючи на достатньо значні показники у 2012 р. (59,7 %), знизилася до рівня 50,3 % у 2014 р. Аналогічна динаміка була зафіксована також у переробній промисловості (з 56,6 до 48,8 %), оптовій торгівлі, крім торгівлі автотранспортними засобами та мотоциклами (з 26,1 до 17,7 %)².

Місце України у рейтингу конкурентоспроможності країн World Economic Forum (за рівнем технологічно-інноваційної готовності) свідчить про недостатній рівень готовності до інноваційного розвитку, незначний рівень витрат компаній на інноваційну діяльність (рис. 2.12).

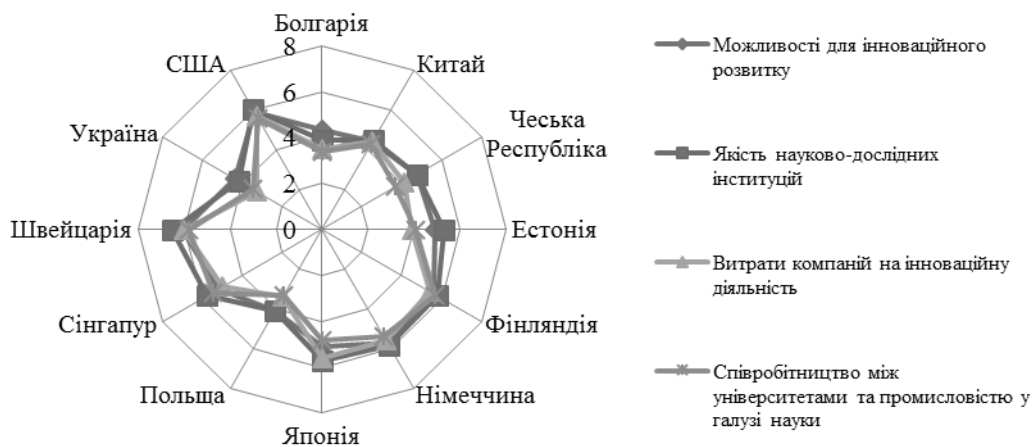


Рис. 2.12. Рейтинг країн за окремими індикаторами конкурентоспроможності (за рівнем технологічно-інноваційної готовності)

Джерело: Global Competitiveness Report 2015-2016 / World Economic Forum [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // www.weforum.org [in English]

¹ Експрес-випуск «Інноваційна діяльність промислових підприємств у 2015 році» (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) № 99/0/05.Звн-16 від 14.04.2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016/06/138w.zip>

² Наукова та інноваційна діяльність України. Статистичний збірник. — К., 2016. — 255 с.

Економічно розвинені країни, у структурі зайнятості яких зберігається значна частка представників високотехнологічних професій, намагаються збільшувати кількість нововведених робочих місць у сфері обслуговування. Водночас для економіки України характерне збереження попиту на робітничі кадри середньої кваліфікації для обслуговування індустріального виробництва, значні обсяги зайнятості некваліфікованою працею у неформальній економіці. Це відбувається, навіть незважаючи на достатньо сприятливі перспективи розвитку ІТ індустрії в Україні. Відповідно до експертних оцінок у 2016–2020 рр. очікується, що сукупні податкові надходження від ІТ-індустрії в бюджет складатимуть 36 млрд грн, а внесок цієї індустрії у ВВП країни досягне позначки 5,7 % у 2020 р. За даними індійської асоціації NASSCOM, один новий програміст, що задіяний у галузі, створює до чотирьох додаткових робочих місць у суміжних галузях¹. Однак загалом технологічні чинники забезпечення підвищення якості трудового життя залишаються недостатньо дієвими, оскільки збереження переважно індустріальної моделі розвитку економіки не гарантує можливості переходу на інноваційний шлях розвитку.

Організаційні чинники впливу на якість трудового життя в Україні проявляються через збереження значної частки низькоефективної праці у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили. Це зумовлено, насамперед, непрогресивними структурними зрушеннями; жорсткістю та слабкою сприйнятливістю професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень в економіці; утриманням низького рівня професійної мобільності. Дотепер в економіці України значною залишається частка робочих місць з умовами праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Згідно з результатами Державного статистичного спостереження «Умови праці на підприємствах» у 2015 р.², найбільшою залишається частка працівників, зайнятих на робочих місцях з несприятливими умовами праці у транспорті, складському господарстві, поштовій і кур'єрській діяльності (15,0 % загальної чисельності працівників), охороні здоров'я (13,6 %), металургійному виробництву та виробництві готових металевих виробів (12,1 %).

Аналіз галузевого розподілу професійної структури зайнятих в економіці України свідчить про існування значної диференціації зайнятості за професіями залежно від виду економічної діяльності. Найвищою концентрацією професіоналів характеризуються такі види економічної діяльності як професійна, наукова та технічна діяльність (62,9 % загальної чисельності зайнятих), освіта (53,8 %), інформація та телекомунікації (47,6 %), фінансова та страхова діяльність (41,5 %), державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування (37,8 %). Достатньо високою залишається частка фахівців у структурі зайнятих у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (44,7 % від загальної чисельності зайнятих), державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування (24,0 %), мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку (21,1 %).

Традиційно високою залишається частка кваліфікованих робітників з інструментом у будівництві (57,4 %), добувній промисловості та розробленні кар'єрів

¹ *Нужный В.* Украинское IT в цифрах: индустрия состоялась как ключевая для экономики Украины [Електронний ресурс] / Нужный В. — Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/columns/it-in-figures/>

² *Праця України у 2015 році: стат. зб.* / [відп. за вип. І. В. Сенік]. — К.: Державна служба статистики України, 2016. — 298 с. — С. 239.

(33,3 %), постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (32,8 %). Характер праці не має ознак креативності. Стосовно представників найпростіших професій, які не потребують високого рівня освіти та кваліфікації, слід зазначити, що найбільший рівень концентрації зафіксований у сільському, лісовому та рибному господарстві (69,5 %), водопостачанні; каналізації, поводженні з відходами (26,4 %), операціях з нерухомим майном (24,4 %), будівництві (17,5 %)¹.

Водночас винагорода за працю дотепер недостатньо корелюється з освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників, що призводить до значної диференціації заробітної плати. Загалом, за результатами вибіркового обстеження заробітних плат за професіями у 2012 р., співвідношення між рівнями заробітної плати представників окремих професійних груп і видів економічної діяльності, та середнім рівнем по економіці у переробній промисловості коливається у межах від 63,4 % — серед представників найпростіших професій до 99,7 % — серед фахівців, 110,1 % — серед професіоналів і 140,4 % — серед законодавців і керівників².

Усе це свідчить про недостатню роль організаційних чинників впливу на якість трудового життя в Україні у забезпеченні гідної праці, незацікавленість основних стейкхолдерів у покращенні умов праці та найму. Якість трудового життя країни не може досягати високого рівня за превалювання індустріальної структури зайнятості на противагу інноваційній, характерній для економічно розвинених економік.

Важливими для забезпечення підвищення якості трудового життя залишаються регуляторні чинники (обумовлені розвитком нормативно-правової бази соціально-трудової сфери), а також інституційні чинники, пов'язані з впливом інституційного середовища, розвиненістю інституцій сфери праці та соціально-трудових відносин.

Економічним підґрунтям процесу поліпшення якості трудового життя є **регуляторний вплив держави**, що проявляється через реалізацію політики зайнятості, а також соціальної, гендерної, науково-освітньої політики, у рамках яких застосовуються важелі прямого чи опосередкованого впливу на розвиток сфери праці.

Заходи державної політики зайнятості можуть як стимулювати поліпшення якості трудового життя (у випадку створення додаткових робочих місць, що вимагають певного освітньо-кваліфікаційного рівня), так і не здійснювати значного впливу на неї. Досить показовою характеристикою державної політики зайнятості виступає оцінка діяльності уряду щодо створення умов для подальшого працевлаштування незайнятого населення, яка в кінцевому випадку сприятиме поліпшенню якості трудового життя населення. Найдієвішими заходами на цьому шляху вважається перепідготовка або отримання нової професії тими, хто знаходиться на обліку в державній службі зайнятості, надання їм кредитів для відкриття власної справи, а також надання дотацій роботодавцям на створення додаткових робочих місць.

¹ ILOSTAT. Employment by occupation and activity [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ilo.org/>

² Заробітна плата за професійними групами у 2012 році: стат. зб. / [відп. за вип. І. В. Сенік]. — К.: Державна служба статистики України, 2013. — 167 с.

Необхідно зазначити, що рівень соціальних гарантій, які надаються працівникам і членам їхніх родин як з боку роботодавців, так і з боку держави, відображає ефективність соціальної політики, виступає дієвим мотиваційним чинником поліпшення якості трудового життя. У більшості випадків головним мотивом пошуків роботи певними категоріями населення (молодь, що навчається, пенсіонери, інваліди) виступає недостатня величина соціальних трансфертів (стипендій, пенсій). Причому пенсіонери в цьому сенсі характеризуються значно сильнішою мотивацією до вимушеного пошуку роботи (на відміну від значної частини молоді, яка знаходиться на утриманні батьків), фактично забезпечуючи себе за рахунок отримання так званих приватних трансфертів.

Неабиякий вплив на гостроту конкуренції за вакантні робочі місця справляє і відповідність рівнів оплати праці та забезпечення гідних життєвих стандартів. Деструктивним чинником впливу на якість трудового життя є збереження практики утворення значної заборгованості з виплат заробітної плати. Вплив кризових явищ на якість трудового життя проявився, передусім, через погіршення стану розрахунків з найманими працівниками.

Забезпечення можливостей мобілізації особистісного потенціалу як складової конкурентоспроможності суб'єктів трудової діяльності, формування сприятливих міжособистісних відносин у колективі, націленість на підвищення культури праці й спілкування, реалізацію ціннісних орієнтирів, етичних і моральних норм також виступають важливими чинниками впливу на якість трудового життя (у культурно-духовній царині).

Удосконалення *нормативно-правової бази* у сфері регулювання соціально-трудова відносин залишається важливим напрямом поліпшення якості трудового життя. Це дає можливість застосовувати інструменти правового впливу для забезпечення ефективності взаємодії учасників ринку, високого рівня умов праці та охорони трудових прав найманих працівників. Рівень розвитку законодавчо-правових регуляторів ринку праці залишається одним з важливих критеріїв якості трудового життя, оскільки забезпечує ефективне функціонування ринку праці.

Дія *соціальних чинників* впливу на якість трудового життя проявляється через створення умов, необхідних для розвитку людини. У першу чергу це стосується розвиненості інфраструктури житлово-побутового та медичного обслуговування, забезпечення підготовки та перепідготовки кадрів. Сучасний стан професійної підготовки в Україні свідчить про скорочення чисельності працівників, навчених новим професіям, і працівників, які підвищили кваліфікацію. Зокрема, кількість охоплених навчанням новим професіям у 2014 р. становила 152,5 тис. осіб, тоді як кількість працівників, що підвищили кваліфікацію, досягла відмітки 804,1 тис. осіб¹.

Систематичне розширення та удосконалення вітчизняної законодавчої бази у сфері регулювання соціально-трудова відносин — це ще одна з підвалин поліпшення якості трудового життя, що дає можливість застосовувати інструменти правового впливу для забезпечення ефективності взаємодії учасників ринку, високого рівня умов праці та охорони трудових прав найманих працівників. Рівень розвитку законодавчо-правових регуляторів ринку праці виступає одним з

¹ Праця України у 2014 році: стат. зб. / [відп. за вип. І.В. Сенік]. — К.: Державна служба статистики України, 2015. — 298 с.

ключових критеріїв якості трудового життя, оскільки визначальним чином позначається на сталості та ефективності функціонування ринку праці.

Створення відповідного законодавчого підґрунтя також повинно розглядатися як передумова розвитку такого виключно важливого інституту соціальної взаємодії найманих працівників, роботодавців і держави як система трипартизму. Укладення колективних трудових договорів, контроль за їх дотриманням, вирішення спірних питань у рамках діяльності Національної служби посередництва і примирення — необхідні складові розвитку вітчизняного ринку праці та гармонізації інтересів його учасників, а відтак — створення сприятливих умов для поліпшення якості трудового життя. Разом з тим виникнення трудових конфліктів на будь-якому рівні — галузевому, виробничому, територіальному, — свідчить про недосконалість існуючого в країні законодавчого поля чи неврегульованість його окремих сегментів, які стосуються трудової діяльності, а також недостатній ступінь розвитку вітчизняної системи трипартизму, що негативно позначається на якості трудового життя.

Місце України у рейтингу конкурентоспроможності країн World Economic Forum (за рівнем розвитку соціально-трудова відносин) свідчить про недостатній рівень розвиненості соціального діалогу (рис. 2.13).

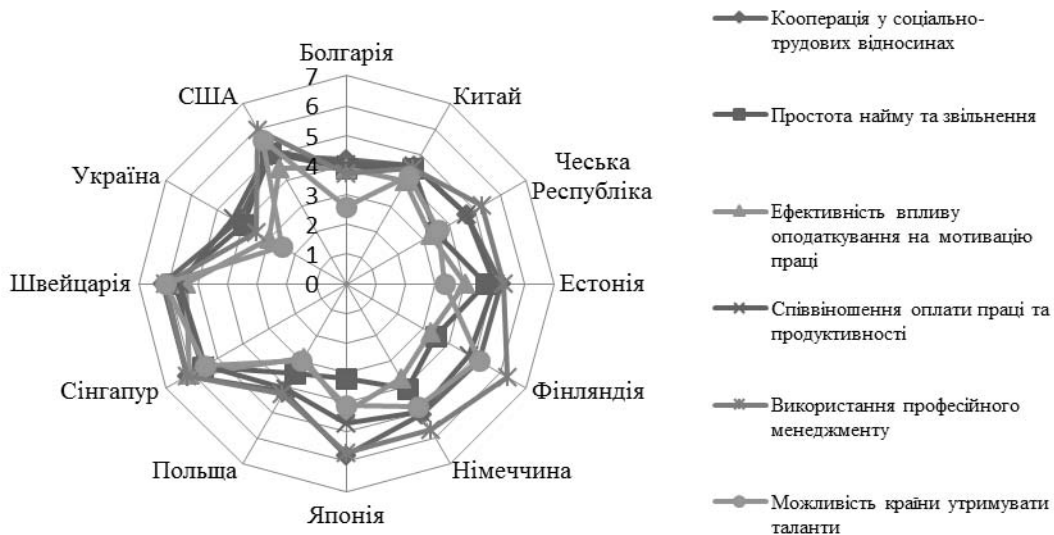


Рис. 2.13. Рейтинг країн за окремими індикаторами конкурентоспроможності (за рівнем розвитку соціально-трудова відносин)

Джерело: Global Competitiveness Report 2015-2016 / World Economic Forum [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.weforum.org[in English]

Інституціональні зміни передусім пов'язані з розвитком малого бізнесу, з удосконаленням нормативно-правової бази суттєво впливають на якість трудового життя. У першу чергу, це стосується формування ринкової інфраструктури, що передбачає перехід на ринкові засади функціонування, структурну пере-

орієнтацію відповідно до вимог економічної кон'юнктури. Це стосується зміни якісних і кількісних параметрів ринку праці, а також трансформації категорії робочої сили та набуття нового змісту взаємовідносин держави, роботодавців і найманих працівників.

У процесі ринкової трансформації економіки повинна відбуватися демонополізація сфери соціально-трудових відносин. Підвищення ефективності функціонування цієї сфери можливе лише за умов існування розвиненої системи соціального діалогу та забезпечення державного регулювання соціально-трудових відносин в інтересах розвитку як окремих індивідів, так і суспільства в цілому. При цьому мета соціального діалогу — забезпечення балансу найманих працівників і роботодавців, сприяння узгодженню їх інтересів та вирішення трудових спорів і конфліктів, створення необхідних передумов для підтримки соціальної злагоди.

Нерозвиненість ринкових відносин, відсутність чіткості у визначенні суб'єктів соціального партнерства та їх статусу, слабкість розвитку системи колективно-договірного регулювання трудових відносин, зрушення у соціальній структурі населення ускладнюють формування об'єктивних передумов для ефективного функціонування системи соціального діалогу. Деструктивним чином на формування ефективної системи соціального партнерства в Україні впливають:

- проблеми державного патерналізму;
- ослаблення авторитету держави як гаранта та захисника прав найманих працівників і роботодавців;
- неефективність механізму відповідальності соціальних партнерів за невиконання угод;
- відсутність ефективних навиків ведення переговорів на різних рівнях вирішення соціально-трудових проблем суспільства.

Це значно ускладнює можливості виконання інститутом соціального партнерства функцій формування балансу інтересів у суспільстві. В умовах гострої ринкової конкуренції на підприємствах приватної та акціонерної форм власності, фірмах з іноземним капіталом, які поступово запроваджують західні системи управлінського менеджменту, орієнтовані на використання сучасних ефективних методів підбору та управління кадрами, пред'являються більш високі вимоги до найманих працівників, і, відповідно, пропонується вищий рівень оплати праці.

Разом з тим слід враховувати, що посилення тенденцій децентралізації у проведенні переговорів і укладанні угод, значної індивідуалізації трудових відносин, лібералізації норм трудового законодавства призводить до суттєвого ослаблення ролі професійних спілок працівників, посилення можливостей формування умов трудових договорів на користь роботодавців. Передусім, це призводить до посилення конкурентних позицій роботодавців у ході переговорних процесів з приводу формування конкурентного рівня оплати праці працівників.

Зниження загального рівня юніонізації працівників виступає наслідком скорочення чисельності зайнятих у традиційно широко охоплених профспілковим рухом обробній промисловості та інших видах економічної діяльності, обумовленого трансформаційними змінами в економіці. Також відбувається збільшення чисельності зайнятих на малих підприємствах, які відзначаються слабкістю мотивації до членства у профспілках, а також посиленням протидії засновників

цих підприємств створенню організації найманих працівників. Однак навіть незважаючи на певне ослаблення своїх позицій, профспілки продовжують залишатися основними партнерами у соціальному діалозі з роботодавцями, суб'єктом соціального партнерства в умовах громадянського суспільства.

Необхідно зазначити, що держава як гарант конституційних прав громадян, посередник у вирішенні трудових спорів, повинна забезпечувати законодавчі та організаційні основи розвитку представницьких органів найманих працівників, сприяння піднесенню їх ролі у функціонуванні системи соціального партнерства. Водночас роль держави як суб'єкта системи соціального діалогу забезпечується через розробку механізму узгодження інтересів держави, роботодавців і найманих працівників, правових норм відповідальності за невиконання умов укладених колективних договорів і угод, встановлення мінімальних соціальних стандартів і механізму їх застосування.

Реалізація соціальної політики можлива лише за умов створення необхідних передумов для ефективного тристороннього співробітництва як форми забезпечення узгодження інтересів суб'єктів цієї взаємодії (держави, роботодавців і найманих працівників). Ефективність процесу розбудови соціально орієнтованої економіки залежить від регулюючого впливу на цей процес держави.

Культурно-духовні чинники впливу на якість трудового життя відображають можливості реалізації ціннісних орієнтирів, етичних і моральних норм, сформованих у суспільстві. Загалом, вплив цих чинників на якість трудового життя проявляється через формування ціннісних настанов суспільства на поширення інноваційної моделі розвитку, набуття інноваційної практики кваліфікованими працівниками.

Дія інформаційних чинників впливу на якість трудового життя базується на доступності засобів масової інформації, реалізації можливостей отримання об'єктивної інформації, забезпеченні доступу до глобальних інформаційних систем і сучасних засобів зв'язку.

Таким чином, усі названі вище чинники впливу на якість трудового життя, безвідносно до напрямів їхнього впливу (макроекономічного, регуляторного, інституційного або зовнішньо кон'юнктурного), суттєво впливають на процес поліпшення цієї якості. Загалом створення умов для забезпечення гідної праці передбачає необхідність урахування дії чинників впливу на якість трудового життя, визначення напрямів мінімізації негативних наслідків цього впливу.

Напрями регулювання якості трудового життя та формування системи моніторинг-оцінювання

Регулювання якості трудового життя передбачає цілеспрямований вплив на політичні, економічні, господарські та соціальні процеси, що визначають ключові аспекти трудової діяльності населення у широкому розумінні. Необхідним на сучасному етапі розвитку України є розроблення та впровадження комплексу реформ з урахуванням їх прогнозованого впливу на якість трудового життя населення, використовуючи науково обґрунтовані норми та критерії. Моніторингова складова стратегічного планування має включати оцінку тенденцій якості трудового життя та містити індикатори ефективності й результативності. Це дасть змогу оцінювати ступінь досягнення програмних цілей, якість послуг, що надаються населенню, ефективність використання бюджетних коштів. Важли-

вим механізмом активізації економічних важелів впливу на компоненти якості трудового життя є впровадження індикаторів якості трудового життя у стратегічне планування. Особливо актуалізується це питання в умовах посилення впливу кризових явищ в економіці на сферу праці, оскільки глобалізація світового економічного простору посилює вразливість національних економік до чинників екзогенного та ендогенного впливу.

З метою мінімізації негативного впливу кризових явищ на розвиток вітчизняного ринку праці необхідно створити умови для макроекономічної стабілізації за рахунок проведення дієвих структурних реформ в економіці, змін у фіскальній і регуляторній політиці, спрямованих на поживлення виробництва, залучення інвестиційних ресурсів, підтримку національних товаровиробників, стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу, збереження існуючих та створення нових робочих місць. У сфері зайнятості необхідно забезпечити дієвість процесу реструктуризації зайнятості; трансформацію галузевої структури зайнятості у бік збільшення частки зайнятих в обслуговуванні бізнесу, сфері послуг, інформації; сприяти розвитку самозайнятості та зайнятості на малих і середніх підприємствах; підвищувати трудову мобільність, застосовувати гнучкі режими зайнятості.

Серед основних напрямів мінімізації ризиків на ринку праці України, пов'язаних з удосконаленням інституційного середовища, слід вказати насамперед на:

- ✓ покращення якості пропонувананих вакансій за рахунок забезпечення повноти, достовірності та доступності інформації про робочі місця та вимоги роботодавця, яка надається претендентам на заміщення вільних робочих місць;
- ✓ створення умов для розширення обсягів громадських робіт з метою реалізації інвестиційних проектів з розбудови транспортної інфраструктури;
- ✓ забезпечення ефективної діяльності центральних і місцевих органів влади у частині додержання законодавства про працю щодо здійснення контролю над дотриманням роботодавцями визначених законодавством і колективними договорами гарантій у сфері зайнятості та оплати праці;
- ✓ посилення контролю за додержанням трудового законодавства з боку роботодавців у частині забезпечення соціальних гарантій вивільненим внаслідок скорочення штату працівникам за умов застосування режимів неповної зайнятості;
- ✓ забезпечення взаємодії та координації роботи державної та приватних служб зайнятості, що передбачає відпрацювання механізмів з обміну досвідом діяльності цих структур, відкриття доступу до банку вакансій;
- ✓ запровадження програмно-цільових методів управління професійною освітою, спрямованих насамперед на забезпечення більш ефективного підходу до організації навчання;
- ✓ розроблення прогнозів і здійснення моніторингу ринку праці з метою оптимізації обсягів навчання, підвищення якості освітніх послуг;
- ✓ законодавче унормування порядку ліцензування (сертифікації) діяльності суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні (приватних агентств зайнятості), що вимагає встановлення відповідальності суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні (приватних агентств зайнятості) і користувачів за забезпечення

адекватним захистом працівників, найнятих на умовах тристоронніх трудових відносин, з питань: ведення колективних переговорів; створення безпечних і здорових умов праці; доступу до професійної підготовки.

Серед основних напрямів удосконалення системи професійного навчання в промисловості слід вказати на:

- ✓ необхідність узгодження структури випуску кадрів із вимогами промислового виробництва (з урахуванням необхідності структурної перебудови промисловості, упровадження технологічних нововведень та реструктуризації зайнятості з метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняного промислового виробництва);

- ✓ визначення рівня насиченості працівниками відповідного професійного та кваліфікаційного рівня національного та регіональних ринків праці, для яких традиційно здійснюється підготовка кадрів;

- ✓ розширення професійного профілю, внесення змін і доповнень у зміст підготовки робітників відповідно до реальних потреб виробництва.

Здійснення моніторингу соціально-економічного середовища дозволяє здійснити симптоматику кризових явищ, визначити передумови їх виникнення. Запобігання посиленню кризових явищ передбачає розробку і впровадження превентивних заходів, які можуть протидіяти не тільки їх виникнення, але й посиленню. Знання симптомів кризових явищ також може сприяти (за інших рівних умов) мінімізації небезпеки кризових явищ.

Впровадження та реалізація оперативних заходів дозволить стабілізувати ситуацію у соціально-трудої сфері. Загалом, це сприятиме зміні якості трудового життя в результаті впровадження інновацій, забезпеченню можливостей формування, функціонування та розвитку трудового потенціалу. У кінцевому рахунку, це призведе до поліпшення якості трудового життя як невід'ємної умови забезпечення гідної праці.

Ефективність реалізації стратегічних рішень значно підвищується, якщо існує єдиний інформаційний простір, який не тільки значно полегшує проведення стратегічного моніторингу, але й підвищує його ефективність. Проведення моніторингу дозволить оцінити ефективність існуючої в державі політики щодо поліпшення якості трудового життя, головний напрям якої — обґрунтованість стратегічних, тактичних цілей і завдань державної політики. Наступним є етап розробки і прийняття обґрунтованих стратегічних рішень і їх реалізація.

Невід'ємним елементом процесу поліпшення якості трудового життя є оцінювання, що передбачає аналіз наслідків і результатів її функціонування. Результати оцінки виступають підґрунтям оцінювання ефективності обраної стратегії, а також розроблення системи заходів з підвищення ефективності цієї стратегії.

Послідовність визначення стратегічних орієнтирів — від постановки проблеми до оцінки можливостей держави в її вирішенні — встановлюється на основі алгоритму впливу на найпроблемніші зони, які виникають унаслідок впливу кризових явищ на якість трудового життя населення.

Головною метою запропонованого алгоритму є не тільки постановка, але й розробка напрямів вирішення проблеми, виходячи з можливостей бюджету щодо витрат, пов'язаних з реалізацією соціально-економічних проектів і програм.

Початковим кроком запропонованого алгоритму є моніторинг якості трудового життя населення, здійснення оцінювання (об'єктивних і суб'єктивних сторін) окремих компонентів, сфери реалізації та горизонтів можливостей. Наступний етап алгоритму — оцінка потенціалу розвитку держави. Особливістю цього етапу є обмеженість вибору стратегічних напрямів внаслідок існування виявлених проблем, значних зовнішніх загроз і обмеженості наявних ресурсів.

У зв'язку з цим у розробці концепції поліпшення якості трудового життя необхідно враховувати не тільки існуючу соціально-економічну ситуацію, але й сильні і слабкі сторони, наявний потенціал держави та можливості їх ефективного використання. Після проведеного аналізу доцільно побудувати блок формування пріоритетів, чітко визначити проблеми, виходячи з результатів оцінки потенціалу розвитку¹.

Постановка мети та формулювання завдань для її досягнення виступає підґрунтям вирішення будь-якої проблеми. Класифікація проблем соціально-економічного розвитку держави дозволяє обґрунтувати пріоритетні цілі і завдання стратегічного розвитку. При цьому основними цілями здійснення моніторингу якості трудового життя в Україні виступають:

- виявлення та систематизація ключових показників, які надають найповнішу інформацію про компоненти якості трудового життя;
- можливість урахування позитивних і негативних показників соціально-економічного розвитку, які впливають на якість трудового життя;
- розробка альтернативних варіантів з підвищення ефективності органів влади різного рівня для досягнення збалансованого соціально-економічного розвитку та підвищення якості трудового життя;
- удосконалення системи управління з метою покращання якості трудового життя;
- впровадження стратегічного та оперативного планування на основі розроблення прогнозів.

Моніторинг якості трудового життя повинен бути спрямований на виконання наступних завдань:

- організацію спостережень з метою отримання достовірної та об'єктивної інформації про хід соціально-економічного розвитку країни;
- здійснення оцінки та системного аналізу отриманої інформації, виявлення передумов виникнення системних деформацій і кризових явищ у сфері праці;
- забезпечення органів управління, установ, організацій і суб'єктів господарювання, незалежно від їх підпорядкування та форм власності, а також громадян інформацією, отриманою під час проведення моніторингу;
- підготовка рекомендацій, спрямованих на запобігання негативним і підтримку позитивних тенденцій у процесі поліпшення якості трудового життя, для прийняття ефективніших рішень органами управління².

Головною функцією моніторингу якості трудового життя населення є забезпечення відповідних органів влади повною, достовірною, систематизованою,

¹ Романова Н. В. Механізм управління якістю трудового життя : автореф. дис. ... канд. екон. наук за спец. 08.09.01 — Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Н. В. Романова. — Донецьк, 2006. — 19 с.

² Романова Н. В. Механізм управління якістю трудового життя : автореф. дис. ... канд. екон. наук за спец. 08.09.01 — Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Н. В. Романова. — Донецьк, 2006. — 19 с.

своєчасною інформацією про основні процеси та тенденції, які спостерігаються у сфери праці: забезпечення змістовної праці та справедливої трудової винагороди; гарантії зайнятості; можливості самореалізації, а також професійного та особистісного розвитку; безпечність і комфортність умов праці; соціальний і правовий захист працівників; демократизацію системи соціально-трудових відносин; участь персоналу в управлінні та прийнятті важливих рішень.

Фінансування розроблення моніторингу якості трудового життя в умовах сталого розвитку повинно забезпечуватися органами місцевого самоврядування у межах бюджетних коштів. Враховуючи обмеженість бюджетних ресурсів, можливо залучення інших джерел фінансування на засадах публічно-приватного партнерства.

Таким чином, поліпшення якості трудового життя можна забезпечити за умов урахування дії усіх чинників впливу, розроблення напрямів мінімізації негативного впливу з урахуванням необхідності здійснення моніторингу якості трудового життя, визначення найпроблемніших сфер його досягнення та виявлення потенціалу трансформаційних змін.

Література

1. Бандур С. І. Стратегія розвитку робочих місць в механізмі державного регулювання національного ринку праці / С. І. Бандур, Л. С. Тараєвська // Економіка та держава. — 2006. — № 1. — С. 73–76.
2. Уотсон Р. Будуще. 50 ідей, о которых нужно знать / Р. Уотсон ; пер. с англ. Ш. Мартыновой. — М. : Фантом Пресс, 2015. — 208 с.
3. Верба Д. В. Відтворення робочих місць підприємства як чинник продуктивної зайнятості : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / Д. В. Верба. — Київ, 2008. — 19 с.
4. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б. М. Генкин. — 5-е изд., изм. и доп. — М. : Норма, 2008. — 480 с.
5. Гідна праця. Крайній світ починається тут. Міжнародна організація праці, 2011 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>
6. Глосарій із трудового права та соціально-трудових відносин (з посиланням на довід Європейського Союзу). — К. : Видав. дім «Стилос», 2006. — 431 с.
7. Достойный труд. Международная конференция труда. 87-я сессия, 1999 г. Доклад генерального директора Международного бюро труда. — Женева, 1999. — 106 с.
8. Бриньолфсон Е. Друга епоха машин. Робота, прогрес та процвітання в часи надзвичайних технологій / Е. Бриньолфсон, Е. Макафі. — Київ : FUND, 2016. — 236 с.
9. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році : стат. зб. / відп. за вип. І. В. Сенік. — К. : Державна служба статистики України, 2013. — 167 с.
10. Економічна активність населення України : стат. зб. / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>
11. Експрес-випуск «Інноваційна діяльність промислових підприємств у 2015 році» (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) від 14.04.2016 № 99/0/05.Звн-16 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016/06/138w.zip>
12. Єгоров І. Ю. Інноваційне табло ЄС та визначення місця у ньому України / І. Ю. Єгоров // Вісн. Нац. акад. наук України. — 2016. — № 5. — С. 87–91.
13. Есть ли будущее у капитализма? Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. — М. : Изд-во Института Гайдара, 2015. — 320 с.

14. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін. ; НАН України. — К., 2015. — 336 с.
15. Инновационная экономика — стратегическое направление развития России в XXI веке / Инновации. — 2003. — № 1 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://stra.teg.ru/lenta/innovation/515>
16. Колосова Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике : учеб. пособие / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик. — Москва : МАСК Пресс, 2008. — 256 с.
17. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія. — К. : КНЕУ, 2003. — 230 с.
18. Коефіцієнт кореляції Пірсона [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki>
19. Кочемировська О. Щодо проблем реалізації Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI : аналітич. записка / О. Кочемировська, Д. Семенова. — Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/953/>
20. Лагутін Г. В. Практичні аспекти становлення інноваційного провайдінгу підприємств реального сектору економіки в контексті теорій технологічного розвитку / Г. В. Лагутін // Вісн. Черкаськ. ун-ту. Серія : Економічні науки. — 2015. — № 33. — С. 96–102.
21. Макроекономічний та монетарний огляд. Грудень 2016 р. Бюлетень Національного банку України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=41706741>
22. МБТ: Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах, принятый на 98-й сессии МКТ, Женева, 2009.
23. МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике. Доклад V(1), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014.
24. Международная конференция труда, 105-я сессия, 2016 г. Доклад V(1) Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и жизнестойкости: Рекомендация 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71).
25. Міжнародна конференція праці. Доповідь VI. Політика в сфері зайнятості в ім'я соціальної справедливості і справедливої глобалізації, с. 34; МОП Женева, 99 сесія, 2010.
26. Надрага В. І. Соціальні ризики в трудовій сфері : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : спец. 08.00.07 / В. І. Надрага ; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. — К., 2016. — 39 с.
27. Науково-технічна та інноваційна діяльність : стат. зб. / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>
28. Нужный В. Украинское IT в цифрах: индустрия состоялась как ключевая для экономики Украины [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://dou.ua/lenta/columns/it-in-figures/>
29. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина : в 2 т. — М. : Альфа-прес, 2007. — Т. 2. — 924 с.
30. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання : монографія / І. Л. Петрова. — К. : Таксон, 1997. — 312 с.
31. Петрова І. Л. Соціальні ризики неформальної зайнятості в Україні / І. Л. Петрова // Ринок праці та зайнятість населення. — 2016. — № 4.
32. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2016–2017 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krajin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-1>
33. Праця України : стат. зб. / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>
34. U.S. Job Growth Driven Entirely by Startups, According to Kauffman Foundation Study : прес-реліз // Reuters. — July, 2010. — No. 7.

35. *Прибиткова І.* Пересувні ринки праці за доби незалежності України та міграційні плани українців / *І. Прибиткова // Українське суспільство: моніторинг соціальних змін.* — 2015. — № 2(16).
36. Проект середньострокового плану пріоритетних дій уряду до 2020 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua/ministry/normativno-pravova-baza/gromadske-obgovorennya/26532/proekt-serednostrokovogo-planu/?attempt=1>
37. *Райдер Г.* Достойный труд или недостойная политика [Електронний ресурс] / *Г. Райдер.* — Режим доступу : <https://www.project-syndicate.org/commentary/inclusive-growth-reduce.../russian>
38. Рейтинг инновационных стран мира – 2016: Швейцария — лидер, Украина — на 56 месте [Электронный ресурс] — Режим доступа : <http://fdlx.com/business-world/66302-rejting-innovacionnyx-stran-mira-2016-shvejcariya-lider-ukraina-na-56-meste.html>
39. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи : кол. монографія / за ред. д. е. н., проф. І. Л. Петрової, к. е. н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». — К., 2016. — 326 с.
40. *Романова Н. В.* Механізм управління якістю трудового життя : автореф. дис. ... канд. екон. наук за спец. 08.09.01 — Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / *Н. В. Романова.* — Донецьк, 2006. — 19 с.
41. Саміт Групи двадцяти в Пітсбургу: Leaders Statement (Пітсбург, 2009). — п. 44.
42. *Смаль В.* Тенденції розвитку та розміщення знансеемних послуг в країнах Європейського Союзу [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.geograf.com.ua/pdf/chseg/2009/7/23_V_Smal_chseg_2009_7.pdf
43. *Смирных Л. И.* Заёмный труд в России: быть или не быть? : препринт WP15/2012/02 / *Л. И. Смирных ;* Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Издат. дом Высшей школы экономики, 2012. — 46 с.
44. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.
45. *Стендинг Г.* Что такое прекариат? [Электронный ресурс] / *Гай Стендинг.* — Режим доступа : <http://www.obshestvo.net/single-post/2016/1/26>
46. Стратегія розвитку високотехнологічних галузей до 2025 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article;jsessionid=614089084160C20E108AD3C9137C9D53?art_id=69560&cat_id=65270&mustWords=%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8&searchPublishing=1
47. *Тараєвська Л. С.* Стратегія розвитку робочих місць як невід'ємна складова стратегії економічного та соціального розвитку / *Л. С. Тараєвська // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період.* — 2004. — Вип. 5. — С. 116–122.
48. *Тэпман Л. Н.* Риски в экономике / *Л. Н. Тэпман ;* под ред. проф. В. А. Швандара. — М. : ЮНИТИ-ДАНА. — 2002. — 380 с.
49. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування [І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куликов та ін.] ; за ред. І. Л. Петрової ; НАН України, Ін-т екон. та прогнозів. — К., 2009. — 368 с.
50. Українські фрилансери заробляють за кордоном по \$ 16 на годину [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.forfun.org.ua/?p=4087>
51. *Фромм Э.* Искусство любить / *Э. Фромм ;* пер. с англ. — 2-е изд. — Спб. : Азбука, 2002. — 224 с.
52. *Федулова Л. І.* Економіка знань / *Любов Іванівна Федулова ;* НАН України, Ін-т екон. та прогнозів. НАН України. — К., 2009. — 600 с.
53. *Хёффер М.* Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливыми? / *Макс Хёффер ;* [пер. с нем. яз. А. Обломская]. — СПб. : Крига, 2015. — 208 с.
54. Цілі сталого розвитку 2016–2030 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>

55. Шевченко Л. С. Конкуренстоспроможність фірми на ринку праці / Л. С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка — 2007. — № 1. — С. 97–105.
56. Чайковський Я. Переосмислення проблеми відчуження людини в соціально-економічній теорії К. Маркса [Електронний ресурс] / Я. Чайковський. — Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Nvuu/PSF/2009_11/Chaykovskyy.pdf
57. Яремчук Н. Т. Аналіз зовнішньої торгівлі високотехнологічними товарами України / Н. Т. Яремчук, І. М. Грінько // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. — 2016. — Вип. 6(3). — С. 171–174.
58. Frank Levy and Richard J. Murnane, *The New Division of Labor. How Computers Are Creating the Next Job Market* (Princeton, NJ : Princeton University Press ,2004). — С. 20.
59. ILOSTAT. Employment by occupation and activity [Electronic resource]. — Available from : <http://www.ilo.org/>
60. Jim Clifton, *The Coming Jobs War* (New York: Gallup Press, 2011).
61. Martel, J. P. Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems and Presentation of a New Model and Measuring Instrument / J. P. Martel, G. Dupuis // *Social Indicators Research*. — 2006. — No. 77. — pp. 123–145.
62. Seashore, S. E. *Defining and Measuring the Quality of Working Life* / S. E. Seashore. — New York : Free Press, 1975. — pp. 105–118.
- The Sustainable Development Goals [Electronic resource]. — Available from : http://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/8_Why-it-Matters-Goal-8-EconomicGrowth-2p.pdf
63. The Global Risks 2013 [Electronic resource]. — Available from : <http://www.weforum.org/reports/global-risks-2013-eighth-edition>
64. Wilthagen, T. The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets / T. Wilthagen, F. H. Tros // *Transfer : European Review of Labour and Research*. — 2004. — Vol. 10. — No. 2. — pp. 170.

ТРУДОВІ ДОХОДИ ЯК КОМПОНЕНТА ГІДНОЇ ПРАЦІ: ПОЛІТИКА ТА МЕХАНІЗМИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

3.1. Теоретико-методологічні основи формування політики трудових доходів на засадах гідної праці

У теорії та практиці реалізації концепції гідної праці ключову роль відіграють питання оплати праці та формування політики трудових доходів. Гідна, справедлива, прозора оплата праці є невід'ємною компонентою, ключовим елементом і важливою характеристикою концепту гідної праці.

Винагорода найманого працівника, яку він одержує в результаті реалізації своєї здатності до праці, відіграє основну роль у формуванні сприятливих умов для відтворення робочої сили, розвитку працівників, створення гідних умов життя для громадян суспільства. Від її розміру залежить якість життя, рівень матеріального добробуту найманих працівників і членів їхніх родин. Розмір винагороди визначає можливості людини задовольняти різноманітні потреби, підвищувати свій професійний, інтелектуальний та культурний рівень, підтримувати здоров'я та, відповідно, працездатність, що, безперечно, є пріоритетом з погляду реалізації концепції гідної праці.

Варто також зазначити, що оплата праці сприймається найманим працівником не тільки як відшкодування затрат часу, енергії, фізичних і розумових зусиль, інтелектуальних здібностей на виконання певних функцій і обов'язків, досягнення організаційних цілей, а і як свідчення його цінності для підприємства. Своєю чергою, це впливає на самооцінку працівника, вказує на його соціальний статус, дає змогу самоствердитися. Отже, трудові доходи виступають мірилом особистісної та професійної самореалізації найманого працівника, успіху, визнання та схвалення результатів і досягнень керівництвом та власником (роботодавцем) підприємства.

Незважаючи на актуалізацію наукового дискурсу проблематики гідної оплати праці серед наукової спільноти, а також підвищений інтерес до цих питань з боку політичних, державних діячів, інститутів громадянського суспільства, концепт гідної оплати праці залишається малодослідженим, потребує теоретико-методологічного опрацювання.

З-поміж очікуваних результатів реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки¹ — розроблення та введення в дію політики щодо заробітної плати та доходів з наголосом на рівні можливості. Задекларована політика заробітної плати та доходів спрямована на розв'язання трьох основних проблем — заборгованості з виплати заробітної плати, неадекватного рівня мінімальної заробітної плати та гендерного розриву в оплаті праці чоловіків і жінок.

Варто зауважити, що зазначені принципи (характеристики) політики трудових доходів [своєчасність виплати заробітної плати, гідний рівень через гарантування об'єктивно необхідного для відтворення робочої сили розміру

¹ http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177

мінімальної заробітної плати та гендерна (серед чоловіків і жінок) рівність оплати праці] є базовими. Цей перелік не є вичерпним, і практична реалізація цих принципів не даватиме підстав стверджувати про забезпечення гідної оплати праці (у колективі, на підприємстві, у галузі, регіоні чи країні загалом) з огляду на значущість інших не менш важливих характеристик політики трудових доходів. З-поміж таких характеристик: структура трудових доходів, їх частка в сукупних доходах, розподіл доходів підприємства між власником і найманими працівниками, розподіл колективного заробітку між членами трудового колективу, прозорість оплати праці, справедлива диференціація заробітної плати залежно від складності праці, кваліфікації працівників, результатів праці тощо, конкурентність винагороди, відсутність дискримінації за іншими (не тільки за гендерною) ознаками та ін.

Поширеним є трактування гідної заробітної плати як заробітної плати, що забезпечує розширене відтворення людського та трудового потенціалу, економічну свободу найманому працівникові та його родині¹.

За такого підходу єдиною ознакою гідної заробітної праці є її рівень (порівняно з прожитковим мінімумом), що нівелює значущість інших характеристик, зокрема об'єктивної диференціації, своєчасності виплати, прозорості політики, конкурентності тощо. Такий підхід, на наш погляд, недостатньою мірою характеризує зміст поняття «гідна заробітна плата», оскільки акцентується увага на виконанні заробітною платою лише відтворювальної функції, тимчасом як практичній реалізації інших функцій (мотиваційної, оптимізаційної, соціальної, регульовальної) відводиться другорядна роль.

Ширше тлумачить поняття «гідна оплата праці» М. Волгін. Під останньою вчений пропонує розуміти не тільки її відповідний рівень у номінальному та реальному обчисленні, але й гідну організацію, сучасні форми та системи, культуру та справедливість формування (включаючи фонди оплати праці), нарахування, своєчасність виплати тощо².

За такого підходу учений вкладає більш широке розуміння як у саме поняття «оплата праці» (не ототожнюючи його з винагородою), так і в поняття «гідна оплата праці». Учений акцентує увагу на організаційно-економічному механізмі формування заробітної плати, хоч і не виокремлює усіх його складників. Аналізуючи підхід М. Волгіна до трактування поняття «гідна оплата праці», можна виокремити такі її характеристики: рівень винагороди, справедливість, своєчасність, сучасність (інноваційність підходів та інструментів формування).

Заслуговує на увагу підхід Т. Перегудової, яка пропонує тлумачити гідну оплату праці як складову гідної праці, що спрямована на додержання основних функцій: відтворювальної, стимулювальної, оптимізаційної та соціальної³.

Позитивним є те, що автор відходить від звуженого підходу до трактування гідної оплати праці (як оплати, за якої заробітна плата виконує відтворювальну

¹ Абузярова Н. А. Заработная плата: правовое регулирование : монография / Н. А. Абузярова. — М. : РГ Пресс, 2016. — 320 с.

² Волгин Н. А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике [Электронный ресурс] / Н. А. Волгин. — Режим доступа : http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j

³ Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 2. — С. 36.

функцію) й акцентує увагу на комплексному підході, що передбачає необхідність виконання заробітною платою усіх притаманних їй функцій.

Аналіз програмних матеріалів діяльності окремих інститутів громадянського суспільства (політичних партій, профспілкових організацій, професійних асоціацій) дав змогу виокремити постулати, які використовуються ними для характеристики концепту гідної оплати праці:

- гарантування економічної свободи найманому працівникові;
- своєчасність виплати заробітної плати;
- забезпечення умов для розширеного відтворення, професійного розвитку, повноцінного відпочинку, доступу до надбань цивілізації;
- справедливий розподіл результатів суспільної праці між найманими працівниками та власниками (працею та капіталом);
- об'єктивна диференціація заробітної плати, зокрема забезпечення оптимальних співвідношень в оплаті праці керівників (насамперед вищих керівників) та інших категорій персоналу;
- справедливе оподаткування трудових доходів;
- розвиток договірного регулювання заробітної плати;
- забезпечення першочерговості виплати заробітної плати у разі банкрутства підприємства;
- використання інноваційних систем оплати праці тощо.

Як бачимо, інститути громадянського суспільства відходять від звуженого розуміння концепту гідної оплати праці, апелюючи до принципів справедливості в розподілі благ та доповнюючи базові характеристики інноваційними та ринковими компонентами.

Для з'ясування сутності поняття «гідна оплата праці» потрібно розглянути дефініції терміна «гідний». Згідно з тлумачним словником української мови термін *гідний* означає: 1) який заслуговує або вартий чого-небудь; 2) який відповідає вимогам часу, обставинам; належний; 3) такий, що має високі позитивні якості; достойний; 4) *діал.* шановний¹.

Крім того, виокремлюючи змістові характеристики поняття «гідна оплата праці», потрібно виходити з того, що поняття «оплата праці» не є тотожним заробітній платі, тобто винагороді, що її одержує найманий працівник у результаті виконання певної трудової функції. Поняття «оплата праці» ширше й охоплює інструментарій організації заробітної плати. Остання (організація заробітної плати) є організаційно-економічним механізмом визначення розміру та порядку встановлення і виплати найманім працівникам різних складових заробітної плати. Основними елементами цього механізму є державне та договірне регулювання, інструменти визначення заробітної плати на підприємстві, а також ринкові важелі.

Виходячи з цього *гідна оплата праці* — це організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати, який:

- забезпечує гідний рівень винагороди, достатній для розширеного відтворення робочої сили найманого працівника та матеріального забезпечення членів родини;
- забезпечує справедливий розподіл граничного продукту, створеного найманим працівником (створеною доданою вартістю), між власником (роботодавцем) і найманим працівником;

¹ Тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/ghidnyj>

- забезпечує своєчасну виплату заробітної плати;
- забезпечує об'єктивну диференціацію заробітної плати залежно від складності завдань та обов'язків, цінності посад і робіт, індивідуальних результатів праці та внеску в колективні результати, умов праці, рівня розвитку професійно значущих компетенцій у працівника тощо;
- забезпечує транспарентність оплати праці¹;
- ґрунтується на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використанні інноваційних підходів та інструментів формування різних складових трудових доходів;
- позбавлений упередженого ставлення до окремих найманих працівників залежно від статі, віку, інших чинників, які безпосередньо не стосуються трудової діяльності.

Гідну працю та гідну її оплату можна розглядати крізь призму причинно-наслідкових зв'язків. З одного боку, гідна винагорода є передумовою високої мотивації, лояльності працівника до роботодавця, соціально відповідального ставлення до праці та її результатів, а отже, продуктивної праці, інноваційної активності та досягнення поставлених цілей. З іншого боку, результативна праця, що створює передумови для соціально-економічного розвитку підприємства й суспільства загалом, заслуговує гідної винагороди.

Справедливість, відкритість і прозорість політики трудових доходів, конкурентний рівень та об'єктивна диференціація заробітної плати, комплексний підхід до формування компенсаційного пакета, урахування основних потреб та інтересів найманих працівників важливі не тільки з погляду заохочення певного працівника до досягнення потрібних результатів, а й для формування соціально відповідального ставлення до праці та її результатів, відданості та лояльності до підприємства, причетності до його справ, для досягнення успіху в певній сфері діяльності й дальшого професійного та особистісного розвитку людини.

І навпаки, несправедливість і непрозорість політики трудових доходів, невідповідність рівня винагороди найманих працівників винагороді, що одержують працівники відповідних категорій і професійних груп на інших підприємствах, завелика або замала диференціація заробітної плати, неузгодженість винагороди зі складністю завдань та обов'язків, цінністю посад і робіт, індивідуальними результатами праці та внеском у колективні результати, рівнем розвитку професійно значущих компетенцій у працівника, брак або неконкурентність соціального пакета, невідповідність виплат і винагород потребам та інтересам найманих працівників, упереджене ставлення керівництва до окремих працівників негативно впливають на їхню мотивацію, рівень лояльності до підприємства, ставлення до роботи та результативність праці.

Зазначене дає підстави стверджувати, що політика трудових доходів є важливою складовою концепту гідної праці. Зауважимо, що справедлива та прозора політика трудових доходів, яка ґрунтується на основних принципах гідної праці, є важливим фактором соціально-економічної стабільності та розвитку не тільки підприємства, а й економіки загалом, а також формування соціально згуртованого суспільства.

¹ Основні положення оплати праці чітко викладені у внутрішніх нормативних документах — колективному договорі, положенні про оплату праці тощо, працівники ознайомлені з цими положеннями й розуміють, з чого складається заробітна плата і від яких чинників вона залежить.

3.2. Індикатори оцінювання політики трудових доходів у контексті реалізації принципів гідної праці

Для оцінювання поточного стану та тенденцій розвитку політики трудових доходів крізь призму реалізації принципів гідної праці має бути сформований інструментарій і система індикаторів (показників, критеріїв), що характеризують гідну оплату праці.

З-поміж базових індикаторів гідної праці, вперше сформульованих МОП під час презентації доповіді про гідну працю, лише один стосується політики трудових доходів — «оплачувана зайнятість», причому без конкретизації розміру оплати, співвідношення, залежності від певних чинників тощо.

Як уже зазначалось у першому розділі монографії, Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріттер розвинули систему базових індикаторів гідної праці. Для оцінювання гідної праці автори пропонують ширший набір показників, що стосуються політики трудових доходів. Серед них: частка зайнятих, які одержують заробітну плату, серед зайнятих у несільськогосподарських галузях; неадекватний рівень оплати праці (частка зайнятих, що одержують менше половини середнього заробітку або мінімального заробітку, за статусом зайнятості); середній заробіток за сферою зайнятості, за вибраними галузями; заробітна плата чоловіків (жінок), співвідношення за сферами зайнятості; охоплення медичним страхуванням¹.

Варто взяти до уваги, що індикатор «продуктивність праці» автори трактують як можливість працівників одержувати достатню винагороду, щоб забезпечити гідний рівень життя собі та родині, а отже, мати стимул працювати у такий спосіб, щоб забезпечити конкурентоспроможність і стійкий розвиток підприємства та країни загалом.

Щодо виокремленого Р. Анкером, І. Чернишевим, Ф. Еггером, Ф. Мехраном і Дж. Ріттером набору показників оцінювання гідної праці, що стосуються політики трудових доходів, то, з одного боку, він залишається неповним, а з другого — результати оцінювання за окремими з них характеризують не забезпечення гідної праці, а брак такого забезпечення, зокрема це стосується неадекватного рівня оплати праці.

Відповідно до підходу, запропонованого Д. Гаєм, індикатор «масштаби зайнятості» включає показники, пов'язані з оплатою праці. Винагородження праці автор розглядає як елемент якості праці та підкреслює, що неможливо визначити абсолютний показник, який може бути прийнятним для всіх країн. Він має варіюватися залежно від суспільних цінностей і матеріального добробуту країни. У промислово розвинених країнах зазвичай використовуються два показники адекватності винагороди: чисельність працівників, які одержують доходи менші від середнього рівня в економіці країни, та рівень абсолютної бідності — кількість осіб з доходом меншим за межу бідності².

Набір показників оцінювання гідної праці, запропонований Ф. Бонне, Дж. Фігуерето та Г. Стендінгом, містить низку показників, які характеризують

¹ *Anker R. Measuring decent work with statistical indicators / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter // Working Paper ; International Labour Office, Geneva. — 2002. — № 2.*

² *Ghai D. Decent work: Concept and indicators / D. Ghai // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 119.*

політику трудових доходів, зокрема: регулярність виплати заробітної плати, видатки на соціальний захист, розвиненість схем соціального страхування, рівень бідності, коефіцієнт Джині, частку заробітної плати в доданій вартості¹.

Суттєвим недоліком більшості наведених підходів до виокремлення індикаторів гідної оплати праці й запропонованого інструментарію їх оцінювання є брак бази для порівняння фактичного рівня показників із нормативними значеннями — стандартами, еталонами тощо. За браку такої бази для порівняння оцінка та аналіз індикаторів (показників) гідної праці не матиме сенсу.

У процесі опрацювання інструментарію оцінювання гідної праці, зокрема гідної її оплати, частина дослідників розробляють стандарти гідної праці та, відповідно, стандарти гідної її оплати. На наш погляд, такий підхід є методологічно правильним з огляду на таке. Процедура оцінювання необхідна для діагностики слабких і проблемних місць з метою визначення напрямів удосконалення. У зв'язку з цим визначення стандартів є обов'язковою складовою будь-якої процедури оцінювання.

У цьому контексті варто взяти до уваги підхід Т. Перегудової щодо виокремлення низки індикаторів, за якими автором розроблено стандарти оплати праці. Запропоновані автором індикатори містять: співвідношення прожиткового мінімуму для працездатних осіб й мінімальної заробітної плати; співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати; співвідношення мінімальної, середньої і модальної заробітної плати; питому вагу заробітної плати в структурі доходів населення; співвідношення темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати; питому вагу осіб, що одержують заробітну плату в межах прожиткового мінімуму; боргованість із виплати заробітної плати; співвідношення темпів зростання продуктивності праці і темпів зростання середньої заробітної плати; гендерна нерівність в оплаті праці як співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків².

Аналізуючи підходи різних авторів до формування індикаторів гідної оплати праці та інструментарію їх оцінювання, варто виокремити притаманні їм вузькі місця щодо методології оцінювання та характеристики політики трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці.

По-перше, для багатьох підходів, як ми вже зазначали, характерним є брак бази для порівняння фактичного рівня показників із нормативними значеннями — стандартами, еталонами тощо.

По-друге, обмеженість переліку індикаторів (показників) гідної праці, що стосуються політики трудових доходів, у зв'язку зі звуженістю підходів до трактування концепту гідної оплати праці. Варто зазначити, що автори, які акцентують увагу на необхідності виконання заробітною платою лише відтворювальної функції, зазвичай обмежують перелік індикаторів гідної оплати праці показниками, що стосуються розміру (рівня) винагороди без урахування її диференціації, справедливості визначення, своєчасності виплати, транспарентності політики, структури трудових доходів тощо.

Така обмеженість насамперед пов'язана з браком статистичних даних для оцінювання, неможливістю їх аналізу внаслідок усереднення, неточності деяких

¹ Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 213–238.

² Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 2. — С. 36.

з них, зокрема через поширення такого явища, як тінізація трудових доходів. До того ж усереднений аналіз не завжди об'єктивно характеризує політику трудових доходів унаслідок різноманітності підприємств, що функціонують в економіці, за формою власності, розмірами, видами економічної діяльності, джерелами фінансування, терміном функціонування на ринку тощо.

По-третє, брак диференціації індикаторів і показників за рівнями, зокрема для макрорівня (державного, національного), мезорівня (галузевого, регіонального) та мікрорівня (організаційного, корпоративного). Зазвичай індикатори та показники гідної праці, зокрема гідної її оплати, розробляються лише для макрорівня. Хоч аналіз на рівні підприємства, на наш погляд, є найбільш ефективним і доцільним, оскільки дає змогу порівняти фактичні дані підприємства за різними індикаторами (показниками) оплати праці зі стандартами, виявити вузькі місця й на основі цього визначити напрями вдосконалення політики трудових доходів на засадах гідної праці.

На основі узагальнення різних підходів до виокремлення індикаторів і показників гідної оплати праці та з урахуванням сформульованих нами концептуальних засад щодо її трактування нами запропонований набір індикаторів (показників) з виокремленням стандартів оцінювання політики трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці на різних рівнях, які наведено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**ІНДИКАТОРИ ОЦІНЮВАННЯ ПОЛІТИКИ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ
З ПОГЛЯДУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА РІЗНИХ РІВНЯХ**

№ з/п	Індикатор	Стандарт
1	Макрорівень	
1.1	Темпи зростання реальної середньої заробітної плати в економіці країни, %	≥ 110
1.2	Співвідношення середньої заробітної плати в економіці країни із середньою заробітною платою в країнах Європи	≥ 1
1.3	Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників	Немає
1.4	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності	Немає
1.5	Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму	≥ 1
1.6	Індекс Кейтца (співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати), %	≥ 45
1.7	Співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму)	≥ 1
1.8	Частка витрат на оплату праці у ВВП, %	[60, 70]
1.9	Частка заробітної плати в сукупних доходах населення, %	≥ 65
1.10	Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності з найвищим і найнижчим рівнями трудових доходів найманих працівників	≤ 2
1.11	Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні з найвищим і найнижчим рівнями трудових доходів найманих працівників	≤ 2
1.12	Коефіцієнт Джині	[0,20, 0,35]

Продовження табл. 3.1

№ з/п	Індикатор	Стандарт
1.13	Децильний коефіцієнт (співвідношення доходів 10 % працівників з найвищим рівнем і 10 % працівників з найнижчим рівнем доходів)	[6, 8]
1.14	Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці, %	>60
1.15	Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	Немає
1.16	Урегулювання питань політики трудових доходів під час колективних переговорів щодо укладення генеральної угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так
1.17	Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної генеральної угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою генеральною угодою	≥ 1
1.18	Співвідношення кількості положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100
1.19	Кількість положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми генеральними угодами	Усі
1.20	Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) генеральної угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100
2	Галузевий рівень	
2.1	Темпи зростання реальної заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), %	≥ 110
2.2	Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни	≥ 1
2.3	Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників у виді економічної діяльності (галузі)	Немає
2.4	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у виді економічної діяльності (галузі)	Немає
2.5	Коефіцієнт Джині у виді економічної діяльності (галузі)	[0,20, 0,35]
2.6	Децильний коефіцієнт у виді економічної діяльності (галузі)	[6, 8]
2.7	Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у виді економічної діяльності (галузі), %	>60
2.8	Заборгованість з виплати заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), грн	Немає
2.9	Урегулювання питань політики трудових доходів під час колективних переговорів щодо укладення галузевої угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так
2.10	Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної галузевої угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою галузевою угодою	≥ 1
2.11	Кількість положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми галузевими угодами	Усі

Продовження табл. 3.1

№ з/п	Індикатор	Стандарт
2.12	Співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100
2.13	Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт (процедури грейдування) під час розроблення тарифних умов оплати праці відповідно до галузевої угоди	Так
2.14	Використання гнучких моделей оплати праці (установлення не стабільних тарифних ставок, окладів, посадових окладів для відповідних професій, посад, кваліфікаційних груп, грейдів, а їх диференціація за рівнями чи встановлення діапазону) відповідно до галузевої угоди	Так
2.15	Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму) відповідно до галузевої угоди	$\geq 1,1$
2.16	Співвідношення тарифних ставок робітників останніх розрядів і тарифних ставок робітників 1-го розряду відповідно до тарифних сіток, які містить галузева угода	[2, 3]
2.17	Співвідношення посадових окладів перших керівників підприємств (їх заступників) і посадових окладів технічних службовців з найнижчими посадовими окладами відповідно до схем посадових окладів, які містить галузева угода	[4, 12]
2.18	Співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників (додержання порогу відчуженості) відповідно до тарифних сіток і схем посадових окладів, які містить галузева угода, %	≥ 10
2.19	Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до галузевої угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	Так
2.20	Наявність в галузевій угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та (чи) в акціонерному капіталі на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так
2.21	Наявність в галузевій угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так
2.22	Наявність в галузевій угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так
2.23	Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) галузевої угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100
3	Мікрорівень	
3.1	Темпи зростання реальної заробітної плати, %	≥ 110
3.2	Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму)	≥ 1
3.3	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в економіці країни	≥ 1

Продовження табл. 3.1

№ з/п	Індикатор	Стандарт
3.4	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в регіоні	≥ 1
3.5	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в галузі	≥ 1
3.6	Частка заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг, %	≥ 35
3.7	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності	Немає
3.8	Коефіцієнт Джині на підприємстві	[0,20, 0,35]
3.9	Децильний коефіцієнт на підприємстві	[6, 8]
3.10	Регламентація основних положень щодо оплати праці у внутрішніх нормативних документах — колективному договорі, положенні про оплату праці тощо	Так
3.11	Вільний доступ та ознайомлення працівників з основними положеннями щодо оплати праці, які містяться у внутрішніх нормативних документах підприємства	Так
3.12	Урегулювання питань оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення колективного договору відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так
3.13	Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт (процедури грейдування) під час розроблення тарифних умов оплати праці	Так
3.14	Використання гнучких моделей оплати праці	Так
3.15	Співвідношення тарифної ставки робітника останнього розряду й тарифної ставки робітника 1-го розряду	[2, 3]
3.16	Співвідношення посадового окладу першого керівника підприємства (його заступника у разі використання контрактної форми трудового договору з першим керівником) і посадового окладу технічного службовця з найнижчим посадовим окладом на підприємстві	[4, 12]
3.17	Співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників (додержання порогу відчутності), %	≥ 10
3.18	Перегляд посадових окладів, тарифних ставок, окладів за результатами підсумкового оцінювання (атестації)	Так
3.19	Залежність премій від індивідуальних результатів праці	Так
3.20	Залежність премій від колективних результатів праці (результатів роботи структурного підрозділу)	Так
3.21	Залежність премій від результатів діяльності підприємства	Так
3.22	Використання сучасних підходів до преміювання персоналу (на основі управління ефективністю/результативністю/за досягненням поставлених цілей, системи збалансованих показників тощо)	Так

№ з/п	Індикатор	Стандарт
3.23	Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат вимогам трудового законодавства, умовам генеральної, галузевої та територіальної угод	Так
3.24	Наявність систем участі персоналу в прибутку та (чи) в акціонерному капіталі	Так
3.25	Наявність соціального пакета	Так
3.26	Використання програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків, автомобіля тощо)	Так
3.27	Використання сучасних підходів до формування соціального пакета (формування за принципом кафетерію, шведського столу, відповідно до заслуг і досягнень тощо)	Так
3.28	Участь підприємства в оглядах заробітних плат	Так
3.29	Використання неофіційних виплат заробітної плати	Немає
3.30	Залежність заробітної плати від статі, віку, інших чинників, не пов'язаних з діяльністю працівника	Ні
3.31	Співвідношення рівня заробітної плати чоловіків і жінок, які виконують однакові за складністю обов'язки/роботи, мають однаковий рівень кваліфікації, працюють в однакових умовах, досягають однакових результатів тощо	1
3.32	Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	Немає
3.33	Здійснення щонайменше раз на рік моніторингу ефективності політики трудових доходів	Так

Варто зазначити, що на національному рівні не можна здійснити оцінку впливу гендерної ознаки на розмір заробітної плати, що, на думку МОП і більшості вчених, є важливим у контексті аналізу гідної оплати праці. Це пов'язано з тим, що порівняльний аналіз можливий лише за умов виконання чоловіками та жінками однакових за складністю обов'язків чи робіт, які мають однаковий рівень кваліфікації, працюють в однакових умовах праці, досягають однакових результатів тощо, тобто потрібно максимально враховувати чинники, які об'єктивно можуть впливати на розмір заробітної плати. У зв'язку з цим оцінку впливу на розмір заробітної плати гендерної ознаки варто здійснювати на рівні конкретного підприємства, установи та організації.

Що стосується впливу віку на рівень трудових доходів, то тут також варто зробити деякі зауваження. Дискримінація за віком є неприйнятною з погляду реалізації принципів гідної праці. Разом з тим потрібно взяти до уваги те, що працівники старших вікових груп переважно мають більший стаж роботи, ніж молодші працівники. Стаж роботи може виступати критерієм диференціації різних складових заробітної плати: посадових окладів (тарифних ставок, окладів), премій, надбавок, винагород за результатами роботи за рік тощо, що цілком є закономірним і справедливим. У зв'язку з цим працівники старших вікових груп об'єктивно можуть одержувати більший розмір заробітної плати порівняно з молодшими їхніми колегами.

3.3. Аналіз політики трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні

Питання оплати праці — важливі й водночас хворобливі для української економіки та вітчизняних підприємств. З-поміж актуальних проблем у політиці трудових доходів, які негативно її характеризують з погляду реалізації принципів гідної праці, треба звернути увагу на такі:

— низький рівень заробітної плати, що вказує на невиконання нею відтворювальної функції. Це спричиняє вплив людського капіталу з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я, освіта, наука, сфера послуг, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного розвитку країни, її конкурентоспроможності;

— тінізація заробітної плати, зокрема внаслідок великого податкового навантаження, низької соціальної відповідальності бізнесу. Висока тінізація робить дані Держстату України невірогідними, виступи державних урядовців, які ґрунтуються на цих даних, — оманними, більшість наукових досліджень, проведених на їх основі, — низьковалідними;

— порушення законодавства у сфері оплати праці, основних положень колективних угод і договорів, що робить політику оплати праці непрозорою, формує відчуття несправедливості, знижує лояльність і мотивацію працівників, підвищує конфліктність;

— незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати. Якщо розглядати відмінності в трудових доходах, що склалися на окремих підприємствах, то диференціація суттєво різниться залежно від виду економічної діяльності, форми власності, організаційно-правової форми підприємства тощо. На підприємствах з низьким рівнем доходів, зокрема на більшості підприємств бюджетної сфери, різниця в заробітній платі працівників різних кваліфікаційних груп межує зі зрівнялівкою, що формує відчуття несправедливості в оплаті праці, особливо висококваліфікованих працівників, керівників різних рівнів. На підприємствах з високим рівнем доходів спостерігається суттєве розшарування працівників за розміром заробітної плати через установа високі посадових окладів керівникам вищого рівня управління та значних соціальних виплат і благ. Завелика диференціація в трудових доходах призводить до соціальної несправедливості, зниження мотивації, збільшення плинності працівників нижчих кваліфікаційних груп;

— у багатьох випадках неузгодження розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці, що також викликає у працівників відчуття несправедливості в оплаті праці;

— недосконала процедура індексації заробітної плати, що не виконує свого основного призначення: відшкодування працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг¹;

¹ Основним недоліком чинної процедури індексації заробітної плати є індексація її в межах лише прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Методологія визначення прожиткового мінімуму в Україні недосконала, і цей соціальний індикатор повною мірою не відображає реально необхідний рівень життєвих засобів для задоволення основних потреб людини, навіть простого відтворення її робочої сили. Тому індексація заробітної плати в межах прожиткового мінімуму не дає змоги повністю відшкодувати збільшення цін на споживчі товари і послуги.

— брак соціальних гарантій, надання їх лише у випадках та розмірах, передбачених законодавством, а іноді не виплата компенсацій і винагород обов'язкового характеру тощо.

Одним з найважливіших показників, що характеризує політику трудових доходів і водночас матеріальний добробут найманих працівників, є розмір і динаміка заробітної плати.

Динаміку середньої заробітної плати в економіці України протягом 2006–2015 рр. наведено на рис. 3.1. Як свідчать його дані, протягом 2006–2015 рр. простежується позитивна динаміка рівня середньої заробітної плати в економіці України: її розмір за цей період збільшився більше ніж у 4 рази. Разом з тим, якщо взяти до уваги те, що ціни протягом зазначеного періоду за офіційними даними Держстату України¹ збільшилися у 3,5 рази, то показник реальної заробітної плати майже не змінився.

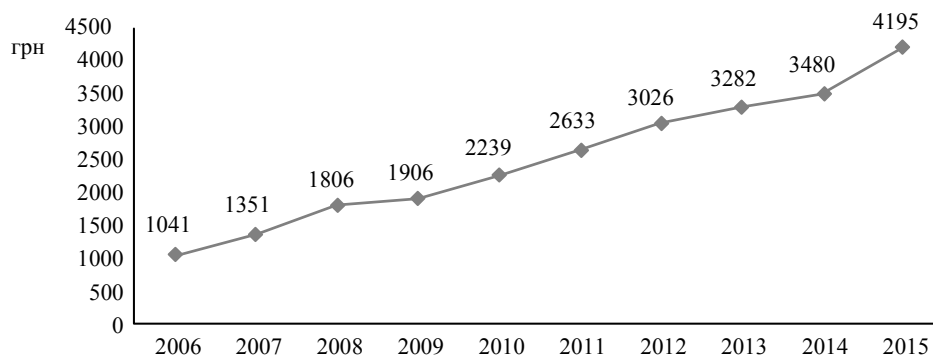


Рис. 3.1. Динаміка середньої заробітної плати в економіці України протягом 2006–2015 рр.² (складено за даними Держстату України³)

Якщо перерахувати середню заробітну плату в економіці України у дол. США (за курсом НБУ станом на кінець відповідного року⁴), то маємо, навпаки, зниження (на 17,9 %) середньої заробітної плати в економіці України: у 2006 р. середня заробітна плата дорівнювала 206,14 дол. США, а в 2015 р. — 174,79 дол. США.

За рівнем заробітної плати Україна значно відстає від країн Європи. До країн-аутсайдерів з найнижчою середньою заробітною платою у Європі в 2015 р. належали Болгарія (395 дол. США), Румунія (462 дол. США) та Литва (603 дол. США). З-поміж країн-лідерів Європи за рівнем заробітної плати: Люксембург (3495 дол. США), Швеція (2831 дол. США) та Німеччина (2560 дол. США)⁵. Це означає, що середня заробітна плата у 2015 р. в Україні у 2,3 рази була нижчою від аналогічного показника європейської країни з найнижчим рівнем трудових доходів і майже в 20 разів — країни з найвищим рівнем трудових доходів.

Україна також значно поступається за рівнем заробітної плати країнам СНД. Так, у липні 2016 р. розмір середньомісячної заробітної плати в економіці в

¹ Офіційний сайт Державної служби статистики України [http://ukrstat.gov.ua].

² Починаючи з 2015 р. статистичні дані наводяться без урахування даних щодо Автономної Республіки Крим та територій проведення антитерористичної операції.

³ Офіційний сайт Державної служби статистики України [http://ukrstat.gov.ua].

⁴ http://index.minfin.com.ua

⁵ https://www.reinisfischer.com/average-salary-european-union-2015

Україні дорівнював 215 дол. США, тимчасом як у Молдові він становив 265 дол. США, Азербайджані — 320 дол. США, Білорусі — 374 дол. США, Казахстані — 408 дол. США, Вірменії — 411 дол. США, Росії — 545 дол. США¹.

Важливим показником, що характеризує політику трудових доходів у контексті реалізації принципів гідної праці, є частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму. Динаміку цього показника в Україні протягом 2006–2015 рр. зображено на рис. 3.2.

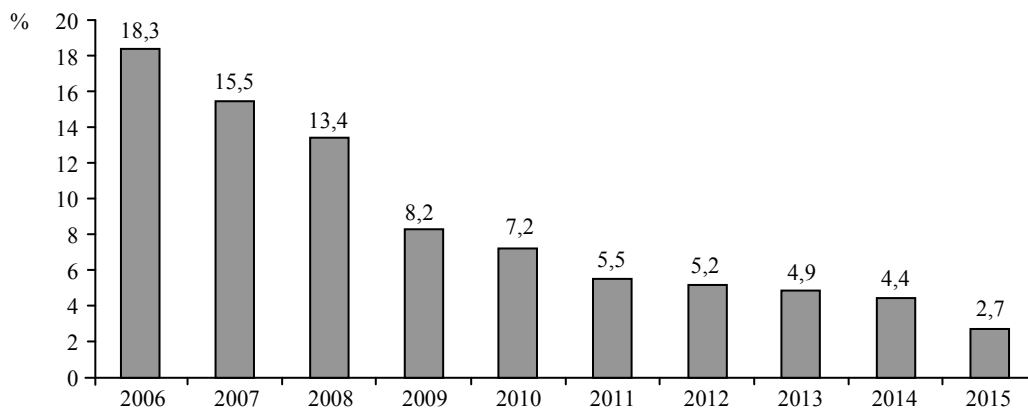


Рис. 3.2. Динаміка частки штатних працівників, яким заробітну плату нараховано в межах прожиткового мінімуму для працездатної особи, що діяв у грудні відповідного року, в Україні протягом 2006–2015 рр. (складено за даними Держстату України²)

Протягом досліджуваного періоду простежується позитивна динаміка показника частки працівників, які одержували заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму. Протягом 2006–2015 рр. кількість таких працівників зменшилася майже в 7 разів.

Разом з тим прожитковий мінімум на сьогодні не є дієвим соціальним стандартом, а отже, показник частки працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, не віддзеркалює рівень матеріального добробуту найманих працівників, якість їхнього трудового життя та наявність умов для повноцінного відтворення робочої сили та розвитку.

Відповідно до розрахунків фахівців Світового банку поріг абсолютної бідності для мешканців країн Центральної та Східної Європи становить 4,3 дол. США на добу, тобто 130 дол. США на місяць. Станом на 01.01.2017 прожитковий мінімум в Україні дорівнював 58,85 дол. США, що у 2,2 рази менше межі абсолютної бідності.

Для порівняння: прожитковий мінімум у країнах СНД у 2015 р. дорівнював: у Білорусі — 88 дол. США, Казахстані — 89 дол. США, Молдові — 92 дол. США, Азербайджані — 127 дол. США, Росії — 160 дол. США³.

¹ Зарплати в странах СНГ. Июль-2016 // Деловая Газета [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://bdg.by/news/authors/zarplaty-v-stranah-sng-iyul-2016>.

² Офіційний сайт Державної служби статистики України [<http://ukrstat.gov.ua>].

³ Основные социально-экономические индикаторы бедности в странах СНГ : материалы Статкомитета СНГ // Сообщество и экономика. — 2016. — № 12. — С. 114.

Гривневий еквівалент порогу абсолютної бідності в Україні станом на 31.12.2015 становив 3120 грн на місяць. Відповідно до даних Держстату України у 2015 р. 38,7 % найманих працівників в економіці України одержували заробітну плату меншу від 3000 грн¹. Це означає, що понад третини найманих працівників одержували заробітну плату нижчу від порогу абсолютної бідності, визначеного для мешканців країн Центральної та Східної Європи. Якщо врахувати непрацездатних членів родини, зокрема дітей, то відсоток громадян, трудовий дохід яких у розрахунку на одного члена домогосподарства нижчий від порогу абсолютної бідності, є набагато більшим.

Занизькі доходи найманих працівників, як зазначає Е. Лібанова, обумовлюють надто архаїчну структуру споживання. Якщо в розвинених країнах витрати на харчування не перевищують чверті доходів населення, то в Україні вони сягають 50–60 %, а з урахуванням інших невідкладних витрат (оплати житлово-комунальних послуг, придбання ліків та оплати медичних послуг) частка «обов'язкових витрат» сягає 80 %².

Отже, показники рівня та динаміки заробітної плати в економіці України негативно характеризують політику трудових доходів з погляду забезпечення гідної праці. Низький рівень заробітної плати, який не забезпечує розширене відтворення робочої сили, часто значно нижчий від межі бідності, виступає демотиваційним чинником, не спонукає до поліпшення результатів праці, не закріплює персонал на підприємстві, призводить до втрати у працівників інтересу до трудової діяльності як способу одержання доходів.

Політика низьких доходів найманих працівників негативно позначається на людському розвитку, якості трудового життя, призводить до втрати людського капіталу як підприємствами, так і країною загалом. Це негативно позначається на кінцевих результатах діяльності самого підприємства й економічному розвитку країни та, відповідно, рівні їх конкурентоспроможності.

Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму (для працездатних осіб) протягом 2006–2015 рр. наведено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

**СПІВВІДНОШЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
ТА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ В УКРАЇНІ ПРОТЯГОМ 2006–2016 рр., на кінець року**

Показник	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Мінімальна заробітна плата, грн	400	460	605	744	922	1004	1134	1218	1218	1378	1600
Прожитковий мінімум для працездатних осіб, грн	505	568	669	744	922	1004	1134	1218	1218	1378	1600
Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму	0,79	0,81	0,90	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Примітка: складено за даними Держстату України³.

¹ Праця в Україні у 2014 році : стат. зб. — К. : Державна служба статистики України, 2015. — С. 162.

² Лібанова Е. М. Криза політики доходів в Україні / Е. М. Лібанова // Економіка України. — 2016. — № 8 (657). — С. 64.

³ Офіційний сайт Державної служби статистики України [http://ukrstat.gov.ua].

Як свідчать дані табл. 3.2, починаючи з 2009 р. мінімальна заробітна плата в Україні встановлюється на рівні прожиткового мінімуму, що загалом можна вважати позитивним кроком у напрямі забезпечення дієвості в Україні соціальних стандартів і гарантій. Разом з тим цей крок суттєво не позначився на матеріальному добробуті переважної більшості найманих працівників, оскільки величина мінімальної заробітної плати ґрунтується на рівні, як ми вже з'ясували, заниженого розміру прожиткового мінімуму.

Важливим індикатором оцінювання політики трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці є співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати (індекс Кейтца). Динаміку цього показника протягом 2006–2015 рр. наведено на рис. 3.3.

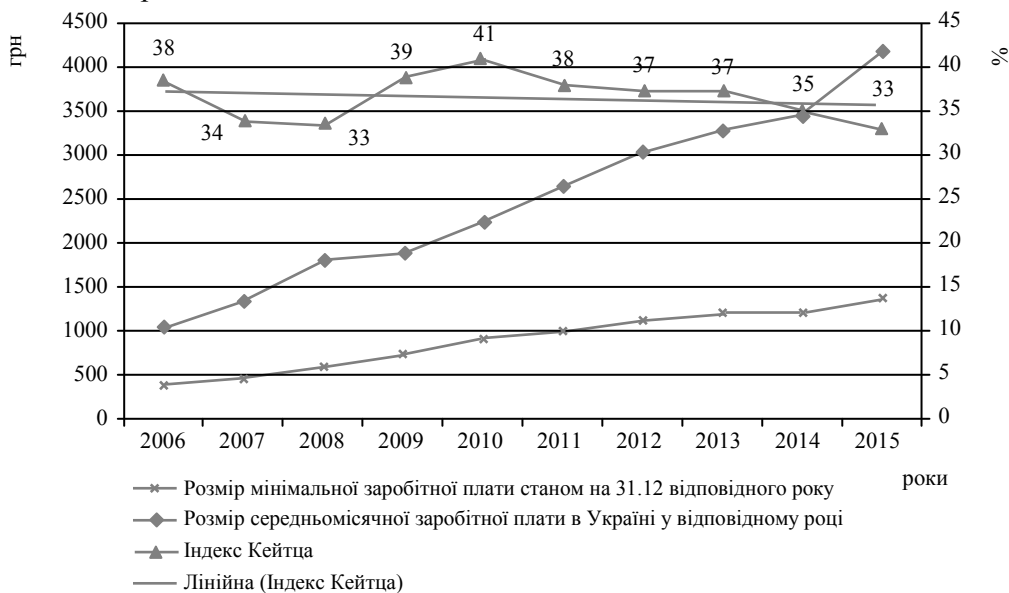


Рис. 3.3. Динаміка індексу Кейтца протягом 2006–2015 рр. (складено за даними Держстату України¹)

У досліджуваному періоді найбільший розмір індексу Кейтца зафіксовано у 2010 р. — 41 %. Для порівняння: рекомендоване МОП значення цього показника становить 50 %, а Європейським Союзом — 60 %². Зазначені нормативи в Україні не виконуються і, відповідно, частка мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі суттєво занижена. До того ж, незважаючи на постійні коливання індексу Кейтца протягом 2006–2015 рр., він має тенденцію до зменшення, що негативно характеризує політику трудових доходів в Україні³.

Зазначена проблема залишається невирішеною і з установами Урядом України мінімальної заробітної плати з 01.01.2017 на рівні 3200 грн. Це

¹ Офіційний сайт Державної служби статистики України [http://ukrstat.gov.ua].

² Мінімальна заробітна плата — основний соціальний стандарт [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://expert.fpsu.org.ua/sotsialno-ekonomichnij-zakhist/37-minimalna-zarobitna-plata-osnovnij-sotsialnij-standart

³ Крім того, якщо врахувати проблему тінізації трудових доходів, у зв'язку з чим дані Держстату України щодо розмірів заробітних плат, які одержують працівники в різних видах економічної діяльності, є суттєво заниженими, то ця частка буде ще менша.

пов'язано з тим, що концепт мінімальної заробітної плати перестав відігравати роль винагороди за просту некваліфіковану працю, нижче від якої не може встановлюватися основна заробітна плата (посадовий оклад, тарифна ставка, оклад). Це підкріплено іншими законодавчими «новаціями», згідно з якими тарифна ставка робітника 1-го розряду може встановлюватися на рівні, нижчому від мінімальної заробітної плати, і остання крім тарифних ставок (посадових окладів, окладів) може включати різні надбавки, доплати, премії. Практично за своїм змістовним наповненням та призначенням у системі оплати праці поняття «мінімальна заробітна плата» трансформувалося в «мінімальний рівень оплати».

Наступний індикатор, що характеризує політику трудових доходів, — співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та мінімальної заробітної плати (прожиткового мінімуму).

Оплата праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів (далі — ЄТС)¹.

Починаючи з 2008 р.² посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1-го тарифного розряду у бюджетному секторі економіки встановлювався на рівні, меншому від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. У зв'язку із втратою починаючи з 01.01.2017 мінімальною заробітною плати «статусу» мінімальної соціальної гарантії розрив між тарифною ставкою працівника 1-го тарифного розряду та мінімальною заробітною платою збільшився удвічі.

Згідно з новими законодавчими нормами мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум (ст. 96 КЗпП України). Посадові оклади (тарифні ставки, ставки заробітної плати) у бюджетному секторі економіки з 1 січня 2017 р. розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду, встановленого у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 01.01 календарного року.

У зв'язку із запровадженням з 01.01.2017 доплати до рівня мінімальної заробітної плати³ заробітна плата [посадовий оклад (тарифна ставка, оклад) разом з доплатою до мінімального рівня] працівників з 1 до 11 тарифного розряду дорівнюватиме 3200 грн.

Такі законодавчі зміни призвели до зрівнялівки в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп (робітників, які виконують найпростіші роботи, професіоналів і фахівців, і навіть керівників), неврахування основних, базових чинників диференціації заробітної плати — складності праці, відповідальності та рівня кваліфікації працівників. Так, посади керівників планово-фінансових, планово-економічних підрозділів належать до 11–13 розрядів ЄТС, посадові оклади для яких виходячи з тарифної ставки працівника 1-го розряду в розмірі 1600 грн становлять 3152, 3392 та 3632 грн. Ураховуючи до-

¹ Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298.

² З набуттям чинності Постанови Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери» від 25.10.2008 р. № 939.

³ Відповідно до ст. 3¹ Закону України «Про оплату праці» у разі, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець провадить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісяця одночасно з виплатою заробітної плати.

плату до мінімального рівня, розмір заробітної плати робітників, що виконують найпростіші роботи [гардеробника, кур'єра, підсобного робітника, вантажника, прибиральника виробничих (службових) приміщень, території тощо], дорівнює 3200 грн.

Зрівнялівка в оплаті праці, що склалась у бюджетному секторі економіки, стає суттєвим демотиваційним чинником для різних категорій працівників, насамперед професіоналів і керівників. Як зазначає Е. Лібанова, зрівнялівка протидіє економічній активності, зокрема активності на ринку, здобуттю конкурентної професії (спеціальності), часто провокує бажання забезпечити вищі доходи за рахунок їх тінізації¹.

Що стосується частки витрат на оплату праці у ВВП, то динаміку цього показника в Україні протягом 2006–2015 рр. наведено в табл. 3.3. Як свідчать її дані, частка витрат на оплату праці у ВВП в Україні суттєво занижена. Крім того, якщо до 2013 р. цей показник мав позитивну динаміку (збільшувався, хоч і незначними темпами), то з поглибленням кризових явищ в економіці країни він суттєво знизився. У 2015 р. порівняно з 2013 р. частка витрат на оплату праці у ВВП зменшилася на 26,5 %.

Таблиця 3.3

ЧАСТКА ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ У ВВП В УКРАЇНІ ПРОТЯГОМ 2006–2015 рр.

Рік	ВВП, млн грн	Заробітна плата, млн грн	Частка витрат на оплату праці у ВВП, %
2006	544 153	205120	38
2007	720 731	278968	39
2008	948 056	366387	39
2009	913 345	365300	40
2010	1 079 346	449553	42
2011	1 299 991	529133	41
2012	1 404 669	609394	43
2013	1 465 198	630734	43
2014	1 566 728	615022	39
2015	1 988 544	677003	34

Примітка: розраховано автором за даними Держстату України²

Ситуація, що склалася в Україні є загрозливою не тільки з погляду забезпечення матеріального добробуту населення й гідної оплати праці, а й з погляду економічного зростання, оскільки за таких умов і з урахуванням перманентних інфляційних процесів суттєво знижується купівельна спроможність населення.

¹ Лібанова Е. М. Криза політики доходів в Україні / Е. М. Лібанова // Економіка України. — 2016. — № 8 (657). — С. 67.

² Офіційний сайт Державної служби статистики України [http://ukrstat.gov.ua].

Важливим індикатором оцінювання політики трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці є частка заробітної плати в сукупних доходах населення. Динаміку цього показника в Україні протягом 2006–2015 рр. зображено на рис. 3.4.

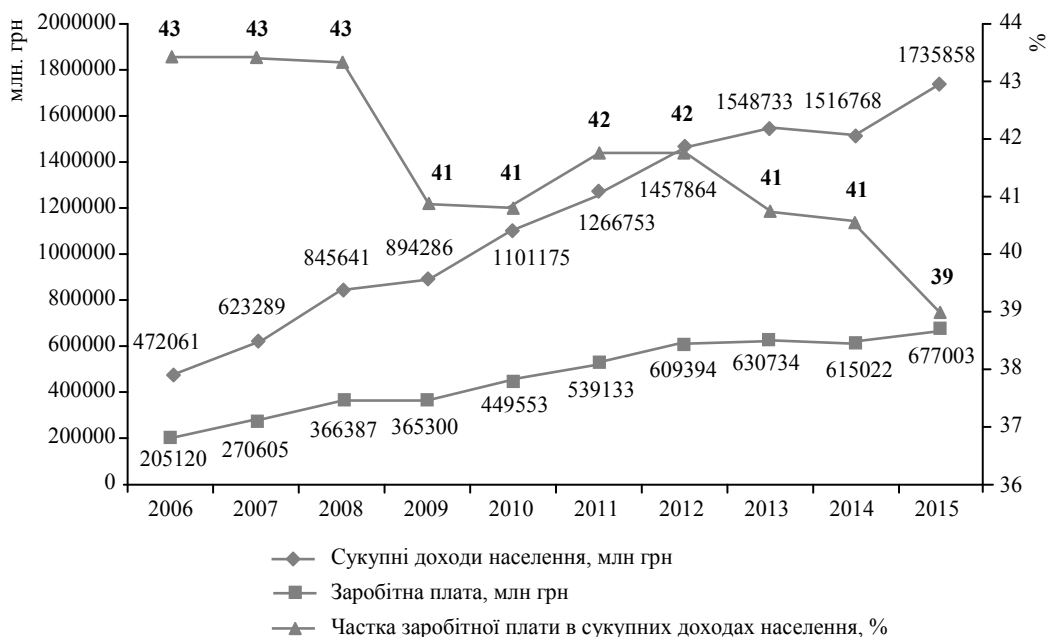


Рис. 3.4. Динаміка частки заробітної плати в сукупних доходах населення в Україні протягом 2006–2015 рр. (складено за даними Держстату України¹)

Частка заробітної плати в сукупних доходах населення в Україні є українською (див. рис. 3.4), причому за досліджуваний період вона має тенденцію до зменшення. Протягом 2006–2015 рр. цей показник знизився на 9,3 %, тимчасом як стабільно високою залишається частка соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів у сукупних доходах населення — 37–41 %. Така політика не сприяє формуванню дієвих стимулів до продуктивної зайнятості внаслідок браку умов для одержання гідної винагороди за працю.

Важливим індикатором оцінювання політики трудових доходів є диференціація заробітної плати. В Україні залишаються високими міжгалузеві та міжрегіональні співвідношення в оплаті праці. Середньомісячна заробітна плата у 2015 р. у таких видах економічної діяльності, як тимчасове розміщування й організація харчування, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, освіта, відповідно дорівнювала 2786, 2829, 3114 і 3132 грн. Натомість у фінансовій і страховій діяльності середньомісячна заробітна плата становила 8603 грн, у сфері інформації та телекомунікацій — 7111 грн, професійної, наукової та технічної діяльності — 6736 грн, на промислових підприємствах — 4789 грн.

¹ Офіційний сайт Державної служби статистики України [http://ukrstat.gov.ua].

Динаміку галузевої та регіональної диференціації заробітної плати в Україні протягом 2006–2015 рр. наведено на рис. 3.5.



Рис. 3.5. Динаміка галузевої та регіональної диференціації заробітної плати в Україні протягом 2006–2015 рр. (складено за даними Держстату України¹)

Найбільше значення галузевої диференціації (див. рис. 3.5) спостерігалось у 2008 р. — 1 : 4,1. Протягом досліджуваного періоду простежується зменшення галузевої диференціації заробітної плати. Проте це пов'язано зі зміною вихідної інформації для обчислення цього показника у зв'язку з переходом до нової системи класифікації видів економічної діяльності, аніж реальним зменшенням галузевої диференціації заробітної плати.

Варто зазначити, що вплив галузевої диференціації на розвиток економіки є неоднозначним. З одного боку, наявність видів економічної діяльності та галузей з вищим рівнем заробітної плати прищвидшує дію закону «ринкової селекції». Це сприяє звільненню працівників (носіїв людського капіталу) з неефективних, неконкурентоспроможних підприємств, де оплата праці є низькою, і, відповідно, пошуку місць докладання праці у конкурентоспроможних сферах діяльності з вищим рівнем заробітної плати. Проте вплив людського капіталу з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, освіта, надання послуг, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного розвитку країни, її конкурентоспроможності, не можна вважати позитивним явищем.

Найпривабливішими з погляду можливостей для одержання вищих доходів є м. Київ, Донецька, Дніпропетровська, Запорізька і Київська області, де середньомісячна заробітна плата у 2015 р. дорівнювала відповідно 4980, 4366, 4200 і 4195 грн. Найменш привабливими є Тернопільська, Чернівецька, Херсонська і Житомирська області, в яких середньомісячна заробітна плата у 2015 р. становила відповідно 2994, 3050, 3123 та 3271 грн. Найбільше значення регіональної диференціації зафіксовано у 2006 та 2007 рр. — 1 : 2,4 (див. рис. 3.5).

Високий рівень заробітної плати в окремих регіонах визначається насамперед структурою зайнятості населення. Тому регіональна диференціація обумовлена переважно галузевою. Аналогічно галузевій регіональна диференціація спонукає лю-

¹ Офіційний сайт Державної служби статистики України [http://ukrstat.gov.ua].

дей залишати регіони з низьким рівнем оплати праці і шукати робочих місць у тих регіонах, де рівень оплати праці вищий. Внутрішні міграційні переміщення людського капіталу здебільшого супроводжуються зміною сфери докладання праці.

Важливими індикаторами оцінювання диференціації трудових доходів є індекс Джині та децильний коефіцієнт. Відповідно до результатів вибіркового обстеження домогосподарств у II кварталі 2016 р. коефіцієнт Джині дорівнював **0,24**¹, децильний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення (співвідношення доходів 10 % домогосподарств з найвищим та 10 % домогосподарств з найнижчим рівнями доходів) становив **2,8**, а за показником «оплата праці» децильний коефіцієнт дорівнював **5,8**².

Індекс Джині та децильні коефіцієнти відповідно до офіційних даних Держстату України вказують на невисокий рівень диференціації доходів населення. Проте з огляду на вибіркковість обстеження, брак інформації щодо включення доходів осіб з мільярдними статками³ і навіть з доходами в сотні тисяч, наявність тіньових зарплатних схем зробити об'єктивні висновки щодо диференціації доходів населення на основі аналізу даних Держстату України неможливо.

Важливою характеристикою політики трудових доходів є забезпечення оптимальних міжкваліфікаційних (міжпосадових, міжрозрядних) співвідношень в оплаті праці, які мають забезпечувати об'єктивну диференціацію заробітної плати залежно від складності праці, рівня відповідальності та кваліфікації працівників.

Проаналізуємо ЄТС, яка використовується для оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, з погляду забезпечення оптимальних міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці.

Єдина тарифна сітка, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, містить 25 розрядів з діапазоном тарифних коефіцієнтів 1 : 4,51. Розраховану міжрозрядну різницю єдиної тарифної сітки наведено в табл. 3.4.

З-поміж інших недоліків єдиної тарифної сітки, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, треба назвати такі:

— надто малий діапазон тарифної сітки: для 25-розрядної тарифної сітки співвідношення 1 : 4,51 є мізерним. Більше того, із запровадженням доплати до мінімального рівня станом на початок 2017 р. цей діапазон зменшився майже удвічі — до 1 : 2,26⁴, що практично призвело до знищення тарифної системи оплати праці в бюджетному секторі економіки;

— міжрозрядна різниця усіх розрядів єдиної тарифної сітки менша від 10 %⁵, що необ'єктивно враховує різницю в складності, відповідальності, рівні квалі-

¹ Для порівняння: у 2015 р. коефіцієнт Джині у Білорусі та Казахстані становив 0,28; у Молдові — 0,37; Казахстані — 0,41, Росії — 0,41 [Основные социально-экономические индикаторы бедности в странах СНГ : материалы Статкомитета СНГ // Сообщество и экономика. — 2016. — № 12. — С. 127].

² Витрати і ресурси домогосподарств України у II кварталі 2016 року (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) // Статистичний бюлетень Державної служби статистики. — 2016. — С. 73, 95.

³ Зважаючи на те, що середньодушовий еквівалент загальних доходів 10 % домогосподарств з найвищим рівнем доходів у II кварталі 2016 р. за даними Держстату України дорівнював 10572,38 грн, під час обстеження доходи громадян з мільярдними статками (і навіть з доходами в сотні тисяч) не враховувалися.

⁴ Розмір заробітної плати робітників, що виконують найпростіші роботи і професії яких належать до 1-го розряду ЄТС з урахуванням доплати до мінімального рівня, дорівнює 3200 грн; посадовий оклад керівників, посади яких належать до 25-го розряду ЄТС, дорівнює 7216 грн.

⁵ 10 % — це поріг відчутності, який є мінімально необхідною різницею в оплаті праці двох суміжних розрядів, кваліфікаційних категорій чи груп з оплати праці.

фікації працівників двох суміжних розрядів і, відповідно, не забезпечує необхідної диференціації основної заробітної плати працівників;

— брак логіки в побудові тарифних коефіцієнтів, використання змішаного типу міжрозрядної різниці, яка диференціюється від 2,1 % (двадцять четвертий розряд) до 9 % (другий розряд);

— брак об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків і робіт працівників бюджетної сфери та кваліфікаційних характеристик професій і посад для окремих галузей бюджетної сфери, що ставить під сумнів правомірність віднесення професій і посад до розрядів єдиної тарифної сітки;

— віднесення більшості професій і посад не до відповідного розряду єдиної тарифної сітки, а встановлення діапазону розрядів, і брак норм чи рекомендацій щодо встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівникам, що обіймають відповідні посади (виконують роботи), у межах встановленого діапазону розрядів¹. При цьому для окремих посад діапазон охоплює п'ять, шість і навіть сім розрядів¹.

Таблиця 3.4

**МІЖРОЗРЯДНА РІЗНИЦЯ ЄДИНОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ ДЛЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ
УСТАНОВ, ЗАКЛАДІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ ОКРЕМИХ ГАЛУЗЕЙ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ**

Розряд	Тарифний коефіцієнт	Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %
1	1,0	—
2	1,09	9,0
3	1,18	8,3
4	1,27	7,6
5	1,36	7,1
6	1,45	6,6
7	1,54	6,2
8	1,64	6,5
9	1,73	5,5
10	1,82	5,2
11	1,97	8,2
12	2,12	7,6
13	2,27	7,1
14	2,42	6,6
15	2,58	6,6
16	2,79	8,1
17	3,0	7,5
18	3,21	7,0
19	3,42	6,5
20	3,64	6,4
21	3,85	5,8
22	4,06	5,5
23	4,27	5,2
24	4,36	2,1
25	4,51	3,4

¹ Приміром, діапазон розрядів згідно з дод. 2 до Постанови № 1298 для керівників галузевих науково-дослідних установ, організацій та їх філіалів становить 16–22.

Разом з цим треба зазначити, що ЄТС має досить жорсткі рамки, не враховує повною мірою галузевої специфіки, а також характерних особливостей організацій, установ і закладів. Останні позбавлені можливостей індивідуалізувати заробітну плату конкретних працівників з урахуванням рівня їхньої компетентності, досвіду та результатів праці.

Структуру фонду оплати праці за видами економічної діяльності у 2015 р. наведено на рис. 3.6. За структурою фонду оплати праці різні види економічної діяльності дещо різняться. Проте в більшості (крім будівництва, сільського, лісового та рибного господарств) частка основної заробітної плати низька — не перевищує 60 %, а у сфері державного управління й оборони, обов’язкового соціального страхування — трохи більша від третини. Оскільки основна заробітна плата має постійний характер, то така структура не сприяє формуванню у працівників відчуття стабільності, захищеності, упевненості, що може стати значним демотиваційним чинником.

Важливим показником, що характеризує політику трудових доходів у контексті реалізації принципів гідної праці, є заборгованість з виплати заробітної плати. Динаміку цього показника в Україні протягом 2006–2016 рр. наведено на рис. 3.7.

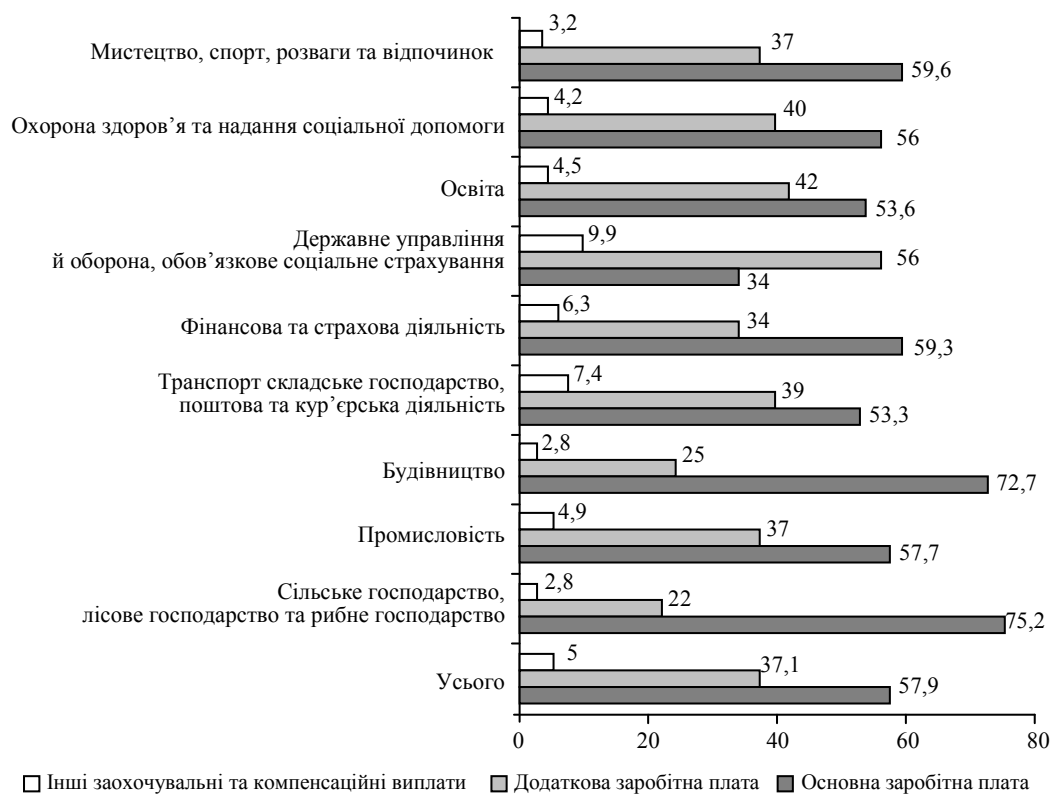


Рис. 3.6. Структура фонду оплати праці за видами економічної діяльності в Україні у 2015 р. (складено за даними Держстату України¹)

¹ Офіційний сайт Державної служби статистики України [http://ukrstat.gov.ua].

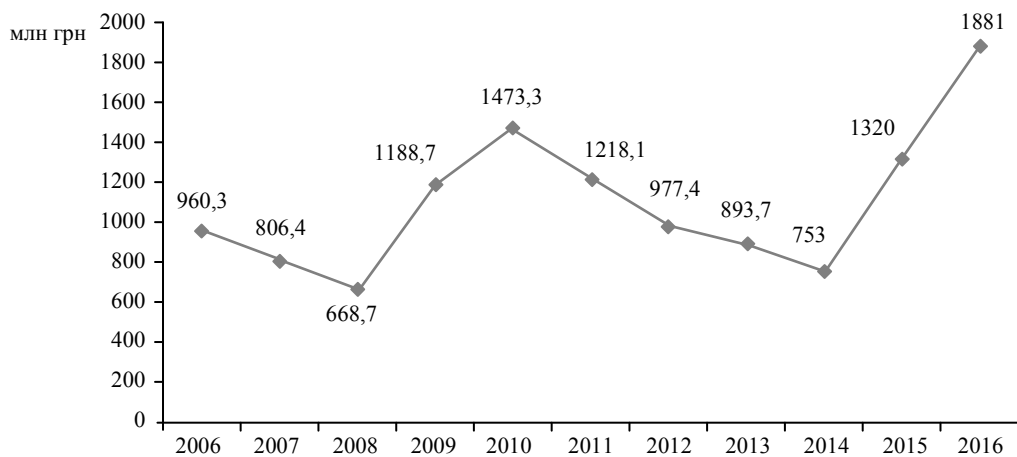


Рис. 3.7. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати на початок року в Україні протягом 2006–2016 рр. (складено за даними Держстату України¹)

Варто зазначити, що показник заборгованості з виплати заробітної плати, на думку більшості як вчених, так і інститутів громадянського суспільства, посідає важливе місце серед індикаторів гідної оплати праці. Показник заборгованості з виплати заробітної плати в Україні протягом останніх трьох років (див. рис. 3.7) має тенденцію до збільшення: на початку 2016 р. він перевищив у 2,5 рази аналогічний показник 2014 р. Це негативно характеризує політику трудових доходів з погляду забезпечення гідної праці, оскільки наявність заборгованості з виплати заробітної плати унеможливує задоволення працівниками навіть мінімальних фізіологічних потреб та потреб у безпеці й захищеності, не кажучи вже про задоволення потреб вищих рівнів.

3.4. Мінімальна заробітна плата: сутнісно-проблемні аспекти, європейська практика та українські реалії

Узявши курс на євроінтеграцію, Україна задекларувала стратегічну мету — досягнення європейських стандартів життя², а отже, забезпечення основних державних соціальних стандартів і гарантій на рівні європейських країн. Однією з таких гарантій є мінімальна заробітна плата.

На законодавчому рівні регулювання розміру мінімальної заробітної плати було започатковано в 1894 р. у Новій Зеландії й у 1896 р. в Австралії (штат Вікторія), де на той час з представників підприємців, робітників і громадськості були створені ради з питань заробітної плати. Такі ради ухвалювали рішення щодо встановлення справедливої мінімальної заробітної плати в окремих галузях. Надалі практика законодавчого регулювання розміру мінімальної заробітної плати поширилась у Великобританії (1909 р.), США (штат Массачусетс, 1912 р.), Франції (1915 р.) та в інших країнах.

¹ Там само.

² Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 12.01.2015 № 5. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

В Україні встановлення мінімальної винагороди за працю було започатковано ще у 1919 р. на підставі Кодексу законів про працю РРФСР¹, чинність якого поширювалась і на Україну. Зокрема, у ст. 58 цього документа зазначалося, що розмір винагороди в будь-якому разі не може бути нижчим, ніж прожитковий мінімум, установлений Народним комісаріатом праці². Надалі в законодавствах уже Української Радянської Соціалістичної Республіки та України як незалежної держави вимога щодо розміру мінімальної заробітної плати збереглася на рівні не нижчому за прожитковий мінімум.

Нині офіційне визначення терміна «мінімальна заробітна плата» в Україні законодавчо закріплене у ст. 95 КЗпП та в ст. 3 Закону України «Про оплату праці». Відповідно до цих документів мінімальна заробітна плата — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Зауважимо, що до першого січня 2017 р. мінімальна заробітна плата трактувалась як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Тобто з 01.01.2017, як уже зазначалось раніше, було змінено сутність мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії.

Нове визначення вже не містить норми, що це плата за просту некваліфіковану працю, і це вносить суттєві зміни у порядок формування тарифної сітки. Якщо раніше тарифна ставка робітника першого розряду, яка є основою для формування тарифної сітки, установлювалась у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, то тепер мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум для працездатних осіб.

Виходячи з цього та відповідно до чинного законодавства мінімальна заробітна плата забезпечується не лише тарифною частиною зарплати, а й іншими її складовими стимулювального характеру (доплатами, надбавками і преміями, крім доплат за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний час, роз'їзний характер робіт, премій до святкових і ювілейних дат).

Такі зміни викликали жваву дискусію серед науковців і практиків. Прихильники нововведень пояснюють це тим, що в країнах Європи мінімальна заробітна плата забезпечується всіма складовими заробітної плати, крім компенсаційних виплат, і становить 50–60 % середньої заробітної плати в країні³. Проте таке пояснення, скоріше, маскує бажання штучно наблизити співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати в Україні⁴ до європейських стандартів.

Зважаючи на те, що розмір прожиткового мінімуму, як уже зазначалось, не відповідає реаліям сьогодення⁵ (рис. 3.8), посадовий оклад першого тарифного розряду суттєво занижений.

¹ РРСРР — Російська Радянська Федеративна Соціалістична Республіка.

² Кодекс законів о труде РСФСР. — М. : Пролетаріат, 1920. — 48 с.

³ http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=189449&cat_id=107177

⁴ У грудні 2016 р. розмір мінімальної заробітної плати становив лише 30,9 % середньомісячної заробітної плати.

⁵ Фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (з урахуванням податку на доходи фізичних осіб) у грудні 2016 р. становив 3325,91 грн.

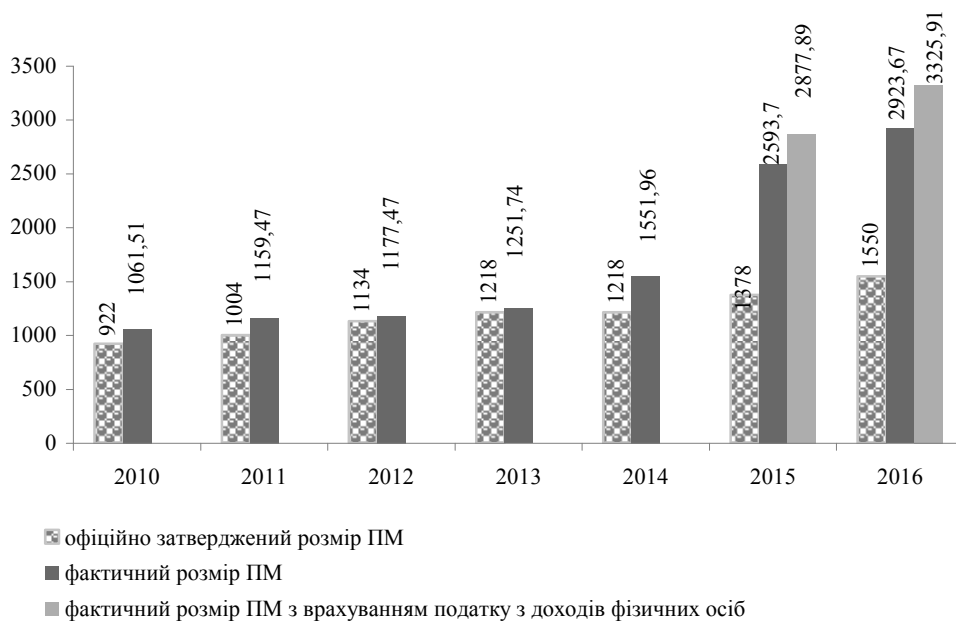


Рис. 3.8. Динаміка розмірів офіційно затвердженого та фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб в Україні у 2010–2016 рр. станом на грудень відповідного року^{1,2}

Це, відповідно, знижує і рівень оплати праці інших категорій працівників, особливо в бюджетній сфері. Так, наприклад, посадовий оклад 10-го тарифного розряду за ЄТС занижений на 2679 грн, а 20-го — на 5538 грн, тобто на 48 % (табл. 3.5). Мінімальна заробітна плата на початок 2017 р. порівняно з груднем 2016 р. зросла удвічі й перевищила середній розмір фактичного прожиткового мінімуму за 2016 р. на 128 грн, але залишилась нижчою від фактичного значення цього соціального стандарту, розрахованого за цінами грудня.

Отже, підвищення з 01.01.2017 мінімальної заробітної плати до 3200 грн можна назвати індексацією цієї соціальної гарантії.

Звідси випливає, що такий крок Уряду, незважаючи на серйозну критику цього рішення, є виправданим з погляду соціального захисту працівників з найнижчою оплатою праці. Водночас установлення посадового окладу 1-го тарифного розряду на рівні штучно заниженого прожиткового мінімуму не забезпечило диференціації посадових окладів відповідно до професійного рівня, що призвело, як вже зазначалось, до зрівнялівки в оплаті праці працівників 1–11 тарифних розрядів. Установлена у Постанові КМУ від 28.12.2016 № 1037 вимога щодо забезпечення диференціації заробітної плати працівників, які одержують заробітну плату на рівні мінімальної за рахунок установлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної

¹ Закони України «Про Державний бюджет України на (2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016) рік» [Електронний ресурс]. — К. : ВРУ (розділ «Законодавство»). — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>

² Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму [Електронний ресурс]. — К. : М-во соц. політики України. — Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=191375&cat_id=141688

роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи на практиці, не завжди є можливою через обмеженість фінансових ресурсів. Крім того, зміна змісту самого поняття «мінімальна заробітна плата» у поєднанні з необхідністю проведення доплати до мінімального рівня значній частині працівників призвела до нівелювання або зменшення ролі більшості мотиваційних чинників (премій; надбавок за високі досягнення у праці, за класність водіям автотранспортних засобів; доплати за виконання особливо важливої роботи на певний термін тощо).

Таблиця 3.5

СПІВВІДНОШЕННЯ ОФІЦІЙНО ВСТАНОВЛЕНИХ ТА РОЗРАХОВАНИХ ВІДПОВІДНО ДО ФАКТИЧНОГО ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ РОЗМІРІВ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ¹ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ

Тарифний розряд	Посадовий оклад		Тарифний розряд	Посадовий оклад	
	1*	2*		1*	2*
1	1600	3072 ²	14	3872	7434
2	1744	3348	15	4128	7926
3	1888	3625	16	4464	8571
4	2032	3901	17	4800	9216
5	2176	4178	18	5136	9861
6	2320	4454	19	5472	10506
7	2464	4731	20	5824	11182
8	2624	5038	21	6160	11827
9	2768	5315	22	6496	12472
10	2912	5591	23	6832	13117
11	3152	6052	24	6976	13394
12	3392	6513	25	7216	13855
13	3632	6973	середній	4003	7686
Відношення 1* до 2*, % — 52 %					

Примітка: 1* — розрахований на основі законодавчо затвердженого розміру посадового окладу для працівників 1-го тарифного розряду; 2* — розрахований на основі фактичного прожиткового мінімуму як розміру посадового окладу для працівників 1-го тарифного розряду

Виправдовує різке підвищення мінімальної заробітної плати в Україні і те, що в структурі операційних витрат діяльності підприємств за даними Державної служби статистики України частка витрат на оплату праці у 2006–2016 рр. коливалась у межах 5–6 %. Водночас у країнах Західної Європи вона сягала 45 %³. Така низька частка витрат на оплату праці в Україні свідчить про можливість значного підвищення заробітної плати працівникам без зростання ціни продукції.

Високий рівень бідності, у тому числі серед працюючого населення, та значна частка соціальних трансфертів у структурі доходів громадян теж зумовили необхідність даного рішення, адже підвищення мінімальної заробітної плати є значно продуктивнішим методом боротьби з бідністю, ніж різноманітні форми соціальної допомоги. Крім того, мінімальна заробітна плата в Україні навіть пі-

¹ На основі єдиної тарифної сітки.

² Усереднений розмір фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб у 2016 р.

³ Eurostat official information [<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>].

ся підвищення залишається однією з найнижчих у Європі (рис. 3.9). Її купівельна спроможність набагато менша, ніж у інших країнах. Так, за мінімальну заробітну плату в Україні можна купити 58 «борщових наборів», у Польщі — 185, а у Великобританії — 230.

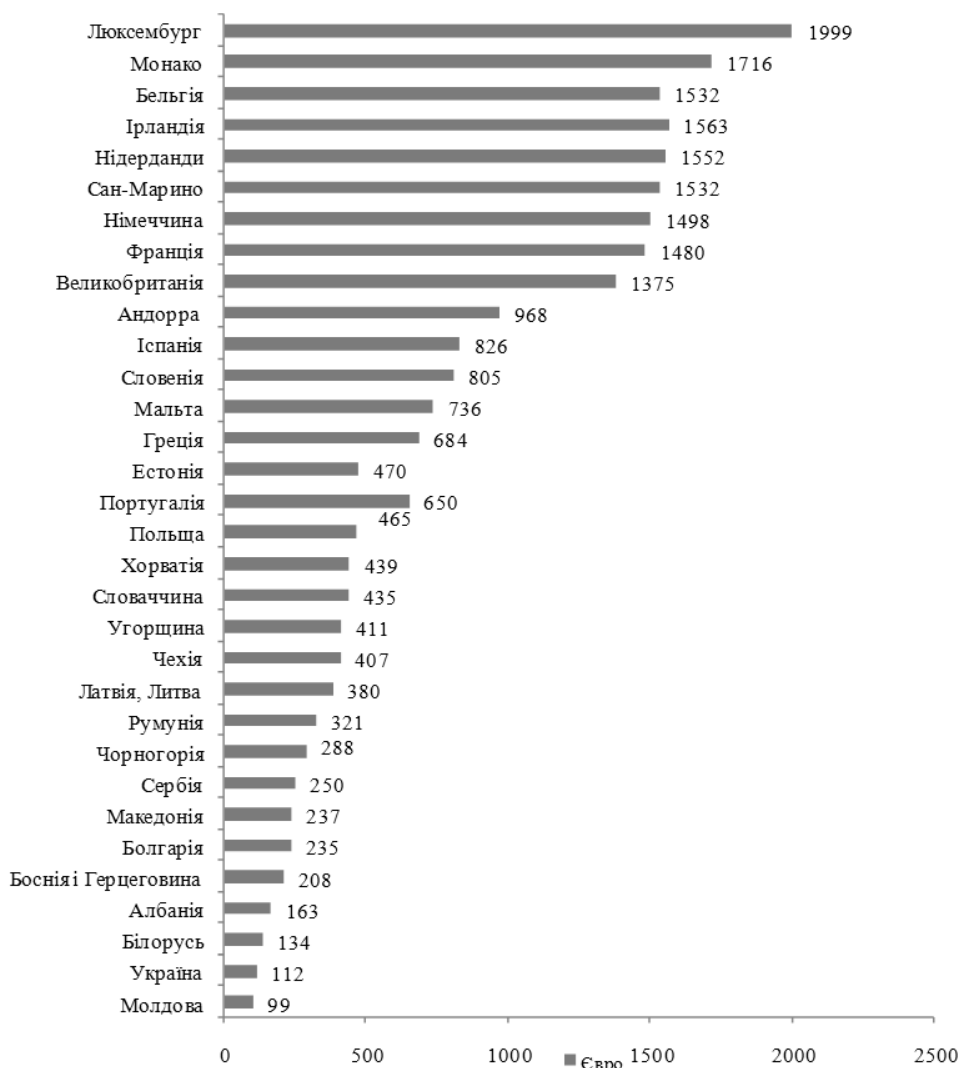


Рис. 3.9. Мінімальна заробітна плата в країнах Європи станом на 1 січня 2017 р.^{1, 2, 3}
 [Греція (2012); Чорногорія (2014); Сан-Марино (2015); Боснія і Герцеговина,
 Андорра, Монако, Македонія, Литва, Великобританія (2016)]

¹ Minimum wage statistics: Eurostat official information [Electronic resource]. — Available from : http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics

² Wages in the Principality: service public du Gouvernement Princier de Monaco [Electronic resource]. — Available from : <http://en.service-public-particuliers.gouv.mc/Employment/Employees/Contracts-and-pay/Wages-in-the-Principality>

³ Bosnia's Serb Republic raises minimum wage by 6.8% // SeeNews, Bosnia and Herzegovina [Electronic resource]. — Available from : <https://seenews.com/news/bosnias-serb-republic-raises-minimum-wage-by-68-550726>

Найвищий рівень заробітної плати серед Європейських країн зафіксовано в Люксембурзі, Монако, Бельгії, Ірландії та Нідерландах, що відповідає рівню економічно-соціального розвитку цих країн і свідчить про реалізацію в них концепту гідної праці в частині її оплати. Найменш захищеними цією соціальною гарантією є наймані працівники Молдови. На початок 2017 р. мінімальна заробітна плата в цій країні становила 99 євро (у 2015 р. — 79 євро). Найнижчим у цій країні є і обсяг ВВП на душу населення (у 2015 р. — 1851,2 дол. США). В Україні аналогічний показник становив 2115,0 дол. США, а мінімальна заробітна плата у 2015 р. — 51 євро.

Порівнюючи вище наведені показники можемо стверджувати, що підвищення мінімального рівня заробітної плати в Україні доцільно було здійснювати поступово (наприклад щокварталу) протягом останніх двох років на 10–15 %, адже чим коротший інтервал між термінами коригування, тим більше зміна мінімальної заробітної плати відповідатиме зміні чинників, які на неї впливають. Сприяло цьому і зниження у 2016 р. навантаження на фонд оплати праці в результаті зменшення ставки єдиного соціального внеску до 22 % і скасування сплати цього внеску найманими працівниками.

Визначати мінімальну заробітну плату на засадах гідної праці треба виходячи з розгляду її не лише як основної державної соціальної гарантії, а і як фактора економічної безпеки країни, оскільки невиправдано низький розмір заробітної плати, включаючи мінімальну, призводить до зниження продуктивності праці та попиту споживачів, падіння тривалості життя, підвищення рівня захворюваності населення та скорочення його чисельності, погіршення криміногенної ситуації, а також змушує громадян «сісти на голку» державних соціальних допомог і субсидій¹.

Проте серед індикаторів економічної безпеки немає жодного показника, пов'язаного з мінімальною заробітною платою. Тому запропоновані нами індикатори оцінювання політики трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці на макро- та мікрорівнях, що стосуються співвідношення мінімальної заробітної плати та інших показників (див. табл. 3.1) доцільно було б використовувати також як індикатори економічної безпеки.

Відповідно до рекомендацій МОП під час визначення рівня мінімальної заробітної плати треба враховувати потреби працівників та їхніх родин. Також МОП рекомендує брати до уваги й економічні чинники, у тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості².

Незважаючи на різке підвищення, рівень мінімальної заробітної плати в Україні не повністю відповідає потребам працівника та його родини, оскільки, як уже зазначалось, він нижчий, ніж фактичний прожитковий мінімум для працездатного населення. Крім того, обчислення прожиткового мінімуму не враховує витрат на придбання чи оренду житла, освіту та мобільний зв'язок та визначається на одну особу. Водночас, наприклад у США, розмір мінімальної

¹ Інформаційно-аналітичні матеріали на засідання НТСЕР до питання про стан реформування оплати праці: Федерація профспілок України, 2014. — С. 10.

² Конвенція Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : міжнар. документ від 22.06.1970 № 131 (ратифіковано Законом України від 19.10.2005 № 2997-IV) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_149

заробітної плати встановлюється виходячи з офіційних статистичних даних щодо вартості життя для родини з чотирьох осіб (двох дорослих і двох дітей).

Не завжди виконується вимога щодо зважання на економічні чинники. Так, під час розрахунків мінімальної заробітної плати практично не беруться до уваги поточний та прогнозний рівні зростання макропоказників української економіки. Зокрема, темп приросту мінімальної заробітної плати в окремі роки (2002, 2005, 2010) значно перевищував темп приросту ВВП на душу населення. Найбільший розрив за прогнозними показниками буде у 2017 р. (рис. 3.10).

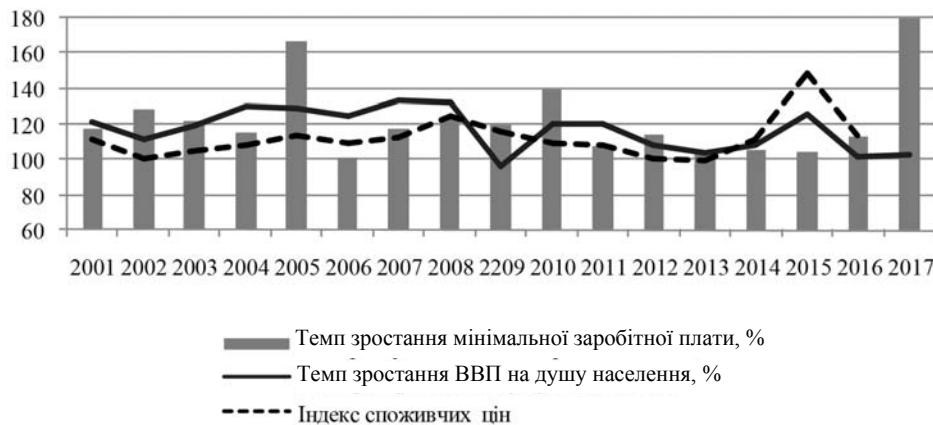


Рис. 3.10. Співвідношення темпів зростання мінімальної заробітної плати з ВВП на душу населення та індексом споживчих цін у 2001–2016 рр. (побудовано на основі статистичної інформації Держстату України)

Частково подібну ситуацію можна виправдати не надто високою часткою оплати праці у структурі ВВП (у 2002 р. — 44 %; у 2005 р. — 47,4 %, у 2010 р. — 48,0 %, у 2015 р. — 39,1 %) і значним розривом у 2015 р. між підвищенням мінімальної заробітної плати та індексом інфляції. Проте необґрунтовано різке підвищення зарплатного мінімуму без видимих ознак економічного зростання призводить до збільшення рівня безробіття, цін та зниження купівельної спроможності населення.

Як уже зазначалось, під час установлення мінімальної заробітної плати слід урахувувати також рівень продуктивності праці, оскільки за умови зростання продуктивності праці розширюються можливості для формування системи гідної оплати праці, що, у свою чергу, забезпечує нарощування темпів зростання розширеного виробництва. Водночас підвищення мінімальної заробітної плати за умови рівнозначного зростання та розміру посадового окладу першого тарифного розряду створює додаткові можливості для підвищення продуктивності праці, що впливатиме на формування ціни робочої сили на ринку праці.

За 2002–2015 рр. темпи зростання мінімальної заробітної плати, хоч і не були синхронними з темпами зростання продуктивності праці, та все ж забезпечили практично стійку динаміку їх співвідношення. В окремі роки (2002, 2003, 2005, 2009, 2010, 2012, 2013) темп зростання мінімальної заробітної плати перевищував темп зростання продуктивності праці, а в інші — навпаки (рис. 3.11).



Рис. 3.11. Динаміка мінімальної заробітної плати і продуктивності праці та співвідношення темпів їх зростання

Значення лінійного коефіцієнта кореляції ($r = 0,9633$), обчисленого на підставі кореляційно-регресійного аналізу, підтверджує існування тісного прямого взаємозв'язку між мінімальною заробітною платою та продуктивністю праці, а коефіцієнт множинної детермінації ($R^2=0,9279$) свідчить, що зміна мінімальної заробітної плати з імовірністю 92,8 % спричинить зміну продуктивності праці.

На рис. 3.12 зображено лінійну модель залежності продуктивності праці від зміни мінімальної заробітної плати.

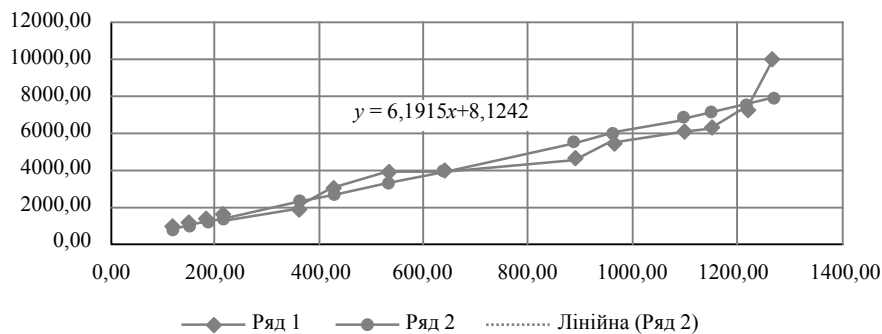


Рис. 3.12. Лінійна модель залежності продуктивності праці від зміни мінімальної заробітної плати:
 ряд 1 — розрахункова залежність продуктивності праці від зміни мінімальної заробітної плати;
 ряд 2 — теоретична залежність продуктивності праці від зміни мінімальної заробітної плати

¹ Статистична інформація Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

Досліджуючи далі вплив мінімальної заробітної плати на економічні показники, варто зупинитись на дискусійних питаннях, які виникли після підвищення мінімальної заробітної плати до 3200 грн.

Економічна теорія, підтверджена світовою та вітчизняною практикою, свідчить про існування як мінімум двох напрямів розвитку подій. Підвищення мінімальної заробітної плати може призвести як до збільшення доходів у першу чергу некваліфікованих робітників, так і до збільшення безробітних серед цієї категорії населення.

Практика ведення бізнесу в Україні свідчить, що під час чергових нововведень (особливо у вигляді «шокової терапії») підприємці не поспішають виводити заробітні плати з тіні. Навпаки, на вимогу підвищити заробітну плату, вони вдаються до відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати, переведення працівників на часткову зайнятість, а також практикують офіційне скорочення їх з дальшим залученням до неформальної зайнятості.

Водночас, зважаючи на високий рівень тінізації економіки України, який є вагомою перешкодою на шляху становлення інституту гідної праці, зниження у 2016 р. ставки єдиного соціального внеску та високий розмір штрафів за порушення трудового законодавства, підвищення мінімальної заробітної плати може спонукати роботодавців до виведення частини заробітної плати з тіні. Це дозволить збільшити надходження до бюджетів різних рівнів за рахунок податку з доходів фізичних осіб і зменшити дефіцит Пенсійного фонду України. Проте, як це не прикро, одночасне збільшення безробіття призведе до додаткових витрат і нівелюватиме ефект від можливих додаткових надходжень.

Висока ймовірність збільшення безробіття підтверджується і практикою інших країн. Так, в Угорщині на початку 2001 та 2002 років уряд майже подвоїв заробітну плату (за два роки). У результаті відбулося значне зниження зайнятості. Особливо відчутно кількість зайнятих скоротилась у малому бізнесі. Крім того, підвищення мінімальної заробітної плати призвело до зниження можливості залишитися на старому робочому місці або здатності знайти роботу для низькокваліфікованої категорії працівників¹. Підвищення мінімальної заробітної плати справило найбільш негативний вплив на депресивні регіони Угорщини та низькокваліфіковану категорію працівників.

Останнє дослідження МВФ щодо країн центральної та східної Європи показало, що підвищення мінімальної зарплати на 10 % збільшує безробіття на 0,4 %². Отже, в Україні можна чекати на різке збільшення рівня безробіття.

Залишається також проблемою оподаткування мінімальної заробітної плати, оскільки це суттєво занижує розмір одержаних доходів. Так, наприклад, у разі нарахування заробітної плати у розмірі 3200 грн працівник одержить лише 2576 грн. Водночас у більшості країн ЄС мінімальний розмір заробітної плати не оподатковується.

Отже, доходимо висновку, що в Україні визначення розміру мінімальної заробітної плати як однієї з основних гарантій гідної праці здійснюється частково на основі об'єктивних показників соціально-економічного розвитку без повного

¹ Gabor Kertei, Janos Kollo, Fighning "Low Equilibria" by Doubling the Minimum wage? Hungary's Experiment, William Davidson WP #644, Jan. 2004.

² Cross-Country Report on Minimum Wages : Selected Issues, 2016 International Monetary Fund [Electronic resource]. — Available from : file:///C:/Users/Админ/Downloads/_cr16151.pdf

врахування реальних потреб середньостатистичної української родини, а частково на основі кон'юнктурних міркувань окремих політичних сил.

Варто зазначити, що відповідно до Рекомендацій МОП¹ головною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально припустимих рівнів заробітної плати. Методика визначення мінімально припустимих рівнів заробітної плати у кожній країні має свою історію виникнення та особливості. Навіть між країнами-членами ЄС у політиці встановлення мінімальної заробітної плати існують суттєві відмінності як інституціонального, так і практичного характеру.

Загалом у світовій практиці застосовуються три підходи до розрахунку мінімальної заробітної плати:

— на основі мінімальних потреб працівника (за цим підходом розмір мінімальної заробітної плати визначається виходячи з прожиткового мінімуму, проте вважається, що його доцільно використовувати лише у воєнний час);

— на основі розширення гарантій поза межі мінімальних потреб працівника, тобто враховуються не лише фізичні, а й соціальні та культурні потреби працівників і членів їхніх родин (освіта, охорона здоров'я, культурний відпочинок, підвищення професійного рівня, засоби комунікації, житло тощо). Розрахунок мінімальної заробітної плати за таким підходом дозволяє встановлювати її розмір на рівні, який у 2–2,5 разу перевищує прожитковий мінімум. У деяких країнах ці додаткові витрати включаються під час розрахунку споживчого кошика. Так, наприклад, у Великобританії до нього включено 350 складових, серед яких: витрати на садівника, шампанське, пиво, акустична гітара. У Франції у цьому наборі наявні послуги перукаря, придбання косметичних засобів, оренди автомобіля, таксі, харчування для домашніх улюбленців;

— на основі зіставлення розмірів мінімальної та середньої заробітної плати (рекомендоване Європейським Союзом значення цього показника — 60 %, а МОП — 50 %).

Інститут мінімальної заробітної плати діє у 22 країнах ЄС. Водночас у Австрії, Данії, Італії, Кіпрі, Швеції та Фінляндії єдиний розмір мінімальної заробітної плати на законодавчому рівні не затверджується, проте існує практика укладання колективних угод між соціальними партнерами та затвердження зарплатного мінімуму для окремих професій. При цьому зауважимо, що колективні угоди можуть мати і загальнообов'язковий характер. Наприклад, у Фінляндії громадська комісія при Міністерстві соціальних справ та охорони здоров'я, як правило, ухвалює рішення щодо обов'язкового виконання укладених колективних угод всіма роботодавцями. На Кіпрі до квітня 2012 р. мінімальний розмір заробітної плати щороку встановлювався урядом на основі консультацій із соціальними партнерами для дев'яти професій (менеджерів, офісних працівників, допоміжного медичного персоналу, допоміжного персоналу в дитячих садках і школах, вахтерів, наглядачів і прибиральниць)². Нині ці норми не чин-

¹ Рекомендації щодо встановлення мінімально припустимих рівнів заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : міжнар. документ МОП від 22.06.1970 № 135, зі змінами [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_252

² Statutory minimum wages in the EU 2016: Published on: 29 January 2016. — European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Electronic resource]. — Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016>.

ні. Проте в результаті багатьох дискусій у кінці 2015 р. було досягнуто домовленостей щодо фіксації розміру мінімальної заробітної плати в колективному договорі у сфері металообробної промисловості.

У дев'ятих країнах ЄС (Португалії, Словенії, Іспанії, Чехії, Польщі, Греції, Словачії, Хорватії, Нідерландах) рівень мінімальної заробітної плати визначається в односторонньому порядку урядом. Незважаючи на це, у Хорватії, Португалії, Словенії та Іспанії для визначення мінімальної заробітної плати на 2016 рік були попередньо проведені консультації із соціальними партнерами, що свідчить про дієвість принципу соціального партнерства в цих країнах.

Досить показовою є процедура затвердження мінімальної заробітної у Польщі, уряд якої має право в односторонньому порядку затверджувати розмір цієї соціальної гарантії, але лише в тому разі, коли не буде досягнуто консенсусу з Радою з соціального діалогу. Цей орган було утворено у 2015 р. замість тристоронньої комісії із соціальних і економічних питань. Рада із соціального діалогу щороку визначає розмір мінімальної заробітної плати на основі одноголосного рішення. Уряд не може пропонувати розмір мінімальної заробітної плати нижчий, ніж чинний, скоригований на прогнозний індекс інфляції на наступний рік. Саме цей розмір, як правило, затверджується, коли не досягнуто консенсусу. Приблизно така сама практика існує в Чехії та Словаччині.

У Болгарії, Естонії, Латвії, Литві, Угорщині, Румунії, Німеччині, Ірландії, Великобританії розмір мінімальної заробітної плати визначається урядом після необов'язкових рекомендацій соціальних партнерів. Так, в Угорщині згідно з Трудовим кодексом Кабінет Міністрів установлює мінімальний розмір заробітної плати після консультацій з Національною економічною і соціальною радою. Уряд також провадить консультації із соціальними партнерами в рамках тристороннього постійно діючого форуму роботодавців і працівників, проте рекомендації останніх не вважаються обов'язковими.

У Болгарії та Латвії роль консультативного органу відіграє національна рада з трьохстороннього співробітництва, в Естонії — Естонська конфедерація профспілок і конфедерація роботодавців.

Ще в чотирьох країнах ЄС (Бельгії, Люксембурзі, Мальті та Франції) визначення мінімальної заробітної плати відбувається відповідно зі встановленим правилом та на основі консультацій із соціальними партнерами. У цих країнах дана соціальна гарантія підлягає обов'язковій автоматичній індексації відповідно до індексу споживчих цін. У Франції теж чинна ця норма, але в разі підвищення споживчих цін більш як на 2 %. У Люксембурзі мінімальна заробітна плата коригується щокварталу відповідно до механізму індексації доходів громадян.

Отже, європейська практика свідчить, що рівень мінімальної заробітної плати є важливим індикатором побудови системи оплати праці на засадах концепту гідної праці. Тому коригування її розміру має відбуватись з урахуванням змін у динаміці цін і загальних доходів працівників з метою соціального захисту найменш оплачуваних і забезпечення стабільності тарифної системи, зменшення ризику інфляційного тиску на економіку та доходи населення.

Тож виходячи з викладеного можемо констатувати, що заміна змісту поняття «мінімальна заробітна плата» й відповідно її ролі в оплаті праці була невиправданим та економічно необґрунтованим кроком, а відрив тарифної ставки робітника першого тарифного розряду від мінімальної заробітної плати та його узго-

дження з прожитковим мінімумом на фоні запровадження доплати до заробітної плати для забезпечення мінімального її рівня призвело до знищення тарифної системи, особливо в бюджетному секторі економіки. Негативним наслідком стала зрівнялівка в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп, неврахування основних, базових чинників диференціації заробітної плати (складності праці та кваліфікації працівників), зменшення ролі більшості заохочувальних виплат і винагород в системі оплати праці.

3.5. Проблеми оплати праці у промисловості в контексті концепції гідної праці

Концепція гідної оплати праці в Україні усвідомлена на теоретичному рівні, однак поки що недостатньо впроваджується на практиці. Про це свідчать наявні проблеми в оплаті праці в усіх без винятку сферах економічної діяльності, зокрема в одній із найважливіших сфер для забезпечення динамічного зростання на новій технологічній основі — у промисловості.

Промисловість в Україні завжди була вагомим сферою докладання праці, формуючи попит на висококваліфікованих працівників. Саме промисловість тривалий час визначала стандарти у формуванні трудового потенціалу країни, вимоги до його освітнього та кваліфікаційного рівнів, його спроможності до професійної мобільності та інноваційної діяльності. Забезпечуючи вищу заробітну плату, ніж в інших сферах економічної діяльності, промисловість певною мірою встановлювала стандарти трудових доходів і створювала економічне підґрунтя для зростання добробуту населення.

За роки незалежності України промисловість суттєво втратила свої позиції в забезпеченні економічного зростання, зайнятості та добробуту населення. Це сталося внаслідок як трансформації економіки України та розриву традиційних господарських зв'язків, що спричинило глибоку кризу розвитку цієї сфери економічної діяльності, так і гальмування необхідних модернізаційних процесів у самій галузі, яких вимагає неупинний технологічний прогрес. У зв'язку з цим зменшується роль промисловості в забезпеченні зайнятості. Так, якщо у 2000 р. у сфері промислової діяльності було зайнято 3461,5 тис. осіб, то у 2015 р. — 2573,9 тис.¹ Частка найманих працівників у промисловості в 2010 р. становила 24,1 % від усіх зайнятих у економіці країни, а в 2015 р. вона зменшилася до 22,8 %. Скорочується також частка фонду оплати праці: якщо у 2010 р. фонд оплати праці промислового персоналу дорівнював 30,8 % від усього фонду в економіці країни, то у 2015 р. — 24,5 %².

Заробітна плата є основним джерелом доходів і забезпечення добробуту родин працівників промисловості, оскільки інтенсивна зайнятість на промислових підприємствах, особливо в умовах використання прогресивних норм праці, обмежує можливість найманих працівників мати додаткові джерела доходів.

¹ Економічна активність населення України 2015 : стат. зб. — К. : Держ. служба статистики України, 2016. — 201 с.

² Праця України у 2010 році : стат. зб. — К. : Держ. служба статистики України, 2011. — 325 с.; Праця України у 2015 році : стат. зб. — К. : Держ. служба статистики України, 2016. — 312 с.

Динаміку оплати праці в основних галузях промислової діяльності наведено в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

ДИНАМІКА СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРОМИСЛОВОСТІ¹

Галузь	2010, грн	2011, грн	2012, грн	2013, грн	2014, грн	2015, грн	2015/ 2010, %	I-VIII 2016, грн
Україна	2250	2648	3041	3282	3480	4195	186	4944
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988	4789	186	5645
<i>Добувна промисловість і розробка кар'єрів</i>	3570	4417	4923	5289	5445	6164	173	7134
добування кам'яного та бурого вугілля	3798	4768	5198	5716	5597	5944	157	7129
<i>Переробна промисловість</i>	2288	2771	3097	3311	3570	4477	196	5317
виробництво харчових продуктів, напоїв, тютюнових виробів	2145	2554	2896	3117	3337	4184	195	4991
текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри, інших матеріалів	1327	1619	1737	1866	2107	2877	217	3575
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	1873	2238	2552	2811	3020	3717	198	4524
виробництво коксу та продуктів нафтопереробки	3265	3732	4025	4377	4798	6181	189	6439
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	2359	2929	3540	3640	3971	4988	211	5748
виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	3 489	4 047	4 843	5 447	6 219	8 254	237	10784
виробництво гумових, пластмасових виробів	1 985	2 433	2 691	2 892	3 069	3 952	199	4956
металургійне виробництво, виробництво готових металургійних виробів, крім машин, устаткування	2 889	3 530	3 871	4 150	4 682	5 645	195	6567
виробництво комп'ютерів, електричної та оптичної продукції	2 040	2 487	2 704	3 086	3 211	4 619	226	6539
виробництво електричного устаткування	2 095	2 541	2 762	3 026	3 159	3 870	185	4442
виробництво машин і устаткування, не віднесені до інших угруповань	2 213	2 724	3 041	3 281	3 433	4 120	186	4770

¹ Праця України у 2015 році : стат. зб. — К. : Держ. служба статистики України, 2016. — 312 с.; Офіційний сайт Державної служби статистики України [http://ukrstat.gov.ua].

Закінчення табл. 3.6

Галузь	2010, грн	2011, грн	2012, грн	2013, грн	2014, грн	2015, грн	2015/ 2010, %	I-VIII 2016, грн
виробництво автотранспортних засобів, причепів, напівпричепів, інших транспортних засобів	2 423	2 882	3 253	3 265	3 343	4 331	179	5129
виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	2 028	2 543	2 820	2 982	3 167	4 065	200	4982
<i>Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря</i>	3 043	3 609	4 134	4 524	4 885	5 462	179	6490
<i>Водопостачання, каналізація, поводження з відходами</i>	1 971	2 285	2 525	2 770	2 967	3 498	177	3949

Наведені в табл. 3.6 дані свідчать, що рівень заробітної плати загалом у промисловості є вищим порівняно із середнім по економіці України: у 2010 р. він становив 115 %, у 2015 р. — 114 % рівня в економіці України загалом. Однак за видами промислової діяльності існують суттєві розбіжності в оплаті праці. Найвищий її розмір у 2015 р. був у фармацевтичній промисловості (8254 грн), найнижчий рівень оплати праці — у текстильному виробництві (2877 грн), що становить 60 % від середньої заробітної плати у промисловості.

Коефіцієнт диференціації рівнів оплати праці в різних видах промислової діяльності у 2010 та 2015 р. дорівнював 2,86, а в 2016 р. зріс до 3,0. Однак змінилися лідери в оплаті праці: якщо у 2010 р. найвищою вона була у вугледобувній промисловості, то в 2015 р., як уже зазначалося, — у фармацевтичній. Слід відзначити, що такі зміни позитивні й відповідають світовим тенденціям, оскільки високотехнологічні види економічної діяльності мають забезпечувати і високий рівень оплати праці відповідно до високої кваліфікації персоналу. Аутсайдером за розміром оплати праці є текстильне виробництво і виробництво одягу. Ця галузь в Україні перебуває в кризовому стані, й однією з причин такої ситуації є низька заробітна плата, що не стимулює найманих працівників до результативної праці. Однак досвід багатьох країн, які стали на шлях розвитку (Польщі, Туреччини, Китаю та ін.), свідчить, що саме ця галузь за відносно невеликих інвестицій спроможна забезпечити суттєвий внесок у розвиток економіки та зайнятості населення, наситити внутрішній ринок необхідними споживчими товарами, а за високої якості продукції — забезпечити експорт і валютні надходження.

Рівень заробітної плати та її динаміка є важливим індикатором розвитку та ефективної діяльності галузі й окремого підприємства. Розрахунок індексу динаміки заробітної плати за шість років (2010–2015) показує, що загалом у промисловості (як і в середньому в економіці України) вона зросла на 86 %, трохи більшими були темпи її зростання у переробній промисловості — 96 %. Найдинамічніше зростання оплати праці спостерігається у високотехнологічних галузях — фармацевтичній та у виробництві комп'ютерів, де індекс зростання становив 237 % і 226 % відповідно. Низькими були темпи зростання оплати праці у водопостачанні, електропостачанні, виробництві автотранспортних засобів.

Важливою умовою забезпечення гідної оплати праці є досягнення випереджальних темпів підвищення номінальної заробітної плати порівняно з темпами зростання споживчих цін. В умовах значної інфляції динаміка номінальної заробітної плати не забезпечує зростання добробуту працівників промисловості. Динаміку реальної заробітної плати наведено в табл. 3.7.

Таблиця 3.7

ДИНАМІКА РЕАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ОСНОВНИМИ ГРУПАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРОМИСЛОВОСТІ (заробітна плата у цінах 2009 р.)¹

Показник	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 у % до 2010
Кумулятивний індекс споживчих цін, раз	1,079	1,153	1,163	1,164	1,429	2,001	185,4
Промисловість, грн	2389	2705	3007	3242	2791	2393	100,2
Добувна промисловість і розробка кар'єрів, грн	3309	3831	4233	4544	3810	3080	93,1
Переробна промисловість, грн	2120	2403	2663	2845	2498	2237	105,5
Постачання електроенергії, газу, пари, та кондиційованого повітря, грн	2820	3130	3535	3887	3418	2730	96,8
Водопостачання, каналізація, поводження з відходами, грн	1827	1982	2171	2380	2076	1748	95,7

З даних табл. 3.7 бачимо, що споживчі ціни порівняно з 2009 р. зросли удвічі, що позначилося на динаміці реальної заробітної плати. Її вартість загалом у промисловості в цінах 2009 р. зростала до 2013 р., а у 2015 р. вона повернулася на рівень 2010 р. Найбільше падіння реальної заробітної плати відбулось у добувній промисловості: у 2015 р. її реальна вартість на 7 % була нижчою за відповідний показник 2010 р. Нижчою від рівня 2010 р. вона також була у сфері енергопостачання та водопостачання. Лише в переробній промисловості реальна заробітна плата трохи перевищила рівень 2010 р., однак, навіть не досягла рівня 2011 р. Це свідчить про суттєве зниження рівня життя працівників промисловості, що негативно характеризує оплату праці з погляду забезпечення гідного її рівня, а отже, негативно позначається на параметрах трудового потенціалу цієї сфери діяльності.

Для аналізу відповідності рівня оплати праці у промисловості параметрам гідності здійснено порівняльний аналіз середньомісячної плати з прожитковим мінімумом. Як показник, що характеризує вартість життя, було взято фактичний прожитковий мінімум, який щомісяця розраховується Міністерством соціальної політики України та застосовується для спостереження за динамікою рівня життя. Слід зазначити, що він суттєво відрізняється від офіційного прожиткового мінімуму, який затверджується Верховною Радою України і є соціальним стандартом держави за відповідного рівня економічного розвитку.

Так, у серпні 2016 р. розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначений Законом України «Про Державний бюджет України на 2016 рік»

¹ Розраховано за: Статистичний щорічник України за 2015 р.: стат. збірн. — К. : Державна служба статистики України, 2016. — 575 с.; Статистичний щорічник України за 2010 р.: стат. збірн. — К. : Державна служба статистики України, 2011. — 560 с.

(ст. 7), дорівнював 1450 грн. Фактичний розмір прожиткового мінімуму на цей період для працездатних осіб становив 2736 грн, а з урахуванням податку на доходи фізичних осіб — 3105 грн¹.

Розрахунок співвідношення середньомісячної заробітної плати до фактичного прожиткового мінімуму наведено в табл. 3.8.

Таблиця 3.8

**СПІВВІДНОШЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
У ПРОМИСЛОВОСТІ ДО ФАКТИЧНОГО ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ²**

Показник	Заробітна плата за липень 2015 р	До фактичного прожиткового мінімуму, раз (ПМ=2997)	Заробітна плата за серпень 2016 р	До фактичного прожиткового мінімуму, раз (ПМ=3105)
Промисловість	5056	1,69	5972	1,92
<i>Добувна промисловість і розробка кар'єрів</i>	6491	2,17	7813	2,52
добування кам'яного та бурого вугілля	6225	2,08	7553	2,43
<i>Переробна промисловість</i>	4816	1,61	5604	1,80
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	4327	1,44	5248	1,69
текстильне виробництво; виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	3028	1,01	3980	1,28
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	3939	1,31	4947	1,59
виробництво коксу та продуктів нафтопереробки	6855	2,29	6605	2,13
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	5410	1,81	5922	1,91
виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	8586	2,86	11263	3,62
виробництво гумових і пластмасових виробів	4269	1,42	5344	1,72
металургійне виробництво	6393	2,13	6721	2,16
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	4579	1,53	6335	2,04
виробництво електричного устаткування	4284	1,43	4941	1,59
виробництво машин і устаткування, не віднесених до угруповань	4319	1,44	5313	1,71

¹ Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму / Міністерство соціальної політики [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=180531&-cat_id=141688

² Розраховано за даними офіційного сайту Державної служби статистики України [<http://ukrstat.gov.ua>]; Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму / Міністерство соціальної політики [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=180531&cat_id=141688

Показник	Заробітна плата за липень 2015 р	До фактичного прожиткового мінімуму, раз (ПМ=2997)	Заробітна плата за серпень 2016 р	До фактичного прожиткового мінімуму, раз (ПМ=3105)
виробництво автотранспортних засобів, причепів, напівпричепів та інших транспортних засобів	4696	1,57	5490	1,77
виробництво меблів, іншої продукції ремонт і монтаж машин і устаткування	4286	1,43	5428	1,75
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	5442	1,82	6808	2,19
Водопостачання, каналізація, поводження з відходами	3656	1,22	4144	1,33

Наведені дані свідчать про те, що у 2015 р. заробітна плата перевищувала прожитковий мінімум в 1,7 рази, а в серпні 2016 р. — у 1,9 рази. Отже, динаміка номінальної заробітної плати включає інфляційну складову та реагує на зростання вартості життя, однак навіть при цьому вона не компенсує повної вартості робочої сили. Згідно зі стандартами ЄС для забезпечення відтворення робочої сили мінімальна заробітна плата має бути вищою за прожитковий мінімум орієнтовно втричі. У промисловості України навіть середня заробітна плата не досягає такого співвідношення. Отже, проведений аналіз показує, що рівень оплати праці не забезпечує нормального відтворення робочої сили.

Вкрай негативним явищем у сфері оплати праці є наявність заборгованості з її виплати, про що свідчать дані табл. 3.9.

Таблиця 3.9

**ЗАБОРГОВАНІСТЬ ІЗ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРОМИСЛОВІСТІ В 2015–2016 РР.¹**

Показник	Станом на 01.01.2015	Станом на 01.01.2016	Станом на 01.01.2017	Станом на 01.01.2017, % до 01.01.2015	Частка працівників, яким не виплачувалася заробітна плата, %	
					на 01.01.16	на 01.01.17
Усього по Україні	1320,0	1880,8	1791,0	135,7	2,3	1,2
Промисловість, % до загальної заборгованості	789,3 59,8	1352,7 71,9	1320,5 73,7	167,2	7,4	3,8
Добувна промисловість і розробка кар'єрів	179,0	556,5	381,1	212,9	31,4	8,7
Переробна промисловість	535,1	659,2	822,3	153,7	3,7	2,8
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	30,3	42,3	87,7	289,4	1,9	4,4
Водопостачання, каналізація, поводження з відходами	44,9	94,7	29,4	65,5	12,0	4,6

¹ Офіційний сайт Державної служби статистики України [http://ukrstat.gov.ua]; Праця України у 2015 році : стат. зб. — К. : Державна служба статистики України, 2016. — 312 с.

Порівняно з початком 2015 р. заборгованість загалом в економіці зросла на 36 %. Водночас позитивним є те, що зменшилася частка працівників, яким не своєчасно виплачувалася заробітна плата.

Наявність заборгованості вказує на соціальну незахищеність багатьох працівників промисловості та погіршення їх життєвого рівня. В умовах високої інфляції не своєчасна виплата заробітної плати призводить до її знецінення та обмеженості поточного споживання, нагромадження боргів та зростання вартості життя для родин працівників. Це підштовхує поширення бідності та зростання соціального невдоволення населення й активізує протестну поведінку найманих працівників.

Отже, для реалізації концепції гідної праці в реальному секторі економіки України — у промисловості — необхідно здійснити комплекс заходів щодо підвищення дієвості соціальних стандартів, зростання реальної заробітної плати, виконання нею відтворувальної, мотиваційної, соціальної, регулювальної та оптимізаційної функцій, запровадження інноваційних моделей оплати праці, підвищення соціальної відповідальності основних сторін соціально-трудова відносин, насамперед роботодавців щодо виплати гідної заробітної плати найманим працівникам як основного джерела конкурентних переваг підприємства та галузі загалом.

3.6. Розвиток інституту договірного регулювання оплати праці та оцінка його ролі у формуванні політики трудових доходів

Провідну роль у формуванні політики трудових доходів має відігравати інститут соціального партнерства, складовою якого є колективно-договірне регулювання оплати праці. Визначення розміру та структури заробітної плати, умов і темпів її зростання, порядку надання соціальних гарантій найманим працівникам з використанням інструментів колективно-договірного регулювання є ключовим принципом формування політики трудових доходів на засадах гідної праці.

Соціальне партнерство є найефективнішою та найбільш цивілізованою формою побудови соціально-трудова відносин, оскільки передбачає узгодження та досягнення оптимального балансу інтересів основних сторін цих відносин, рівноправність сторін, визнання прав і обов'язків кожної сторони.

Аналізуючи сучасний стан системи соціально-трудова відносин в Україні, практику ведення переговорних процедур, роль у колективно-договірному регулюванні різних суб'єктів і сторін, структуру і зміст колективних угод, насамперед у частині регулювання питань оплати праці, можемо зробити висновок, що, незважаючи на тривалу практику ведення колективних переговорів і укладання договорів та угод в Україні, інститут соціального партнерства перебуває лише на етапі формування, характеризується незавершеністю та нерозвинутістю інституціональних ознак. З-поміж негативних тенденцій, що перешкоджають його розвитку, а отже, розвитку колективно-договірного регулювання оплати праці, варто виокремити такі:

— простежуються негативні тенденції та проблеми у переговорному процесі, що передусім виявляється у зволіканні з укладенням колективних угод;

— неналежне виконання державою своєї ролі та функцій у соціальному партнерстві, зокрема як гаранта соціально-економічних і трудових прав громадян;

— недосконалість українського законодавства в частині регулювання соціально-трудова відносин на засадах соціального партнерства¹;

— слабкість профспілок як представника і захисника інтересів найманих працівників;

— неефективність і громіздкість процедур примирення.

Оцінку рівня врегулювання принципів і норм реалізації політики трудових доходів Генеральною угодою на 2016–2017 рр.² відповідно до законодавства³ наведено в табл. 3.10.

Таблиця 3.10

**ОЦІНКА РІВНЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ
ГЕНЕРАЛЬНОЮ УГОДОЮ НА 2016–2017 РР. ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА**

Принципи та норми реалізації політики трудових доходів, що мають бути врегульовані генеральною угодою відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»	Норми Генеральної угоди на 2016–2017 рр.	Оцінка рівня врегулювання (так, ні, частково)
Мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя	2.4, 2.5, 2.6, 2.21, 2.22, 2.26, 2.27, 2.28, 2.29, 2.30	Так
Розмір прожиткового мінімуму	2.10	Частково
Розмір мінімальних нормативів	2.7, 2.12, дод. 3	Частково
Соціальне страхування	—	Ні
Умови зростання фондів оплати праці	2.1, 2.2, 2.3, 2.20, 2.32	Частково
Установлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці	2.5	Частково
Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків і заборони дискримінації	—	Ні

Як свідчать дані табл. 3.10, не всі принципи та норми реалізації політики трудових доходів, що мають бути врегульовані угодою на національному рівні відповідно до законодавства України, унормовані Генеральною угодою на 2016–2017 рр. Так, у чинній угоді нема норм щодо соціального страхування та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації. Урегульованість таких питань, як розмір прожиткового мінімуму та мінімальних нормативів, умови зростання фондів оплати праці, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці, можна вважати лише частковою. Зазначене ґрунтується на таких висновках.

¹ Законодавством України не передбачено поширення норм і положень колективних угод на підприємства, які не брали участі в переговорному процесі та підписанні угод. Законодавство України не зобов'язує сторони соціального партнерства виконувати рішення, ухвалені тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу; зокрема ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862 передбачає, що такі рішення є лише обов'язковими для розгляду.

² Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки.

³ Ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356.

По-перше, більшість положень щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів сформульовано у вигляді спільних домовленостей. Таке формулювання зобов'язань не сприяє їх виконанню, оскільки відсутні конкретні відповідальні особи.

По-друге, значна частина положень щодо зобов'язань соціальних партнерів має декларативний (загальний, неконкретний) характер, особливо це стосується положень «забезпечити» та «вживати заходів» без конкретизації самих заходів. Приміром, п. 2.18 Генеральної угоди на 2016–2017 рр. передбачено, що сторони домовилися вживати заходів для формування негативного ставлення у суспільстві до несвочасної виплати та необлікуваної заробітної плати. Подібні положення характеризують угоду як «угоду про наміри».

По-третє, положення, насамперед щодо питань, які потребують узгодження на галузевому (міжгалузевому), територіальному й локальному рівнях і включення до колективних угод і договорів, мають лише рекомендаційний характер (пп. 2.39–2.44 Генеральної угоди на 2016–2017 рр.), що не зобов'язує соціальних партнерів урегульовувати ці питання на відповідних рівнях.

Порівняння кількості зобов'язань сторін генеральних угод, укладених у період з 2002 до 2016 рр., щодо оплати праці наведено в табл. 3.11.

Таблиця 3.11

**ПОРІВНЯННЯ КІЛЬКОСТІ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ СТОРІН ГЕНЕРАЛЬНИХ УГОД,
УКЛАДЕНИХ У ПЕРІОД З 2002 ДО 2016 РР., ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ¹**

Угода	Спільні зобов'язання/ сторони домовилися	Зобов'язання сторони власників (роботодавців)	Зобов'язання Кабінету Міністрів України	Зобов'язання сторони профспілок	Разом
Генеральна угода на 2002–2003 рр.	6	1	6	1	14
Генеральна угода на 2004–2005 рр.	13	4	8	3	28
Генеральна угода на 2008–2009 рр.	8	3	6	2	19
Генеральна угода на 2010–2012 рр.	16	4	3	3	26
Генеральна угода на 2016–2017 рр.	25 + 4 (спільні зобов'язання КМУ та сторони роботодавців)	0	9	6	44

Як бачимо з табл. 3.11, простежується суттєве збільшення загальної кількості зобов'язань сторін щодо оплати праці, зокрема зобов'язань Кабінету Міністрів України та сторони профспілок, що є позитивним з погляду формування соціально-трудова відносин на засадах соціального партнерства. Разом з тим більшість зобов'язань, передбачених Генеральною угодою на 2016–2017 рр., як ми вже зазначали, сформульовано у вигляді спільних домовленостей, що не сприяє розвитку колективно-договірному регулюванню оплати праці. Крім того, сторона роботодавців не несе особистої відповідальності за жодне зобов'язання щодо оплати праці, а лише у вигляді спільних домовленостей.

¹ Разом з доповненнями.

З метою оцінки рівня розвитку колективно-договірного регулювання трудових доходів визначимо співвідношення кількості положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці. Із 44 зобов'язань соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів, передбачених Генеральною угодою на 2016–2017 рр., лише 19 (43,2 % від загальної кількості) містять конкретні зобов'язання. Брак конкретних інструментів і відсутність відповідальних осіб за реалізацію відповідних положень (заходів) створює підстави для невиконання домовленостей сторонами, неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань і покарати винних у порушенні норм, передбачених угодою.

У контексті оцінки договірної регулювання оплати праці важливо визначити кількість положень Генеральної угоди на 2016–2017 рр. щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно з зобов'язаннями, передбаченими попередніми генеральними угодами. Аналіз структури та змісту попередніх угод, укладених у період з 2002 до 2012 рр., показав, що підписані нові угоди не завжди поліпшують матеріальне становище найманих працівників порівняно з попередніми¹.

Дамо порівняльний аналіз положень Генеральної угоди на 2016–2017 рр. щодо оплати праці порівняно з зобов'язаннями, передбаченими попередніми генеральними угодами. Що стосується темпів зростання середньої заробітної плати, то Генеральною угодою на 2004–2005 рр. передбачено забезпечення підвищення рівня середньої заробітної плати в економіці не менш як на 25 % щороку (п. 2.1). Таку саму норму містить і Генеральна угода на 2008–2009 рр. (п. 2.1). Генеральною угодою на 2010–2012 рр. передбачено темпи зростання середньої заробітної плати у 2010 р. не нижче ніж на 17,8 % порівняно з попереднім роком, у 2011 р. — не нижче ніж на 15 % і у 2012 р. — не нижче ніж на 16 % (п. 2.1).

Генеральна угода на 2016–2017 рр. не містить конкретних розмірів зростання середньої заробітної плати й визначає, що темпи зростання мають бути вищими, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік на підприємствах небюджетної сфери, де розмір середньої заробітної плати є меншим ніж 1,5 мінімальні заробітні плати (п. 2.1).

Щодо встановлення тарифної ставки робітника 1-го розряду зазначимо, що Генеральними угодами на 2004–2005 рр. (п. 2.2) і 2008–2009 рр. (п. 2.8) передбачено встановлення тарифної ставки робітника 1-го розряду (за винятком бюджетних установ) у розмірі 120 % мінімальної заробітної плати. Генеральна угода на 2010–2012 рр. не конкретизує розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду й визначає, що конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) установлюється в галузевих угодах і колективних договорах (п. 2.2). Генеральною угодою на 2016–2017 рр. передбачено, що у 2016 р. на підприємствах небюджетної сфери усіх форм власності тарифна ставка робітника 1-го розряду встановлюється у розмірі, визначеному відповідною галузевою угодою; не нижче 110 % мінімальної заробітної плати для галузей, в яких не укладено галузеві угоди або положення угод не регулюють розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду (п. 2.4).

¹ Цимбалюк С. О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудоких відносин : монографія / С. О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2015. — С. 123–124.

Як бачимо, Генеральна угода на 2016–2017 рр. містить нижчі норми щодо темпів зростання середньої заробітної плати та встановлення тарифної ставки робітника 1-го розряду порівняно з попередніми генеральними угодами, що негативно характеризує стан колективно-договірного регулювання оплати праці на національному рівні в Україні.

Одним з основних показників оцінки договірного регулювання оплати праці є міра виконання соціальними партнерами положень генеральної угоди.

У зв'язку з тим, що строк чинності чинної Генеральної угоди на момент здійснення аналізу ще не закінчився, то доречно оцінити рівень виконання соціальними партнерами основних положень Генеральної угоди на 2010–2012 рр. Щодо визначених Генеральною угодою на 2010–2012 рр. темпів зростання середньої заробітної плати в економіці України зазначимо, що у 2011 р. зобов'язання виконано, а у 2010 та 2012 рр. передбачені угодою показники не були досягнуті. Згідно з даними Держстату України у 2010 р. порівняно з попереднім роком розмір середньої заробітної плати в економіці України збільшився на 17,5 %, у 2011 р. — на 17,6 %, у 2012 р. — на 14,9 %¹.

У п. 2.4. Генеральної угоди на 2010–2012 рр. зазначено, що сторони домовилися вживати заходів щодо поступового наближення розміру мінімальної заробітної плати до 45 % від середньої заробітної плати в економіці. Наведені на рис. 3.3 дані вказують на те, що цей пункт угоди не виконувався протягом усього строку її чинності.

У п. 2.5 Генеральної угоди на 2010–2012 рр. визначено, що сторони домовилися до 01.04.2011 розробити та узгодити механізм проведення розрахунку мінімального рівня заробітної плати, який забезпечуватиме просте відтворення здатності працівника до праці та утримання непрацездатних членів його родини, як публічного показника для використання в соціальному діалозі. Набір продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг для визначення розміру прожиткового мінімуму, не переглядався з 2000 р. до закінчення строку чинності генеральної угоди, що вказує на те, що це зобов'язання соціальних партнерів не виконано.

Попри наявність у Генеральній угоді на 2010–2012 рр. низки зобов'язань соціальних партнерів стосовно до вживання дій щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати (2.14, 2.19, 2.20, 2.21), цю проблему в Україні, не вирішено.

П. 2.16 Генеральної угоди на 2010–2012 рр. передбачено, що сторони домовилися протягом 2010 р. підготувати та внести на розгляд Верховної Ради України законопроект щодо здійснення належної компенсації працівникам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати. Чинну процедуру компенсації втрати частини заробітної плати у разі порушення термінів її виплати регламентують Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 № 2050-III і Положення проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 159. Зазначені нормативні акти станом на 01.03.2017 залишаються чинними. Виходячи з цього п. 2.16 угоди слід вважати невиконаним.

¹ Офіційний сайт Державної служби статистики України [<http://ukrstat.gov.ua>].

Зобов'язання Кабінету Міністрів України щодо наближення розміру тарифної ставки (окладу) працівника 1-го тарифного розряду єдиної тарифної сітки, що використовується в бюджетному секторі економіки, до мінімальної заробітної плати (п. 2.22 Генеральної угоди на 2010–2012 рр.), як ми встановили, залишається теж невиконаним.

Інші зобов'язання соціальних партнерів щодо оплати праці мають загальний характер або стосуються питань, що потребують розв'язання на галузевому чи локальному рівнях.

Отже, аналіз виконання соціальними партнерами основних положень Генеральної угоди на 2010–2012 рр. показав, що практично всі зобов'язання у сфері оплати праці залишилися невиконаними.

Аналіз участі інституту колективно-договірного регулювання у формуванні політики трудових доходів на галузевому рівні засвідчив, що практика укладання угод у більшості галузей України перебуває в кризовому стані, угоди не мають або втрачають статус «галузевого нормативного акта», який має містити конкретні зобов'язання соціальних партнерів щодо регулювання соціально-трудових відносин, зокрема у сфері трудових доходів, і за порушення норм і зобов'язань посадові особи мають відповідати.

Оцінка наявності у відповідних галузевих угодах норм щодо регулювання питань оплати праці, які мають бути в галузевих угодах відповідно до чинного законодавства (зокрема ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»), свідчить, що чинні угоди не містять всі норми.

Основним недоліком змісту переважної більшості галузевих угод є те, що значна частина положень щодо зобов'язань соціальних партнерів має аналогічно генеральній угоді декларативний (неконкретний) характер, не містить конкретних механізмів і термінів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань, відповідальних посадових осіб, що створює підстави для невиконання домовленостей сторін, неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань. Часто галузеві угоди дублюють законодавчі норми без надання найманим працівникам додаткових гарантій і розширення компенсацій.

У більшості галузевих угод установлені міжкваліфікаційні (міжрозрядні, міжпосадові) співвідношення в оплаті праці не є науково обґрунтованими: не визначено процедуру тарифікації робіт; не забезпечено об'єктивної диференціації основної заробітної плати; немає індивідуалізації в оплаті праці. Схемами посадових окладів частини галузевих угод для відповідних посад передбачена вилка (діапазон) міжпосадових співвідношень, проте, не визначені критерії встановлення відповідного коефіцієнта для конкретного працівника (посади на підприємстві під час розроблення тарифних умов оплати праці) у межах установленого діапазону. Більшість галузевих угод, хоч і містить мінімальні гарантії заробітної плати відповідно до кваліфікації працівників, однак вони не охоплені єдиною шкалою — єдиною тарифною сіткою.

З-поміж недоліків практики встановлення доплат і надбавок треба взяти до уваги такі:

- існує ототожнення доплат і надбавок¹, що зумовлено передусім браком законодавчих норм щодо розмежування цих виплат;

¹ Виплати, які за своїм змістом і призначенням є доплатами, відносять до надбавок, і навпаки, виплати, які є надбавками, називають доплатами.

- не визначено для окремих з них чітких розмірів (наприклад, доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлена в розмірі до 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника);
- не передбачено підстав для призначення та виплати окремих надбавок і доплат (приміром, надбавки за високі досягнення в праці, за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання);
- не розроблено критеріїв диференціації окремих доплат і надбавок.

Що стосується соціальних гарантій і компенсацій, то більшість галузевих угод містить домовленості сторін щодо здійснення виплат соціального характеру, надання компенсацій, додаткових соціальних гарантій. Проте часто положення мають знов-таки загальний характер: не містять конкретних заходів, чітких розмірів, умов виплати чи надання певних гарантій. Частина положень окремих угод сформульовані у вигляді рекомендацій, що дає підстави для невиконання керівниками домовленостей. Вагомий недолік більшості галузевих угод — брак комплексних програм соціального розвитку працівників відповідних галузей, відсутність зобов'язань соціальних партнерів щодо розроблення таких програм. Серйозною перешкодою на шляху розвитку соціального партнерства є також брак або гальмування розвитку виробничої демократії.

Серед недоліків більшості проаналізованих галузевих угод слід також назвати: брак чітко прописаного порядку використання норм, визначених угодою, у колективних договорах; брак порядку та механізму інформування працівників галузі про зміст угоди, унаслідок чого переважна більшість працівників не обізнана зі змістом і зі своїми правами у сфері соціально-трудова відносин.

Частина галузевих угод не містить: процедури здійснення контролю за виконанням угоди; критеріїв оцінювання виконання положень; відповідальності посадових осіб за порушення основних положень угоди. Зобов'язання профспілок є незначними, простежується обмеженість їх участі у виконанні основних домовленостей.

Проаналізувавши структуру та зміст територіальних угод у частині зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, ми дійшли висновку, що угоди цього рівня не можуть претендувати на визнання їх територіальними (регіональними) нормативними актами¹, оскільки:

— норми та положення не враховують регіональних особливостей, зокрема не визначають розміру регіонального прожиткового мінімуму й регіональної мінімальної заробітної плати та їх співвідношення;

— переважна більшість їх не містять переліку виплат і гарантій, що фінансуються з місцевого бюджету, насамперед виплат і гарантій добровільного характеру, які не передбачені законодавством;

— більшість норм і положень дублюють законодавчі норми та норми, передбачені Генеральною угодою, лише окремі пункти угод містять вищі гарантії порівняно з угодою, укладеною на національному рівні, та ін.

Аналогічно галузевим угодам значна кількість положень територіальних угод має декларативний (неконкретний) характер і не містить конкретних меха-

¹ Частиною територіальних (регіональних) угод передбачено, що вони є нормативними актами: у Харківській і Миколаївській областях сторони, що уклали угоди, визнають їх правовими актами соціального діалогу, у Запорізькій області — правовим актом соціального партнерства, у Львівській — чинним актом соціального діалогу, у Чернігівській області — регіональним нормативним актом, у Вінницькій області — локальним нормативно-правовим актом.

нізмів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань, бракує персоніфікації відповідальних осіб.

Законодавством визначено, що основним нормативним документом на локальному рівні, в якому закріплюються всі норми щодо оплати праці, є колективний договір. Дані щодо кількості працівників, охоплених колективними договорами за видами економічної діяльності станом на 01.01.2015 р., наведено на рис. 3.13.

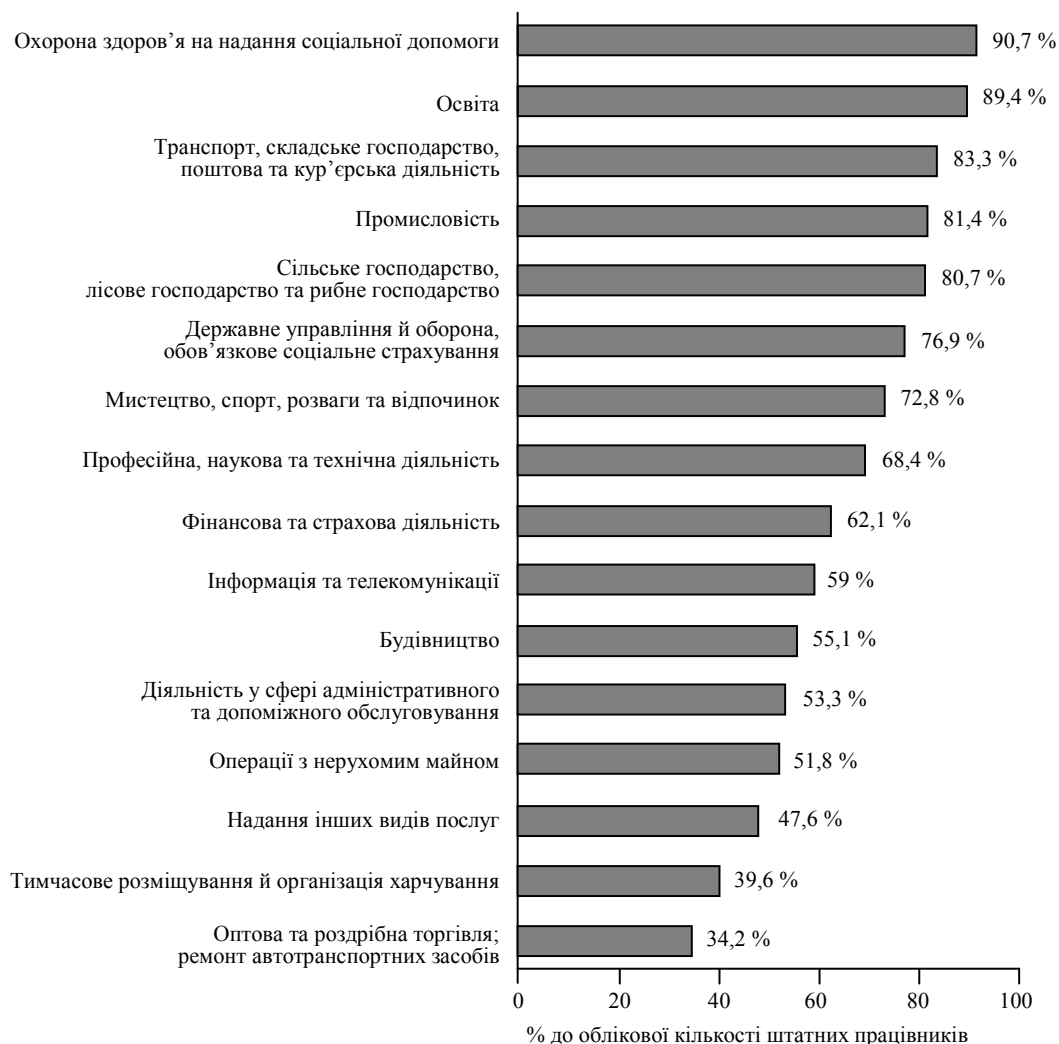


Рис. 3.13. Дані щодо кількості працівників, охоплених колективними договорами, за видами економічної діяльності станом на 01.01.2015 р. (складено за даними Держстату України¹)

З даних, наведених на рис. 3.13, можна зробити висновок, що визначення розміру заробітної плати та порядку виплати різних складових відбувається без

¹ Праця в Україні у 2014 році : стат. зб. — К. : Держ. служба статистики України, 2015. — С. 240.

участі інституту колективно-договірного регулювання для 65,8 % працівників, зайнятих у сфері оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів; 60,4 % — зайнятих тимчасовим розміщенням і організацією харчування; 52,4 % — наданням інших видів послуг тощо.

Треба також зазначити, що практика укладання колективних договорів залишається поширеною на великих підприємствах, у промисловості та бюджетному секторі економіки. Однак на малих і середніх підприємствах, особливо сфери послуг, колективно-договірного регулювання оплати праці практично нема.

Законодавством передбачено, що всі питання щодо оплати праці встановлюються в колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (територіальними) угодами. Практично в усіх колективних договорах зазначається, що вони укладені на основі чинного законодавства, положень генеральної, галузевої та територіальної угод. Разом з цим трапляються випадки порушення цих норм, зокрема існує практика встановлення в колективних договорах мінімальної тарифної ставки (окладу), нижчої від розміру мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленого галузевою угодою. Так, станом на 01.01.2015 1,9 % працівників¹ були зайняті на підприємствах з мінімальною тарифною ставкою (окладом) нижчою, ніж це передбачено галузевою угодою. Найбільший відсоток таких працівників зайнято на промислових підприємствах — 5,6 %; у сільському господарстві, лісовому господарстві, рибному господарстві — 3,3 %; на транспорті — 2,4 %².

Аналізуючи переговорний процес щодо укладання колективних договорів, слід зазначити численні випадки відмови роботодавців розпочинати колективні переговори, неможливість дійти згоди соціальних партнерів щодо основних соціально-економічних питань, зокрема оплати праці, намагання роботодавців уникнути певних зобов'язань у соціально-трудових відносинах, спроби тиснути як на самих найманих працівників, так і на їхніх представників. Простежується порушення трудових прав найманих працівників.

Отже, аналіз виявив недостатній, або, скоріше, слабкий рівень розвитку договірних засад регулювання оплати праці на різних рівнях, низьку соціальну відповідальність партнерів, що спричиняє неналежну соціальну захищеність найманих працівників і негативно характеризує політику трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці.

3.7. Інноваційні механізми формування політики трудових доходів на засадах гідної праці на різних рівнях

Аналіз політики трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні засвідчив наявність низки негативних явищ і тенденцій, зокрема низького рівня заробітної плати, незадовільної структури та диференціації доходів найманих працівників, несправедливості в оплаті праці, тінізації заробіт-

¹ Від облікової кількості штатних працівників.

² Праця в Україні у 2014 році : стат. зб. — К. : Держ. служба статистики України, 2015. — С. 246.

ної плати, низького рівня розвитку договірних засад тощо. Наявна політика винагородження за працю призводить до асиметрій у розподілі створених благ, загострення суперечностей між працею і капіталом, поглиблення соціальної нерівності, девальвації престижності праці та зниження заінтересованості персоналу в її результатах.

Неефективність політики трудових доходів і недосконалість інституціональних засад обумовлюють потребу в розробленні організаційно-економічного механізму визначення основних параметрів заробітної плати¹, який забезпечуватиме гідний рівень винагороди, справедливий розподіл граничного продукту між власником і найманим працівником, своєчасну виплату та об'єктивну диференціацію заробітної плати, а також транспарентність політики оплати праці. Організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати має ґрунтуватися на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використанні інноваційних підходів та інструментів формування різних складових винагороди за працю.

Одним із ключових факторів формування політики трудових доходів на засадах гідної праці є розвиток інституціонального середовища. Соціальними та правовими новаціями у цій сфері мають стати:

1. Модернізація та підвищення дієвості соціальних стандартів у політиці доходів:

— розроблення нового інструментарію визначення прожиткового мінімуму, орієнтованого на забезпечення гідного рівня життя (а не просте відтворення робочої сили) і забезпечення відповідності цього соціального індикатора реальній вартості споживчого кошика. Включення до цього набору витрат на навчання, лікування, оздоровлення, відпочинок, а також витрат, пов'язаних з утриманням і навчанням непрацездатних членів родини відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» та ст. 9 Закону України «Про оплату праці»;

— зобов'язання органів місцевого самоврядування щодо обчислення та затвердження регіональних прожиткових мінімумів, не нижчих від установленого Кабінетом Міністрів України, і на їх основі визначення мінімальної заробітної плати в регіоні; такі регіональні соціальні стандарти мають бути передбачені територіальними угодами й обов'язковими для використання для всіх підприємств небюджетного сектору економіки, зареєстрованих у відповідному регіоні;

— визначення на законодавчому рівні залежності розміру мінімальної заробітної плати від середньої заробітної плати в економіці країни у розмірі, не нижчому від 45 %.

2. Перебудова та наповнення новим інструментарієм чинних механізмів регулювання доходів, насамперед системи оподаткування доходів фізичних осіб, зокрема запровадження прогресивної шкали диференціації ставки податку з доходів фізичних осіб, за одночасного встановлення неоподаткованого мінімуму трудових доходів, що узгоджується з принципом соціальної справедливості й сприятиме зниженню надмірної диференціації доходів громадян.

¹ Виходячи зі сформульованих нами теоретико-методологічних засад, які розкривають суть концепту гідної оплати праці.

3. Розроблення дієвих механізмів щодо своєчасної виплати заробітної плати та захисту трудових доходів від зниження купівельної спроможності за умов інфляції та затримок їх виплати:

— удосконалення процедури компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, зокрема скорочення терміну, у разі затримки на який підприємство має виплачувати працівникові компенсацію, від одного календарного місяця до 15 календарних днів і надання права працівникові припинити роботу в разі затримки виплати заробітної плати терміном понад 15 календарних днів з оплатою як за простій не з вини працівника;

— удосконалення процедури індексації доходів громадян у частині встановлення розміру доходу, який має підлягати індексації: уся сума доходів для громадян, які одержують доходи в розмірі, що не перевищує розмір середньої заробітної плати в економіці України, а не в межах лише прожиткового мінімуму.

Важливим напрямом формування інституціональних засад гідної праці є реформування оплати праці працівників у бюджетному секторі економіки. Одним з напрямів реформування оплати праці працівників бюджетної сфери має бути запровадження сучасних підходів до побудови тарифних умов оплати праці, з-поміж яких:

- відмова від жорстких рамок ЄТС, побудова її на гнучких засадах;
- віднесення професій і посад не до розрядів ЄТС, а формування кваліфікаційних груп з оплати праці для розроблення єдиної шкали з оплати праці;
- зменшення кількості розрядів ЄТС і діапазонів розрядів для окремих професій і посад за допомогою формування кваліфікаційних груп з оплати праці на підставі складності робіт, об'єднання кількох розрядів в одну кваліфікаційну групу;
- розроблення методики оцінювання посад і робіт для об'єктивного порівняння складності завдань і обов'язків працівників і формування кваліфікаційних груп. В основу методики оцінювання посад і робіт покласти факторно-баловий метод, що застосовується під час проектування основної заробітної плати з використанням грейдів;
- розроблення кваліфікаційних характеристик для тих галузей бюджетної сфери, для яких відповідні випуски Довідника не підготовлені та ще не заплановані до видання, що дасть змогу порівняти складність завдань і обов'язків працівників, які обіймають різні посади, й об'єктивніше сформулювати кваліфікаційні групи з оплати праці;
- запровадження однакового відносного зростання порозрядних тарифних коефіцієнтів — постійної міжрозрядної різниці;
- забезпечення різниці в тарифних ставках і посадових окладах двох суміжних кваліфікаційних груп не менше від 10 %;
- присвоєння кожній кваліфікаційній групі не стабільних тарифних коефіцієнтів, а діапазону (вилки) співвідношень в оплаті праці, використання перехресної побудови діапазонів, що дасть змогу індивідуалізувати заробітну плату, повніше врахувати результати праці працівників, їхнє ставлення до роботи, рівень професіоналізму тощо;
- надання права керівникам бюджетних установ, закладів і організацій розробляти показники, які потрібно враховувати під час визначення конкретного розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника в межах установлених

діапазонів; узгодження основних положень з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що репрезентує інтереси більшості працівників та ін.

Розроблений нами варіант ЄТС для оплати праці працівників галузей бюджетної сфери з діапазонами міжкваліфікаційних співвідношень у формі вилки та зменшенням (до 17) кількості кваліфікаційних груп з оплати праці (розрядів) наведено у табл. 3.12. У розробленому варіанті єдиної тарифної сітки забезпечено однакове відносне зростання міжкваліфікаційних співвідношень, що відповідає порогу відчутності (10 %). Діапазон єдиної тарифної сітки за мінімальними (нижніми) значеннями в діапазоні становить 1 : 4,84, за середніми значеннями — 1,12 : 5,15, за максимальними — 1,24 : 5,46, що несуттєво перевищує діапазон чинної єдиної тарифної сітки.

Таблиця 3.12

**17-РОЗРЯДНА ЄДИНА ТАРИФНА СІТКА
З ДІАПАЗОНОМ МІЖКВАЛІФІКАЦІЙНИХ СПІВВІДНОШЕНЬ**

Кваліфікаційна група	Діапазон міжкваліфікаційних співвідношень	Середнє значення в діапазоні	Перекриття в діапазоні	Ширина діапазону
1	1,0–1,24	1,12	-	0,24
2	1,18–1,28	1,23	0,06	0,10
3	1,22–1,48	1,35	0,06	0,26
4	1,42–1,56	1,49	0,06	0,14
5	1,50–1,78	1,64	0,06	0,28
6	1,72–1,88	1,80	0,06	0,16
7	1,82–2,14	1,98	0,06	0,32
8	2,08–2,28	2,18	0,06	0,20
9	2,22–2,58	2,40	0,06	0,36
10	2,52–2,76	2,64	0,06	0,24
11	2,70–3,10	2,90	0,06	0,40
12	3,04–3,34	3,19	0,06	0,30
13	3,28–3,74	3,51	0,06	0,46
14	3,68–4,04	3,86	0,06	0,36
15	3,98–4,52	4,25	0,06	0,54
16	4,46–4,90	4,68	0,06	0,44
17	4,84–5,46	5,15	0,06	0,62

Важливим напрямом розвитку інституціональних засад формування політики трудових доходів в контексті забезпечення гідної праці має бути вдосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці. Правовими, організаційними та соціальними новаціями у цій сфері мають стати:

— надання угодам різних рівнів статусу нормативних актів, за невиконання основних положень яких посадові особи мають відповідати згідно з чинним законодавством. З цією метою необхідно поширити норми та положення генеральної, галузевих і територіальних угод на підприємства, які не брали участі

в переговорному процесі та їх підписанні. Відповідні зміни мають бути внесені в українське законодавство, зокрема у ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», і передбачити, що положення генеральної, галузевої, територіальної угод є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін (а не тільки тих, що підписали угоду). Передбачити також зобов'язання сторін соціально-трудова відносин виконувати рішення, ухвалені тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу. Внести відповідні зміни до ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», в якій передбачити, що такі рішення є обов'язковими для виконання, а не тільки для розгляду;

— регламентація послідовності укладання угод різних рівнів і колективних договорів та часових рамок ведення колективних переговорів. При цьому рекомендуємо передбачити норму щодо укладання угод у році, що передує року початку їх чинності;

— надання профспілкам додаткових прав і повноважень у сфері захисту інтересів найманих працівників, розширення переліку зобов'язань профспілок у системі регулювання соціально-трудова відносин;

— визначення порядку інформування працівників про зміст колективних угод і договорів. Надання можливості ознайомлюватися з основними положеннями галузевих і територіальних угод широкому загалу, усім заінтересованим особам, розміщення угод на сайтах Мінсоцполітики України, Федерації профспілок України, періодичне публікування в збірниках угод;

— визначення на законодавчому рівні чіткого порядку та механізму контролю за виконанням основних положень колективних угод і договорів, а також критеріїв оцінювання рівня виконання соціальними партнерами взятих на себе зобов'язань;

— конкретизація на законодавчому рівні видів відповідальності посадових осіб за порушення законодавства про колективні угоди та невиконання взятих на себе зобов'язань, зокрема, за порушення прав соціальних партнерів під час ведення колективних переговорів, перешкоджання здійсненню контролю за виконанням основних положень колективних угод різних рівнів і договорів тощо;

— залучення до розроблення змісту колективних угод і договорів кваліфікованих юристів, науковців, фахівців з питань колективно-договірного регулювання;

— формування культури ведення соціального діалогу, поширення ідеології соціальної відповідальності серед соціальних партнерів: держави, роботодавців, найманих працівників, представницьких органів та ін.

Доцільно також передбачити на законодавчому рівні недопущення внесення до генеральної, галузевої, територіальної угод і колективних договорів норм, що погіршують матеріальне становище найманих працівників порівняно з нормами, що містили попередні (раніше чинні) угоди та договори.

Рекомендації щодо змістовного наповнення колективних угод різних рівнів:

• уникати практики формування в угодах положень щодо оплати праці загального, а отже, необов'язкового характеру, формулювати домовленості у вигляді конкретних зобов'язань з визначенням інструментів і механізмів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань, термінів реалізації заходів і програм;

- обмежити практику формулювання норм і положень у вигляді спільних зобов'язань сторін, визначати конкретних відповідальних посадових осіб за взяті зобов'язання;

- обмежити практику надання домовленостям рекомендаційного характеру, відмовитися від практики дублювання законодавчих норм без надання найманим працівникам додаткових гарантій;

- узгоджувати положення угод галузевого та територіального рівнів з нормами, передбаченими генеральною угодою, особливо в частині питань оплати праці, які мають бути врегульовані й відображені в галузевих і територіальних угодах відповідно до норм генеральної угоди;

- передбачити колективними угодами різних рівнів і договорами розроблення та реалізацію комплексних програм соціального розвитку працівників.

Важливим напрямом розвитку інституціональних засад формування політики трудових доходів є посилення участі наукових інститутів (зокрема за сприяння держави) у розробленні нормативно-правового й науково-методичного забезпечення запровадження інноваційних моделей винагороди за працю. Пріоритетними напрямами участі наукових інститутів у формуванні політики трудових доходів, на наш погляд, є такі:

- проведення наукових досліджень щодо обґрунтування доцільності запровадження на підприємствах інноваційних моделей винагороди за працю, а також підходів до проектування різних складових компенсаційного пакета, нових нестандартних інструментів для посилення лояльності працівників, підвищення мотивації, формування соціально відповідального ставлення персоналу до праці та її результатів;

- науково-методичне забезпечення проведення аналізу робіт, оцінювання складності функцій і обов'язків (цінності посад і робіт), установа науково обґрунтованих міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці, які б забезпечували об'єктивну диференціацію посадових окладів, тарифних ставок і окладів, а отже, справедливості оплати праці;

- науково-методичне обґрунтування доцільності (ефективності) надання найманим працівникам соціального пакета, розроблення рекомендацій щодо вибору підходу до його формування, порядку надання найманим працівникам соціальних виплат і благ, запровадження програм медичного страхування;

- вироблення рекомендацій щодо посилення індивідуалізації заробітної плати, урахування під час розроблення різних складових компенсаційного пакета рівня розвитку у працівників професійно значущих компетенцій (особливо тих характеристик, які сприяють інноваційному розвитку), узгодженості винагороди з індивідуальними та колективними результатами праці та ін.

Трансформаційні процеси, які відбуваються в системі соціально-трудових відносин, у характері та змісті праці, сприяють поширенню практики запровадження індивідуалізованих умов оплати праці на основі застосування повноцінних, збалансованих за структурою та розміром виплат і винагород компенсаційних пакетів з урахуванням індивідуально-особистісних характеристик працівників, їхніх потреб та інтересів, а також ринкової ціни робочої сили. Процедуру проектування компенсаційного пакета на засадах гідної праці на підприємстві наведено на рис. 3.14.

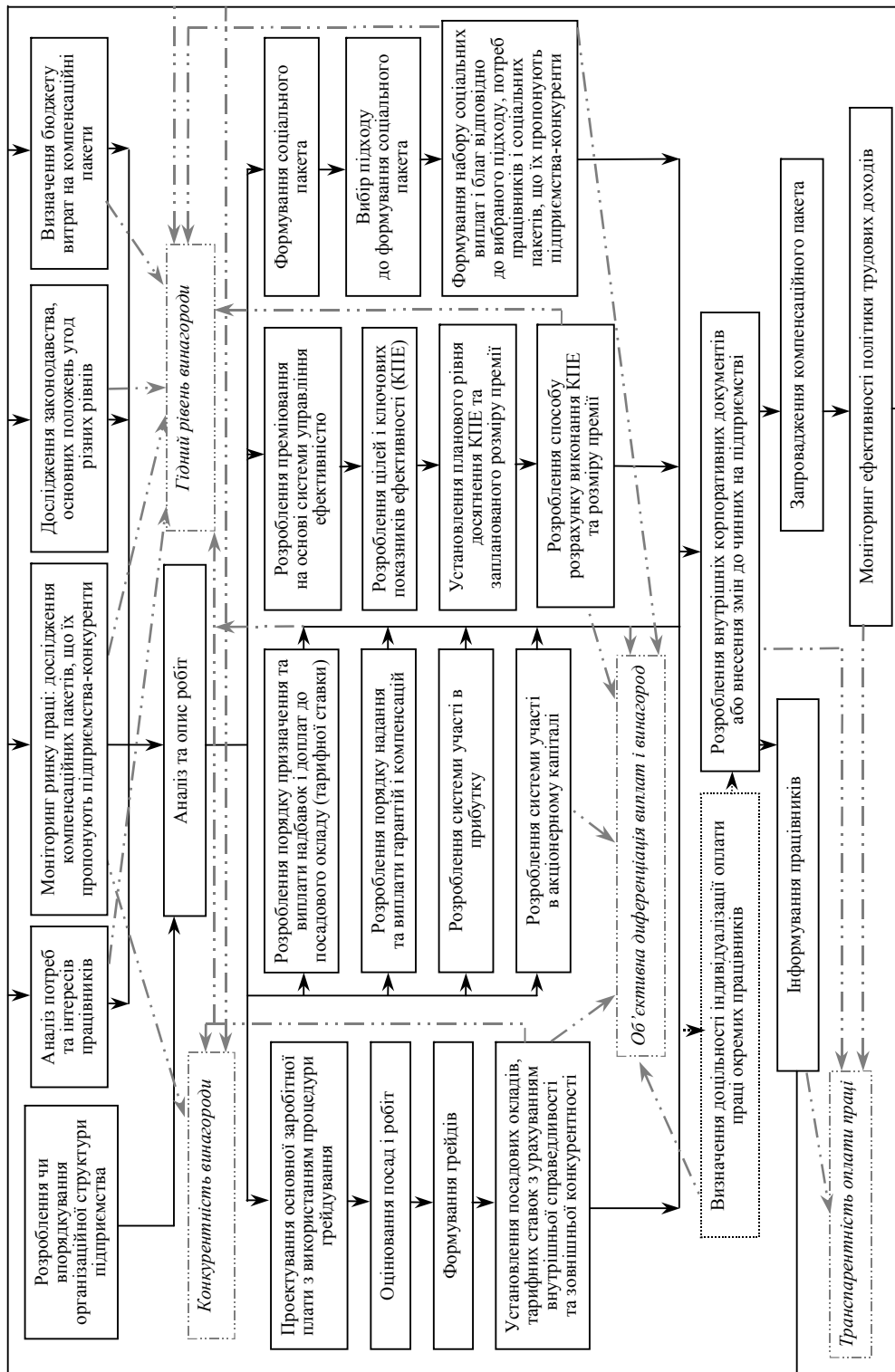


Рис. 3.14. Процедура проектування компенсаційного пакета на засадах гідної праці

Важливим напрямом формування політики трудових доходів на засадах гідної праці, насамперед на рівні підприємств, установ і організацій, є поширення індивідуалізації оплати праці найманих працівників як необхідної умови забезпечення гідного рівня, об'єктивної диференціації та конкурентності винагороди за працю. При цьому індивідуалізація може реалізовуватися у двох напрямках.

Перший напрям — це максимальне врахування внеску працівника в результати діяльності підприємства (який визначається цінністю посади/роботи та індивідуальними результатами праці) та його індивідуально-особистісних характеристик (рівня розвитку компетенцій, кваліфікації, ставлення до праці та її результатів тощо) у процесі формування різних складових заробітної плати: основної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, одноразових винагород і навіть соціального пакета. Цей напрям індивідуалізації орієнтований на посилення внутрішньої справедливості системи оплати праці.

Другий напрям — це запровадження індивідуалізованих умов оплати праці найманих працівників. На підприємстві можуть діяти як загальні умови оплати праці, так і індивідуалізовані. Загальні умови визначаються внутрішніми нормативними актами. Наявність загальних умов не виключає права під час укладення трудового договору (контракту) роботодавцеві чи найманому працівникові запропонувати іншій стороні індивідуалізовані умови оплати праці. Принциповим питанням індивідуалізації є недопущення ухвалення норм, що погіршують матеріальне становище працівника порівняно з чинним законодавством, колективними угодами та договором, іншими нормативними актами підприємства. У разі відхилення від наявних на підприємстві умов усі положення щодо визначення виплат і винагород, їх розміру та порядку надання певному працівникові мають бути встановлені в трудовому договорі (контракті).

Сфера застосування індивідуалізованих умов оплати праці не може поширюватися на всіх працівників. Належним чином розроблений на підприємстві механізм узгодження розміру винагороди зі складністю робіт і кваліфікацією працівників, цінністю посад і робіт, індивідуальними та колективними результатами праці, рівнем розвитку професійно значущих компетенцій, наявними відхиленнями у змісті та умовах праці від нормальних забезпечує справедливість, гнучкість оплати праці, її об'єктивну диференціацію, виконання виплатами та винагородами мотиваційної, соціальної, відтворювальної, оптимізаційної функцій, що є ключовим у формуванні політики трудових доходів на засадах гідної праці. У зв'язку з цим дальша конкретизація умов оплати праці необхідна лише у виняткових випадках для окремих найманих працівників.

Доцільність індивідуалізації умов оплати праці може визначатися за такими критеріями:

- інноваційний і творчий характер праці;
- дефіцит представників окремих категорій і професійних груп на ринку праці;
- суттєвий вплив індивідуальних результатів праці працівника на результати діяльності підприємства загалом;
- наявність у працівника виняткових компетенцій, унікальних знань та інтелектуальних здібностей, які забезпечують йому високий рівень конкурентоспроможності на ринку праці, а підприємству, на якому він працює, — значні конкурентні переваги на ринку товарів або послуг тощо.

Використання керівниками підприємств і фахівцями у сфері оплати праці інноваційних моделей винагороди за працю, а також підходів до проектування різних складових компенсаційного пакета дасть змогу:

- підвищити гнучкість системи оплати праці та посилити індивідуалізацію в оплаті праці, підвищити залежність винагороди від рівня розвитку професійно значущих компетенцій у працівника, індивідуальних і колективних результатів праці, а отже, забезпечити об'єктивну диференціацію трудових доходів, яку одержують працівники в результаті реалізації своєї здатності до праці;

- посилити конкурентність системи оплати праці за допомогою розроблення моделей винагороди за працю, що передбачають врахування кон'юнктури ринку праці під час визначення розміру різних виплат і винагород;

- підвищити задоволеність працівників системою оплати праці завдяки забезпеченню справедливості, прозорості, об'єктивної диференціації винагород, зокрема через оцінювання внеску співробітників у результати діяльності підприємства та узгодження оцінки цього внеску та винагороди, яку одержують співробітники;

- підвищити соціальну відповідальність працівників стосовно до праці та її результатів, а також стимулювати інноваційну діяльність та ін.

Отже, запровадження інноваційних механізмів формування політики трудових доходів, розвиток інституціональних засад дасть змогу сформуванню законодавче, науково-методичне, організаційне забезпечення розроблення ефективної системи оплати праці (це сприятиме узгодженню інтересів основних сторін соціально-трудових відносин, розробленню інноваційних моделей винагороди), забезпечити гідний рівень та об'єктивну диференціацію винагород, посилити їх індивідуалізацію, підвищити прозорість оплати праці, справедливість і конкурентність винагороди, а значить, реалізувати основні принципи гідної праці.

Література

1. *Абузярова Н. А.* Заработная плата: правовое регулирование : монография / Н. А. Абузярова. — М. : РГ Пресс, 2016. — 320 с.
2. *Волгин Н. А.* Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике [Электронный ресурс] / Н. А. Волгин. — Режим доступа : http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j
3. *Лібанова Е. М.* Криза політики доходів в Україні / Е. М. Лібанова // Економіка України. — 2016. — № 8 (657). — С. 62–77.
4. *Перегудова Т.* Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 2. — С. 35–40.
5. *Цимбалюк С. О.* Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин : монографія / С. О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2015. — 213 с.
6. *Bonnet F.* A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 213–238.
7. *Ghai D.* Decent work: Concept and indicators / D. Ghai // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2.
8. *Measuring decent work with statistical indicators* / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter ; International Labour Office, Geneva // Working Paper. — 2002. — № 2.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ ТА БЕЗПЕКА ПРАЦІ В СИСТЕМІ ГІДНОЇ ПРАЦІ: ПОЛІТИКА ТА МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

4.1. Політика соціального захисту економічно активного населення України в контексті реалізації концепції гідної праці

Людина як найвища соціальна цінність є головним чинником розвитку демократичної держави, а її праця — формою реалізації інтелектуальних і фізичних здібностей та визначальним чинником соціально-економічного прогресу. Тому одним з пріоритетних завдань державних органів влади має бути забезпечення гідних умов праці, які, виходячи з визначення поняття «гідна праця»¹, можна згрупувати за такими блоками: забезпечення продуктивної зайнятості та створення сприятливих і безпечних умов праці; забезпечення належної винагороди за працю; дотримання прав у сфері праці; розвиток можливостей у сфері формування і нарощування трудового потенціалу; соціальний захист від ризиків, які супроводжують економічно активну людину впродовж усього періоду життєдіяльності. Останній блок є особливо важливим за політичної й економічної нестабільності, зниження рівня життя населення, невідповідності оплати праці витраченим зусиллям, незадоволення більшої частини населення рівнем своїх доходів та умовами праці.

Сучасна політика соціального захисту спрямована в основному на задоволення специфічних потреб окремих груп населення, що змінюються в часі та просторі. Водночас кінцевою метою гідного соціального захисту населення є надання кожному члену суспільства незалежно від соціального походження, національної чи расової належності, можливості вільно розвиватися й реалізувати свої здібності. Тому політика в цій сфері «не має породжувати «зрівнялівки» й утриманських настроїв при розподілі та споживанні життєвих благ»². Навпаки, вона має посилювати мотивацію до праці, сприяти легалізації «тіньових доходів» громадян та підвищенню рівня оплати праці, унеможливити існування такого ганебного явища, як заборгованість із заробітної плати, створювати умови для збільшення власних надходжень до Пенсійного та інших фондів соціального страхування тощо.

Існують думки, що компонентою гідної праці є соціальний захист найманих працівників. Проте такий підхід, на нашу думку, не зовсім правильний, оскільки не враховує зміни акцентів стосовно характеристик гідної праці впродовж життя. Так, «для молодих людей, які приступають до трудової діяльності, безумовним пріоритетом є забезпечення рівноправного, справедливо-

¹ Колот А. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудої сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 5.

² Борецька Н.П. Політика соціального захисту середнього класу / Н.П. Борецька // Демографія та соціальна економіка. — 2007. — № 1. — С. 170—183.

го, такого, що не допускає дискримінації доступу до гідних робочих місць; можливість проходження виробничої підготовки й отримання професійних послуг; розширення можливостей щодо профорієнтаційного розвитку»¹. Для людей, які втратили роботу, це можливість певної підтримки з боку держави у вигляді: соціальної допомоги для задоволення принаймні мінімальних потреб; професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; інформаційних і консультаційних послуг, пов'язаних із працевлаштуванням, тощо. Для людей, які досягли пенсійного віку, отримання гідної пенсії, розмір якої задовольнятиме не лише мінімальні потреби, а й повноцінний відпочинок, на який вони заслужили за період своєї трудової діяльності. Крім того, до категорії найманих працівників не належать фізичні особи, які займаються підприємницькою діяльністю.

Отже, соціальний захист як компонента концепту гідної праці має розглядатися не лише стосовно до категорії найманих працівників, а й для інших категорій економічно активного населення.

Рівень соціального захисту економічно активного населення країни — показовий критерій, за яким можна судити не лише про міру реалізації концепції гідної праці, а й про рівень розвитку громадянського суспільства. Саме тому формування політики в цій сфері має ґрунтуватися на принципах гідної праці й демократичного суспільства.

За ефективної політики у сфері соціального захисту економічно активного населення керівництво країни може точно оцінити економічну ситуацію та потреби своїх громадян і розподілити наявні бюджетні кошти та інші ресурси, щоб задовольнити ці потреби найкращим чином. Отже, держава, яка не тільки в деклараціях, а й на практиці зуміє створити систему соціального захисту на засадах гідної праці, приречена на успіх. Яскравим прикладом можуть бути високорозвинені країни Швеція, Німеччина, Франція, Велика Британія.

Завдяки закріпленню у Конституції України (1996) праву на працю та праву на соціальний захист у нашій державі створено передумови для формування такої системи. Зокрема, право на працю охоплює²: право «...на належні, безпечні і здорові умови праці»; право на своєчасне одержання винагороди за працю у розмірі не нижче встановленого державою мінімуму та право на вільний вибір професії, роду занять. Його реалізація дозволила сформувавши підґрунтя загальнообов'язкового державного соціального страхування, яке слугує гарантією реалізації права на соціальний захист.

Зазначимо, що гарантії захисту прав економічно активного населення є основою системи гідного соціального захисту, оскільки мають у своєму арсеналі різноманітні механізми для задоволення цих прав.

Засадовим у цій царині актом, який ратифікували більшість країн світу, є Загальна Декларація прав людини. Ст. 22 цього документа проголошує «право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав в економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та від-

¹ Колот А. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудої сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 39.

² Конституція України. — [Електронний ресурс] : затверджений Законом України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

повідно до структури і ресурсів кожної держави», а ст. 25 зазначеного документа доповнює це положення правом «на такий життєвий рівень, включно їжею, одягом, житлом, медичним доглядом і необхідним соціальним обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини»¹. Отже, йдеться про надання матеріального забезпечення в разі настання так званих соціальних ризиків, — подій, за яких особа через незалежні від неї обставини втрачає засоби до існування.

Політика соціального захисту економічно активного населення в Україні ґрунтується на положеннях Основного Закону та Основ законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (1998 р.). Право на забезпечення за таким страхуванням мають застраховані громадяни України, іноземні громадяни, особи без громадянства та члени їхніх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено законодавством України, а також міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України². Зауважимо, що Конституція України гарантує право на соціальний захист лише громадянам України, що неодноразово піддавали критиці фахівці з конституційного права.

Право на соціальний захист економічно активного населення передбачає отримання відповідних виплат чи послуг у разі повної, часткової або тимчасової втрати людиною працездатності, безробіття з незалежних від неї обставин, досягнення встановленого нормативно-правовими актами пенсійного віку та в інших випадках, передбачених законодавством держави.

Щоб забезпечити такий захист держава, в особі органів влади передусім має здійснювати ефективне управління в усіх сферах суспільного життя, зокрема забезпечувати реалізацію права на працю, в тому числі створення робочих місць, які підпадають під визначення «гідне робоче місце» і надання рівного доступу до них для всіх охочих.

Виходячи з наведеного, політика соціального захисту економічно активного населення, що сформована на засадах гідної праці, є комплексом нормативних актів, форм, методів і дій, які мають забезпечити:

- диференційований підхід до захисту інтересів різних соціально-демографічних верств економічно активного населення залежно від рівня їхньої економічної самостійності, працездатності й можливості отримання доходів;
- реалізацію права на працю та своєчасну і гідну винагороду, а також на безпечні умови та відпочинок;
- обґрунтований і періодично оновлюваний розрахунок і затвердження прожиткового мінімуму, який має бути підґрунтями для встановлення мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів допомог, у тому числі й у випадку безробіття, а також стипендій та інших соціальних виплат;

¹ Загальна декларація прав людини. — [Електронний ресурс] : Декларація ООН, Міжнародний документ від 10.12.1948 р. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

² Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. — [Електронний ресурс] : Закон України № 16/98-ВР від 14.01.1998 р. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

— захист від безробіття через можливість реалізувати своє право на працю та у випадку безробіття через отримання відповідної підтримки з боку держави (допомога з безробіття, організація громадських робіт, перепідготовка та набуття нової спеціальності, яка передбачатиме отримання роботи, створення умов для започаткування власної справи тощо);

— захист від бідності через встановлення розмірів соціальних стандартів і гарантій на рівні, не нижчому за фактичний прожитковий мінімум для відповідної категорії осіб, та шляхом створення системи гідної оплати праці й пенсійного забезпечення;

— захист у випадку тимчасової втрати працездатності (хвороба, травма чи нещасний випадок);

— захист у разі настання інвалідності у працездатному віці;

— захист прав мігрантів і членів їхніх сімей;

— захист доходів від інфляції, унаслідок якої знижується купівельна спроможність населення (через індексацію заробітної плати, пенсії та інших доходів громадян);

— належний захист на робочому місці через створення гідних умов праці, що передбачають забезпечення комфортних умов праці, формування соціального пакета, який не лише доповнюватиме державні інструменти соціального захисту, посилюючи їхню дію, а й створюватиме додаткові можливості для продуктивної роботи працівників та відновлення ними сил та здоров'я.

Загалом формування політики соціального захисту економічно активного населення здійснюється за двома напрямками:

— соціальне забезпечення, яке реалізується через соціальне страхування та бюджетну підтримку соціальних програм;

— державні гарантії забезпечення соціальних прав.

МОП традиційно визначає соціальне забезпечення «з точки зору суспільних заходів, необхідних для задоволення трьох типів потреб або непередбачуваних життєвих обставин: потреба в медичній допомозі; втрата або істотне скорочення доходу через хворобу, вагітність і пологи, у зв'язку з виробничою травмою, старістю, інвалідністю, смертю годувальника або безробіттям і збільшення витрат, пов'язаних із вихованням дітей»¹.

Однак, кожна країна в процесі розроблення системі соціального забезпечення вносить до неї певні доповнення і корективи. Зокрема, в Україні, крім виплат різного роду допомог у рамках функціонування системи соціального страхування існує такий різновид соціального забезпечення, як надання соціальних послуг. Їх класифікують за видами: соціально-побутові, психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, соціально-економічні, юридичні, послуги з працевлаштування, інформаційні та інші.

Надання зазначених послуг є вагомим чинником ефективної реалізації концепції гідної праці, оскільки забезпечують певний рівень трудової активності, участі в суспільному житті (програми професійної перекваліфікації, створення додаткових робочих місць тощо).

¹ Пенсійна система і фінансування системи соціального забезпечення : Навчальні матеріали / Міністерство соціальної політики України; Міжнародна організація праці. — К., 2015. — 504 с.

Хоча провідну роль у системі соціального забезпечення в Україні й досі відіграє держава, Закон України «Про соціальні послуги»¹ дозволив ширше залучати до надання соціальних послуг недержавні організації та установи. Зокрема, всі суб'єкти, що надають соціальні послуги, поділяють на: державні та комунальні суб'єкти; недержавні суб'єкти; фізичні особи.

До державних і комунальних суб'єктів, на підставі згаданого Закону, відносять: державні та комунальні спеціалізовані підприємства, установи соціального обслуговування; до недержавних — створені відповідно до законодавства юридичні особи, які не мають на меті отримання прибутку (тобто громадські та благодійні організації, релігійні організації, неприбуткові товариства й установи). «Фізичними особами» в цьому разі називають фахівців, які, маючи відповідну освіту, працюють незалежно і можуть залучатися до надання соціальних послуг на підставі цивільно-правових угод, таким чином і сприяють підвищенню ефективності політики соціального захисту та повнішій реалізації принципів гідної праці.

Що стосується соціальних допомог, то цей інструмент соціального забезпечення допомагає пережити людям скрутний період їхнього життя, сприяє швидшій адаптації до нових обставин, створює можливості для подальшої реалізації свого потенціалу.

Допомога держави при народженні дитини сприяє поліпшенню демографічної ситуації, створює передумови для збільшення в майбутньому питомої ваги працездатного населення в загальній структурі населення країни.

Ще одним інструментом соціального забезпечення є соціальні пільги, які за умови ефективного й адресного застосування їх сприятимуть створенню гідних умов праці для різних категорій працівників. Сутність їх полягає в повному або частковому звільненні певних категорій громадян (за ознакою віку, статі, посади, заслуг, місця проживання) від дотримання встановлених законом вимог і правил, виконання певних обов'язків, а також надання додаткових прав і гарантій. В Україні їх класифікують: за змістом (залежно від виду блага або права); за категорією одержувача пільги; за формою надання, за ознакою призначення. Детальніша класифікація пільг наведена у публікації «Теоретичні основи реформування державної системи соціальних пільг в Україні»².

Утім, чинна система пільг не відповідає загальним засадам гідної праці, оскільки сприяє помітному збільшенню доходів заможних верств населення та зростанню економічної нерівності в суспільстві. Так, за даними державної служби статистики України, у 2015 році в середньому в розрахунку на одне домогосподарство першого і другого дециля (домогосподарства з найнижчими доходами) припадало 117,66 грн пільг, а на домогосподарства дев'ятого і десятого дециля — 207,24 грн³. Тому на сучасному етапі система соціальних пільг потребує реформування.

Найдієвішим інструментом соціального забезпечення в контексті реалізації концепції гідної праці залишається соціальне страхування, оскільки спрямоване на відновлення працездатності економічно активного населення країни та гара-

¹ Про соціальні послуги. — [Електронний ресурс] : Закон України № 966-IV від 19.06.2003. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

² Лопушняк Г. С. Теоретичні засади реформування державної системи соціальних пільг в Україні / Г. С. Лопушняк // Актуальні проблеми державного управління [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 2 (9) / редкол. : С. М. Серьогін (гол. ред.) — Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011. — С. 42—51.

³ Витрати і ресурси домогосподарств України у 2015 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України): статистичний збірник. — К.: ДССУ,- Табл. VI.37, 2016. — С. 234.

нтію матеріального забезпечення громадян, які втратили працездатність у зв'язку з виходом на пенсію чи не мали її у працездатному віці. Водночас державні гарантії забезпечення соціальних прав є базою функціонування системи соціального страхування та розроблення бюджетних програм.

За рахунок коштів соціального страхування здійснюються відповідні соціальні виплати населенню та надаються соціальні послуги. Так, кошти Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття витрачаються на: допомогу з безробіття; організацію громадських робіт для зазначеної категорії населення; їхню професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації; надання дотацій роботодавцям за працевлаштування безробітних; профорієнтації та її забезпечення тощо.

Не менш важливим елементом соціального захисту зайнятих для створення інституту гідної праці є збереження робочого місця за застрахованими особами та матеріальна підтримка їх у разі тимчасової втрати працездатності, яка може настати у разі хвороби чи нещасного випадку на виробництві. Надання цих гарантій працюючим здійснюється за рахунок роботодавця та Фонду соціального страхування України¹ і дозволяє:

— запобігати зниженню продуктивності праці у випадку продовження трудової діяльності особою, що захворіла, адже в такому стані працівник не здатен якісно і своєчасно виконувати свої обов'язки;

— зменшити ризики виникнення нещасних випадків і травмування на виробництві;

— запобігати виникненню рецидивів захворювання в майбутньому та поширенню інфекційних хвороб;

— уникати більш тривалого за інших рівних умов одужання працівника;

— запобігати різкому погіршенню матеріального становища працівника та його сім'ї.

Нагадаємо, що до 1 січня 2011 року розміри внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування щорічно встановлювала Верховна Рада України, відповідно для роботодавців і застрахованих осіб за кожним видом страхування на календарний рік одночасно із затвердженням Державного бюджету України. Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»². Із вказаної вище дати обов'язкові соціальні внески (на пенсійне страхування, на страхування від безробіття, на страхування тимчасової втрати працездатності та на страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання) замінено єдиним соціальним внеском, ставка якого від 1 січня 2016 року встановлена на рівні 22 % від фонду заробітної плати і сплачує його винятково роботодавець.

Тобто за чинним законодавством України практично повністю покладено на роботодавців відповідальність за наповнення соціальних фондів для здійснення різного роду виплат у рамках системи соціального захисту населення. Єдиний соціальний внесок із заробітної плати найманих працівників скасовано, а зниження ста-

¹ Наразі функціонує також Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, який перебуває у процесі реорганізації разом із Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві

² Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>

вки єдиного соціального внеску з 36,76—49,7 % до 22 % здійснено з метою зменшення податкового навантаження і легалізації заробітних плат, що має сприяти збільшенню надходжень до соціальних фондів. Однак дефіцит Пенсійного фонду України після такого нововведення різко збільшився. Так, за 10 місяців 2016 року власних надходжень до цього фонду надійшло на 46 млрд менше, ніж за аналогічний період 2015 року. Загалом дефіцит Пенсійного фонду України останніми роками є досить значним (у 2016 року затверджений у сумі 81,3 млрд грн)¹. Звісно, за таких умов держава змушена розділити відповідальність за наповнення Пенсійного фонду із роботодавцями через відповідні дотації з Державного бюджету України.

У такий спосіб, реалізується ще одна важлива складова концепту гідної праці — соціальна відповідальність, яка розподіляється не тільки між державою і роботодавцями, а й між громадянами.

Останніми роками політика соціального захисту в Україні здебільшого полягає в пасивній підтримці населення через надання різного роду готівкових і безготівкових трансфертів. Так, питома вага обсягу житлових субсидій і допомоги малозабезпеченим сім'ям у структурі видатків Державного бюджету України у 2016 року збільшилася на 5,4 в. п. порівняно із 2010-м і становила 6,1 %. Таку тенденцію можна пояснити збільшенням кількості осіб (за аналогічний період у 2,7 разу — з 1,2 млн до 3,3 млн осіб), які втратили роботу і замість заробітної плати отримували допомогу з безробіття.

Це не забезпечує підвищення професійної й соціальної мобільності населення, звужує можливості реального підвищення заробітної плати, породжує патерналізм і залежність отримувачів допомог від державних структур у задоволенні базових потреб. Підтвердженням цієї тези є зменшення питомої ваги заробітної плати в структурі сукупних ресурсів домогосподарств (з 50,8 % у 2012 р. до 47,2 % у 2015 році).

Поширення утриманських настроїв, зниження ділової активності, втрата трудової мотивації через гарантоване забезпечення певного рівня доходів і життя — далеко не весь перелік наслідків збільшення заходів пасивної соціальної політики, подальша реалізація якої практично вніможливіть створення в Україні інституту гідної праці.

Формування і реалізація політики у сфері соціального захисту населення на засадах гідної праці передбачає надання відповідних гарантій особам з обмеженими можливостями, зокрема інвалідам, оскільки вони разом з іншими громадянами мають право на працю в межах своїх можливостей. Обов'язком держави і суспільства є не лише забезпечення належного соціального захисту цим особам, а й створення для них можливостей для самореалізації, повноцінного життя, здобуття освіти і працевлаштування.

Світова практика доводить, що реалізувати право на працю для більшості інвалідів можна встановленням відповідних преференцій для зазначеної категорії осіб і через реалізацію відповідних державних програм. Так, «у Китаї працюють 80 % інвалідів, у Великій Британії — 40 %, у США — 29 %, у РФ — 10 %»².

¹ Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2016 рік: Постанова Кабінету Міністрів України від 10.03.2016 р. № 190. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/190-2016п>

² Ткаліч О. Працевлаштування людей з інвалідністю в Україні: формальність і реалії / Олена Ткаліч // Журнал соціальної критики «Спільне», (26.09.2016). — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://commons.com.ua/pratsevlashtuvannya-lyudej-iz-invalidnistyu-v-ukrayini-formalnist-i-realiyi/>

В Україні, попри певні законодавчі норми щодо особливих режимів та умов праці для інвалідів, а також зобов'язувальний норматив щодо кількості робочих місць для цієї категорії осіб, кількість інвалідів, які працювали у 2015 році склала 380787 тис. осіб, а це лише 14,6 % від усіх осіб зазначеної категорії¹. Тому змушені констатувати, що державою не створено належних дієвих програм для їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Досліджуючи систему соціального страхування як інструмент соціального захисту економічно активного населення, не можемо обійти увагою медичне страхування. Саме воно покликане забезпечувати захист від ризиків, що загрожують найціннішому в особистому та громадському сенсі — здоров'ю та життю людини. Перевагою його є запровадження стягування цільових внесків, що використовуються суто для оплати медичного обслуговування. Це дасть змогу залучити до сектору охорони здоров'я додаткові кошти.

Однак нинішні політичні, економічні та соціальні проблеми в Україні не сприяють створенню необхідних передумов для впровадження й успішного функціонування медичного страхування. Основними з них є: відсутність дієвих механізмів контролю за використанням коштів медичної галузі; збільшення рівня безробіття; практика виплати заробітної плати «в конвертах» без належного її оформлення та сплати офіційних внесків і податків; неготовність наявної інфраструктури системи охорони здоров'я до надання відчутних переваг в отриманні медичних послуг застрахованими особами, не обмежуючи при цьому доступ до невідкладної медичної допомоги населенню, що не охоплене страхуванням.

Усунення зазначених перешкод допоможе в повному обсязі реалізувати положення Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»², яким передбачено медичне страхування як вид соціального страхування. Це сприятиме поліпшенню якості надання медичних послуг і зниженню рівня захворюваності зайнятого населення, а також створить певні передумови для забезпечення гідної праці.

Не менш важливим компонентом реалізації концепції гідної праці є створення ефективної системи пенсійного страхування, через яку держава гарантує реалізацію права на пенсійне забезпечення. Пенсійне забезпечення є не тільки найважливішою складовою добробуту громадян і демонстрацією реального бажання країни дотримуватися принципів гуманізму щодо тих, хто віддав суспільству знання, вміння, навички, інтелект, здоров'я, а й одним з основних індикаторів відповідності заробітної плати концептуальним засадам визначення гідної праці. Тільки за умови належного рівня заробітної плати можливе гідне пенсійне забезпечення, аби людина залишалася в соціумі і вела активний спосіб життя.

Через несприятливу демографічну ситуацію в Україні, зменшення частки зайнятого населення, низького рівня оплати праці найманих працівників, збільшення співвідношення між зайнятими та пенсіонерами (рис. 4.1) на користь останніх нинішня солідарна система пенсійного забезпечення виявилася нездатною швидко і в повному обсязі задовольняти потреби сучасної економіки.

¹ За даними Фонду соціального захисту інвалідів.

² Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. — [Електронний ресурс]: Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

Важливу роль у формуванні й реалізації соціальної політики на засадах гідної праці відіграє колективно-договірне регулювання трудових відносин на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях у формі колективних угод і договорів.

Колективним договором, який укладається з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів, як правило, передбачається надання працівникам відповідного пакета послуг і певних гарантій, перелік яких може виходити за рамки законодавчих норм. Зокрема, колективним договором може бути передбачено надання працівникам соціальних допомог з відповідних фондів підприємства, придбання санаторно-курортних путівок, повне або часткове відшкодування витрат на лікування чи оздоровлення працівників у закладах охорони здоров'я тощо (детальніше див. у розділі 3).

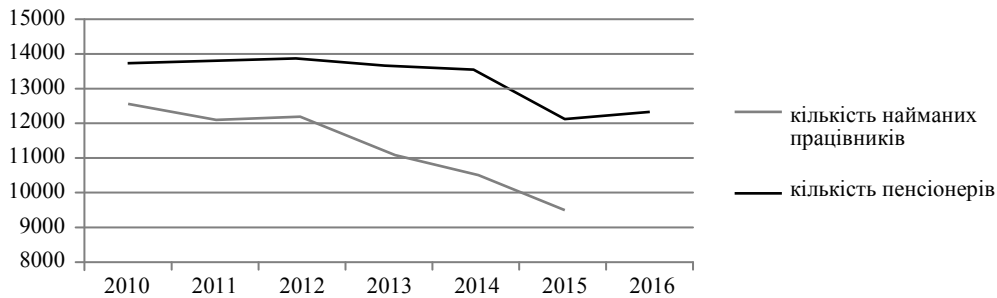


Рис. 4.1. Співвідношення динаміки кількості найманих працівників і пенсіонерів у 2010–2016 роках

* Побудовано за:¹

На законодавчому рівні з метою соціального захисту найманих працівників затверджено гарантії забезпечення їхнього права на працю та відпочинок. До них відносять: встановлення межі тривалості робочого часу; визначення тривалості щорічних і додаткових відпусток залежно від профілю роботи; здійснення різного роду гарантійних виплат (виплати працівникам за час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119 КЗпП); виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП); виплати, пов'язані зі службовими відрядженнями (ст. 121 КЗпП); виплати за час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП); виплати за час перебування в медичному закладі на обстеженні (ст. 123 КЗпП); виплати донорам (ст. 124 КЗпП, ст. 9 Закону України від 23 червня 1995 року «Про донорство крові та її компонентів»); виплати працівникам — авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій (ст. 126 КЗпП); виплати за участь в колективних переговорах і підготовці проекту колективного договору або угоди (ст. 12 Закону України. «Про колективні договори і угоди»); виплати незалежним посередникам, членам примирювальних комісій і трудових арбітражів за час роботи у примирювальних органах, тобто за участь у вирішенні колективного

¹ Статистична інформація Державної служби статистики України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

трудового спору (ст. 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо.

Таким чином, політика соціального захисту економічно активного населення в контексті реалізації концепту гідної праці передбачає здійснення низки заходів на макро- та мікрорівні.

4.2. Аналіз практики соціального захисту економічно активного населення

Інтеграційні та глобалізаційні процеси, притаманні сучасному розвитку України, в поєднанні з кризовими періодами практично в усіх сферах життєдіяльності суспільства, недостатньою обґрунтованістю й непослідовністю дій у процесі реформування національної економіки та наслідками військової агресії в АРК і на Сході України, навпаки, призвели до загострення проблем соціального спрямування і значного збільшення чисельності осіб, які потребують відповідного захисту держави. Погіршує зазначену ситуацію й те, що захисту потребують не лише люди, яких заведено відносити до вразливих верств населення (безробітні; інваліди; діти, позбавлені батьківського піклування, тощо), а й особи, які працюють. Підтвердженням цього є динаміка окремих соціальних показників за останні роки (табл. 4.1) та результати соціологічного опитування, проведеного Інститутом соціології НАН України у липні 2015 року. Так, тією чи іншою мірою незадоволені своїм життям загалом 49,9 % опитаних представників робітничих професій; радше задоволені своїм життям 33,1 %¹.

Таблиця 4.1

ДИНАМІКА СОЦІАЛЬНИХ ПОКАЗНИКІВ В УКРАЇНІ*

Показники	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016/ 2010
Питома вага домогосподарств, які отримували субсидії ² (від загальної кількості домогосподарств, %)	12,28	13,59	12,61	11,89	10,90	39,87	43,6	31,32 в.п.
Кількість сімей, які отримували допомогу як малозабезпечена сім'я	253388	240679	305945	453376	564062	826131

*Складено за:³

Погоджуємося з думкою В. Буткалюк, що значна частка радше задоволених роботою респондентів за умов стрімкого зростання безробіття може бути пояс-

¹ Буткалюк В. Якість життя робітників в Україні/ В. Буткалюк //Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. — Вип. 2 (16). — К.: УСНАНУ, 2016. — С. 351.

² Субсидії для відшкодування витрат на житлово-комунальні послуги та субсидії готівкою на відшкодування витрат для придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива.

³ Соціальний захист населення України: статистичні збірники за 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 роки. — [Електронний ресурс]. — К.: Державна служба статистики України (розділ «Публікації»). — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Статистична інформація Державної служби статистики України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

нена просто наявністю якої-небудь роботи, що за умов кризи приносить дохід і забезпечує виживання, а не високими характеристиками якості праці.

Крім того, за останні шість років в Україні на тлі збільшення заборгованості із заробітної плати й незначного підвищення її реального розміру (в національній валюті) усталилася тенденція до збільшення сімей і домогосподарств, які отримують допомогу від держави (див. табл. 4.1). З одного боку, ця тенденція свідчить про посилену увагу держави до соціальних проблем, а з іншого — про руйнацію механізмів алокації ресурсів і розподілу доходів і недостатню ефективність функціонування національних інститутів відтворення ресурсного й людського капіталу. Зокрема, суттєве збільшення домогосподарств, які отримували субсидію для відшкодування витрат на житлово-комунальні послуги у 2015 та 2016 роках, передусім, свідчить про відсутність гідної оплати праці й пенсійного забезпечення та незадовільний рівень соціальних гарантій. Саме через мізерні розміри мінімальної заробітної плати та пенсії понад 40 % родин у грудні 2016 року не змогли самостійно сплатити за житлово-комунальні послуги й задовольнити навіть мінімальні потреби, незважаючи на зайнятість (а в багатьох випадках достатньо високу кваліфікацію). Така ситуація є принизливою для людей праці, які опинилися в руйнівній для людського розвитку залежності від державної політики соціального захисту.

Важливим чинником забезпечення гідних умов праці є система державних соціальних гарантій забезпечення соціальних прав. Вона також є важливою складовою соціального захисту економічно активного населення, оскільки розміри соціальних стандартів і гарантій у сфері доходів безпосередньо впливають на рівень заробітної плати в Україні та на обсяг практично всіх видів соціальних трансфертів населенню. Зокрема, за прожитковим мінімумом встановлюють розмір допомоги з безробіття, а розмір мінімальної заробітної плати впливає на доходи населення, від яких залежить життєвий рівень людини можливість задовольняти власні потреби та потреби своєї сім'ї, а також можливість нарощування власного капіталу.

На жаль, встановлений розмір прожиткового мінімуму як основного базового стандарту для працездатного населення не відповідає мінімальним потребам людини та реаліям життя. Оновлені у 2016 році норми основних видів продуктів харчування¹, які враховують під час розрахунку прожиткового мінімуму, практично не змінилися від 2000-го й істотно відрізняються від показників, які були затверджені Наказом Міністерства економіки² як оптимальні значення індикаторів продовольчої безпеки України. Так, норма м'яса і м'ясних продуктів нижче на 36,14 %, молока та молочних продуктів на 62,2 %, овочів — на 5,2 %, фруктів — на 28,9 %, що було безумовним свідченням про існування відповідних загроз продовольчій і національній безпеці держави. Проте виправленням

¹ Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення: постанова Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 № 780. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/780-2016-%D0%BF>

² Про затвердження Методики розрахунку рівня економічної безпеки України: Наказ Міністерства економіки України від 02.03.2007 № 60. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.uazakon.com/documents/date_6s/pg_gewqwi/

цієї ситуації стало не підвищення норм основних видів продуктів харчування, а зміна 2013 року індикаторів продовольчої безпеки¹.

Багаторічна практика заниження норм харчування призвела до поширення інфекційних хвороб². Адже систематичне недоїдання та заміна раціонального харчування дешевою їжею, що не містить корисних мікроелементів (фаст-фуд) знижує спротив організму людини впливу несприятливих чинників зовнішнього середовища, дії мікробів, вірусів, токсичних речовин, викликає підвищену стомлюваність, знижує продуктивність праці такої людини.

Не витримують критики й норми непродовольчих товарів для розрахунку «споживчого кошика». Зокрема, для чоловіка працездатного віку передбачено лише один демісезонний плащ, один костюм, по дві пари осінньо-весняного та літнього взуття на 5 років; 6 сорочок, одні штани на 4 роки; одні джинси та куртка зимова на 3 роки, десять пар шкарпеток на рік і одна краватка на 5 років. Жінка працездатного віку може придбати: одне зимове пальто на 7 років; дві сукні та/або костюми на 7 років; по одній одиниці на 5 років: демісезонний плащ, літній плащ або куртку; три блузки та одну спідницю; одну пару зимового взуття, один светр або джемпер і один спортивний костюм на 3 роки; по одній парі літнього та весняно-осіннього взуття на 2 роки³. У результаті таких норм «кожному четвертому (26,6 %) робітникові в Україні бракує необхідного одягу»⁴. Витрати на придбання чи оренду житла, освіти, мобільний зв'язок не передбачені взагалі.

За таких норм офіційно затверджений розмір соціальних стандартів (життєвий мінімум) і мінімальних гарантій (наприклад, мінімальної заробітної плати, розмір ставки першого тарифного розряду), є дуже далекий від реалій життя і потреб працівника та його сім'ї. Тому людина, яка працює змушена вдаватися до сумісництва кількох місць праці, тим самим виснажуючи свій організм і використовуючи відпустку за основним місцем роботи не для відновлення сил і здоров'я, а для додаткового заробітку, як правило, в неофіційному секторі економіки.

Проте, незважаючи на поєднання багатьма працівниками декількох місць праці, «майже половина респондентів-робітників вказали, що їм бракує необхідної медичної допомоги», а «69,8 % опитаних робітників зазначили, що їм не вистачає можливості повноцінно проводити відпустку»⁵.

Крім того, розмір офіційно затвердженого життєвого мінімуму для працездатних осіб, як і для інших категорій населення, значно нижчий за фактичний, розрахований Міністерством соціальної політики України, який застосовується для спостереження за динамікою рівня життя в Україні (рис. 4.2). Це

¹ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України: Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 29.10.2013 р. № 1277. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://cct.com.ua/2013/29.10.2013_1277.htm

² У 2015 році чисельність хворих на активний туберкульоз із діагнозом, що встановлений уперше в житті, осіб на 100 тис. населення становила 56 %, що перевищує небезпечне значення індикатора соціальної безпеки, а чисельність ВІЛ-інфікованих осіб з діагнозом, що встановлений уперше в житті, на 100 тис. осіб населення на 7,2 % перевищила критичне значення індикатора соціальної безпеки.

³ Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 № 780. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/780-2016-p>

⁴ Буткалюк В. Якість життя робітників в Україні / В. Буткалюк // Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. — Вип. 2 (16). — С. 352.

⁵ Там само. — С. 133.

створює додаткові ризики для легального ринку праці і свідчить про порушення конституційних норм соціального захисту зайнятого населення.

Погіршує ситуацію і продовження практики застосування такого показника як «рівень забезпечення прожиткового мінімуму», що суперечить українському законодавству і протиправно обмежує рівень соціальної допомоги. Його застосування засвідчує нездатність держави забезпечити зростання життєвого рівня населення й гарантувати своїм громадянам захист від бідності, в тому числі серед населення, яке працює.

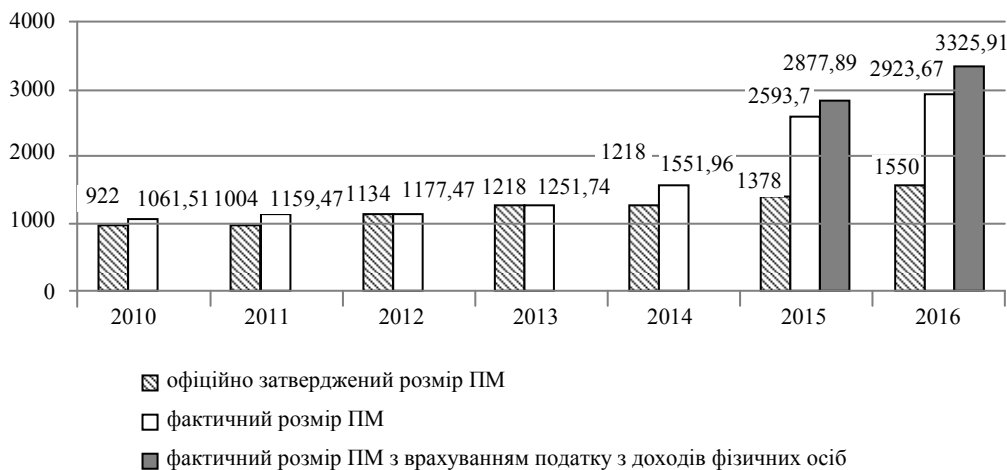


Рис. 4.2. Динаміка розмірів офіційно затвердженого та фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб в Україні у 2010–2016 роках (на грудень відповідного року)

*Побудовано автором на підставі власних розрахунків та за¹; ².

У результаті зазначених маніпуляцій мінімальний розмір допомоги з безробіття з року в рік невпинно віддаляється від мінімальних потреб навіть непрацездатної особи (рис. 4.3), що створює додаткові перешкоди для реалізації концепції гідної праці в Україні. Понад те, середній розмір допомоги з безробіття у 2016 році становив 1657 грн, а це лише 74,04 % фактичного прожиткового мінімуму для осіб, що втратили працездатність, і 53,94 % фактичного прожиткового мінімуму — для працездатних осіб.

Загалом витрати України на допомогу з безробіття, порівняно з іншими видами державних допомог були незначними і становили у 2013 році 1,8 % від загальної суми витрат на соціальний захист, або 0,4 % від ВВП. У 2014 році відбулося незначне зменшення — до 1,6 %, що становило 0,3 % від ВВП. Така

¹ Закони України «Про Державний бюджет України на (2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016) рік». — [Електронний ресурс]. — К.: ВРУ (розділ «Законодавство») Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>

² Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму. — [Електронний ресурс]. — К.: Міністерство соціальної політики України — Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=191375&cat_id=141688

сама частка зазначених витрат збереглася і 2015 року. Зауважимо, що саме щодо цього виду допомоги за питомою вагою соціальних витрат спостерігались найбільші відмінності між країнами-членами ЄС. У 2013 році частка їх у загальній сумі витрат на соціальний захист коливалась від 14,7 % в Ірландії до 1,1 % у Румунії¹, а у 2014 році — від 13,8 % в Ірландії та 11,6 % у Бельгії до 1,3 % у Польщі та 1,0 % у Румунії².

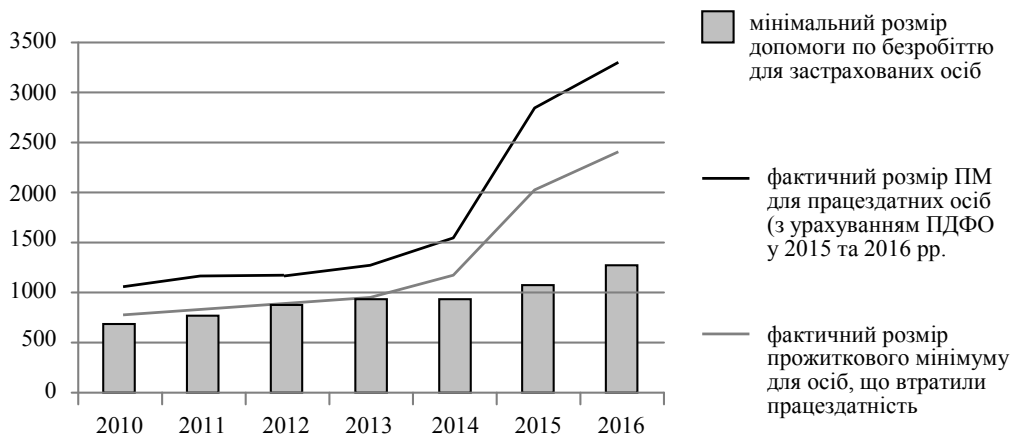


Рис. 4.3. Співвідношення динаміки мінімального розміру допомоги з безробіття із фактичними розмірами прожиткового мінімуму у 2010–2016 році

*Побудовано автором на підставі офіційно затверджених розмірів мінімальної допомоги з безробіття, власних розрахунків і за³.

Проте останніми роками частка видатків на виплату допомоги з безробіття в загальному обсязі видатків на соціальний захист безробітних мала стати тенденцією до зростання (з 64,6 % у 2010-му до 93,2 % у 2015 році) (табл. 4.2), зумовивши поширення утриманських настроїв серед населення працездатного віку, втрату ними мотивації до праці. Про це свідчить незначний обсяг коштів, які було виплачено у вигляді одноразової допомоги для організації безробітними підприємницької діяльності (у 2015 році 270,7 млн грн, тобто 4 % від усієї суми допомог з безробіття) та мізерна частка витрат на інші заходи. Так, видатки на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації у 2015 році дорівнювали 191,1 млн грн, що становить лишень 3 % усіх витрат, а видатки на працевлаштування безробітних через надання дотації роботодавцям — 1,1 млн грн (0,02 %).

¹ Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2014 році: Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2016. — 133 с.

² Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2015 році: Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2017. — 133 с.

³ Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму. — [Електронний ресурс]. — К.: Міністерство соціальної політики України. — Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=191375&cat_id=141688

Таблиця 4.2

**ВИДАТКИ ФОНДУ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ
НА МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ ДЛЯ БЕЗРОБІТНИХ**

Видатки	2010		2012		2014		2015	
	Обсяг, млн грн	Питома вага, %	Обсяг, млн грн	Питома вага, %	Обсяг, млн грн	Питома вага, %	Обсяг, млн грн	Питома вага, %
Допомога з безробіття ¹	3131,0	65,64	4173,5	76,56	5053,1	92,39	5963,1	93,20
Допомога на поховання	1,2	0,03	1,4	0,03	1,5	0,03	1,6	0,03
Комісійна винагорода банкам за здійснення виплат матеріального забезпечення	8,7	0,18	11,6	0,21	13,2	0,24	3,8	0,06
Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації	689,3	14,45	240,9	4,42	203,5	3,72	191,1	2,99
Видача ваучерів громадянам віком понад 45 років	x	x	x	x	18,7	0,34	13,7	0,21
Організація громадських робіт	186,5	3,91	246,4	4,52	40,8	0,75	63,8	1,00
Працевлаштування безробітних шляхом надання дотації роботодавцям	404,2	8,47	689,3	12,64	7,8	0,14	1,1	0,02
Компенсація єдиного внеску роботодавцям	x	x	x	x	68,9	1,26	86,7	1,36
Інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням, та їх забезпечення	133,5	2,80	68,8	1,26	55,0	1,01	67,1	1,05
Профорієнтація та її забезпечення	213,2	4,47	19,5	0,36	6,1	0,11	4,5	0,07
Профілактика надання страхових випадків, допомога з часткового безробіття	2,7	0,06	0,0	0,00	0,9	0,02	1,6	0,03
Інші видатки	-	-	-	-	-	-	0,3	0,00
Усього видатки на матеріальне забезпечення та соціальні послуги	4770,2	100	5451,4	100	5469,5	100	6398,4	100

*Побудовано на підставі звітів про виконання бюджету Фонду загальнообов'язкового соціального страхування України на випадок безробіття за 2010, 2012, 2014 та 2015 роки.

Варто зазначити, що обсяг видатків на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, а також для дотації роботодавцям у випадку працевлаштування безробітних у 2015 році різко зменшився порівняно із 2010-м (з

¹ у т. ч. допомога одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності.

1093,5 млн грн у 2010-му до 192,2 млн грн у 2015-му). Водночас від 2014 року в Україні в рамках соціального захисту безробітних запроваджено перенавчання громадян віком понад 45 років через видачу відповідних ваучерів. Така практика вельми поширена в країнах ЄС, бо вважається, що більшість людей віком понад 45 років не здатні так швидко адаптуватися до нових умов, оскільки чимало професій стають більш автоматизованими і потребують нових знань та навичок. Подальше поширення цієї практики в Україні збільшить можливості громадян щодо реалізації свого права на працю і соціальний захист та сприятиме реалізації принципів гідної праці.

Допомоги на випадок хвороби та медичне обслуговування у 2014 році посідали друге місце в Європейському Союзі за питомою вагою у загальному обсязі витрат на соціальний захист. У Німеччині, Нідерландах та Ірландії їхня частка була найвищою серед витрат на соціальний захист і становила 34,8 %, 34,6 % і 34,6 % усіх соціальних витрат відповідно. Натомість у Греції та Данії вони становили лише 19,6 % та 20,0 % від загального обсягу витрат на соціальний захист.

В Україні частка видатків на виплату допомог у зв'язку із втратою працездатності через хворобу також на другому місці серед усіх видатків, але вона нижча, ніж у Греції та Данії. У 2014 році питома вага даної статті витрат становила 16,1 % від усіх витрат на соціальний захист (3,5 % від ВВП), у 2015 році — 16,2 % (3,3 % від ВВП)¹. Зауважимо, що перші п'ять днів хвороби оплачуються за рахунок роботодавця, а подальші — за рахунок Фонду соціального страхування. Такий порядок свідчить про спільну відповідальність роботодавців і держави у разі тимчасової втрати працездатності працівниками.

Розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності залежить від страхового стажу застрахованої особи, розміру середньоденної заробітної плати та наявності пільг. Зауважимо, що у 2016 році середній розмір денної допомоги по тимчасовій непрацездатності становив 144,17 грн, що на 35 % перевищує обсяг можливих мінімальних витрат, розрахованих на підставі із мінімальної заробітної плати.

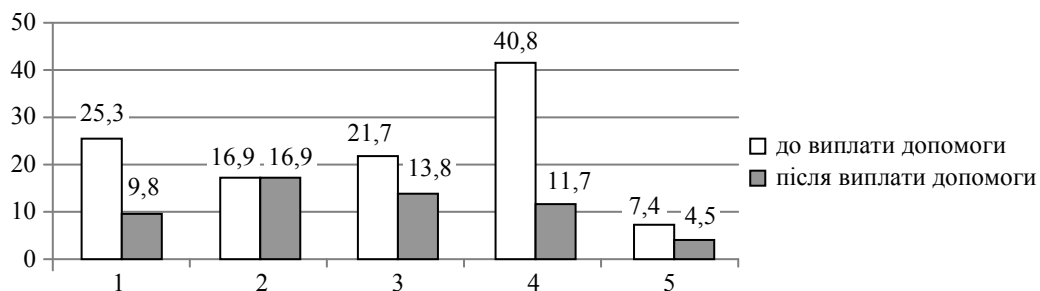
Як уже зазначалося, окрім допомог, виплата яких здійснюється за рахунок коштів соціального страхування, в українській практиці надають допомоги за рахунок бюджетних коштів через Фонд соціального захисту інвалідів та управління соціального захисту населення.

Зауважимо, що соціальна підтримка інвалідів у провідних країнах Європи характеризується не лише наданням певного матеріального забезпечення, а й виділенням значних ресурсів на створення доступного для осіб з обмеженими можливостями середовища для існування, навчання, створення спеціальних і облаштування наявних робочих місць. Саме тому частки витрат на підтримку інвалідів у Європейському Союзі суттєво різняться між країнами у структурі загальних видатків на соціальний захист. У Данії та Хорватії у 2014 році вони становили відповідно 12,9 % і 12,2 %, тоді як на Кіпрі та Мальті на ці цілі витрачається менше 4 % усіх соціальних витрат (3,2 % і 3,8 % відповідно). В Україні ця стаття витрат одна із найменших. Загалом у 2014 році на зазначені

¹ Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2015 році: Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2017. — 133 с.

цілі було спрямовано 1,2 % усіх витрат на соціальний захист, або 0,3 % від ВВП; у 2015 році — 1,3 %, або 0,3 % від ВВП.

На соціальну підтримку населення з бюджету держави виділяють значну частину коштів, проте дієвість більшості соціальних допомог є недостатньою, тобто їх призначення практично не вплинуло на зменшення рівня бідності одержувачів. Найдієвішими в цьому сенсі є: державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям (умовний показник впливу на бідність у 2015 році — 29,1 в.п.), допомога при народженні дитини (15,5 в.п.) та допомога на дітей одиноким матерям (7,9 в.п.) (рис. 4.4).



- 1 — допомога при народженні дитини
- 2 — допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку
- 3 — допомога на дітей одиноким матерям
- 4 — державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям
- 5 — субсидії на відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива

Рис. 4.4. Рівень бідності серед населення, яке проживає в домогосподарствах, у складі яких є одержувачі певного виду допомоги (2015 р.)

Можна погодитися з твердженням М.М. Руженського, що в Україні система соціального захисту населення «відіграє роль захисту й гарантування мінімальних економічних можливостей для виживання широких верств населення»¹. У розвинених країнах «стандарти і норми соціального захисту «вбудовані» в систему ринкового економічного саморегулювання, що робить населення значно менш залежним від виконання державою соціальних функцій, якісно змінює відносини «людина — держава», формує підвалини підконтрольності останньої громадянському суспільству»².

Відповідно, для впровадження у практику концепту гідної праці система соціального захисту має зазнати якісних реформ, результатом чого буде не збільшення отримувачів різного роду соціальних трансфертів, а зниження рівня бідності та соціальної нерівності й збільшення осіб, які матимуть можливість інвестувати кошти в національну економіку та нарощування власного потенціалу.

Встановлені на підставі прожиткового мінімуму для працездатних осіб розміри мінімальної заробітної плати унеможливають виконання відтворювальної функції, яка полягає в забезпеченні працівників і членів їхніх сімей необхід-

¹ Руженський М.М. Трансформація інститутів соціального захисту населення в транзитивній економіці : Дис. д-ра екон. наук. — К.: КНЕУ, 2016. — 411 с. — С. 184.
² Там само.

ними життєвими благами для відновлення робочої сили. Українська низька оплата праці відчутно гальмує зростання платоспроможності населення України і процеси формування дієздатного внутрішнього ринку. Тому збільшення з 1 січня 2017 року мінімальної заробітної плати вдвічі, з одного боку, є вимушеним кроком, оскільки фактичний прожитковий мінімум для працездатної особи у грудні 2016 року становив 3325,91 грн на місяць, але з іншого — може призвести до погіршення показників соціально-економічного розвитку. Детальніше про мінімальну заробітну плату йдеться у п. 3.4.

Занижені розміри прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати завжди виправдовували обмеженістю фінансових ресурсів. Проте здійснений вітчизняними науковцями порівняльний аналіз ефективності використання бюджетного фінансування освітньої та медичної галузей в Україні й інших країнах засвідчує недостатню ефективність використання коштів у провідних галузях соціальної сфери: «Так, в Естонії, триразове (в розрахунку на душу населення) перевищення обсягів ресурсів державної сфери охорони здоров'я дозволяє виплачувати медикам більш ніж у 19 разів вищі зарплати, ніж в Україні, тобто ефективність розпорядження коштами бюджетної медицини в цій країні перевищує вітчизняну майже у шість разів. В Угорщині кожен долар на душу населення, яким розпоряджаються державні чиновники в царині охорони здоров'я, дозволяє виплачувати у 6,7 рази вищі заробітки лікарям, ніж в Україні, в Мексиці — у 15 разів, у Туреччині — у 8,5 рази»¹.

Про неефективність використання бюджетних коштів свідчать чисельні порушення у сфері тендерних закупівель за державні кошти й результати аудиторських перевірок Рахунковою палатою України. Зокрема, за висновком аудиторів «витрачання коштів субвенції на забезпечення проїзду пільговиків громадським транспортом (1,3 млрд грн) шляхом компенсації відповідним підприємствам вартості наданих ними послуг з перевезення є непрозорим, несправедливим і таким, що не забезпечує належну результативність цих бюджетних видатків»².

Отже, постійне заниження розмірів соціальних стандартів і гарантій зумовлене не лише обмеженістю фінансових ресурсів, а й неефективністю використання, в першу чергу бюджетних коштів.

Не можна назвати ефективним і використання коштів Фондів соціального страхування. Так, розпочата у 2014 році процедура реорганізації Фонду соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності та Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві триває донині. В результаті на 01.01.2017 року замість одного новоствореного Фонду соціального страхування України — функціонували три, що, безумовно, збільшує адміністративно-управлінські видатки та повністю нівелює цілі, визначені керівництвом держави та європейськими партнерами України щодо реформування сфери соціального страхування в Україні.

¹ Кудінова А.В., Вєрба Д.В. Проблеми соціальної сфери в Україні: результат дефіциту ресурсів чи неефективного державного регулювання? // Україна: аспекти праці. — 2014. — С. 39.

² Звіт про результати аудиту ефективності використання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на компенсацію за пільговий проїзд та надання пільг з послуг зв'язку окремим категоріям громадян у 2015 році та аналізу фінансового забезпечення реалізації їх прав на зазначені пільги у 2016 році: рішення Рахункової палати України від 08.11.2016 № 23-3. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16750718/Zvit_23-3.pdf?subportal=main

Водночас розширення контингенту одержувачів державних соціальних трансфертів вимагає щорічного збільшення бюджетних коштів на зазначені цілі, що зменшує можливості бюджетів щодо фінансування інших не менш важливих видатків (на освіту, охорону здоров'я, економічну діяльність та інші). Так, частка видатків Зведеного бюджету на соціальний захист за останні шість років збільшилася на 3,2 в.п., у тому числі за рахунок збільшення у 2016 році порівняно із 2010-м більш як у два рази видатків Державного бюджету України та зазначені цілі та більш як утричі видатків місцевих бюджетів (табл. 4.3).

Таблиця 4.3

ДИНАМІКА ДЕРЖАВНИХ ВИДАТКІВ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ

Показники	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016/ 2010
Кошти державного бюджету, млрд грн	69,3	63,5	75,3	88,6	80,6	103,7	152,0	219,3
Кошти місцевих бюджетів, млрд грн	35,2	41,9	50,1	56,5	57,5	72,6	106,4	302,3
Видатки зведеного бюджету на соціальний захист, млрд грн	104,5	105,4	125,3	145,1	138,0	176,3	258,3	247,2
Видатки зведеного бюджету на соціальний захист, % до ВВП	9,33	7,81	8,59	9,53	8,70	8,87	...**	...
Видатки зведеного бюджету на соціальний захист, % до всіх видатків	27,67	25,29	25,45	28,68	26,38	25,94	30,92	3,25
Державні видатки на соціальний захист, млрд грн	283,5	312,4	350,4	354,34	361,2	408,2
Державні видатки на соціальний захист, % до ВВП	25,3	23,2	24,0	23,7	22,2	20,5

* Складено за: ¹.

**... дані на момент складання таблиці відсутні.

Видатки на соціальний захист, подані як частка валового внутрішнього продукту, є визнаним критерієм, що характеризує міру державної відповідальності з підтримки певного стандарту життя різних верств населення, передусім найбільш вразливих.

Порівнюючи співвідношення видатків на соціальний захист до ВВП в Україні та країнах Європейського Союзу², на перший погляд може видатися, що міра державної підтримки населення в Україні досить висока. Так, у 2013 році цей показник становив 23,7 % (у 2014-му — 22,2 %, у 2015-му — 20,5 %), а, наприклад, у Латвії 14,5 %, в Естонії — 15,1 %, Румунії — 14,8 %, у Польщі — 19 %.

¹ Звітність про виконання бюджетів. Державна казначейська служба України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.treasury.gov.ua>; Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2014 та 2015 роках: Статистичні бюлетені. — К.: Державна служба статистики України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Статистична інформація Державної служби статистики України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

² Для порівняння взято 2014 рік.

Найвище співвідношення витрат на соціальний захист до ВВП зафіксовано у Франції (34,3 %), Данії (33,5 %), Нідерландах (30,9 %) та Фінляндії (31,9 %)¹. Проте обсяг ВВП України є суттєво нижчим, ніж у Латвії, Естонії чи Румунії, а рівень бідності — вищим. Отже, фактичний рівень соціального захисту теж буде набагато нижчим.

Не додає оптимізму і структура сукупних витрат домогосподарств (табл. 4.4). На відміну від поляків, латвійців та інших громадян Європейського Союзу, українці понад половину сукупного заробітку витрачають на харчування, що суттєво обмежує їхні можливості щодо профілактики захворювань і відновлення власного здоров'я і сил для подальшої трудової чи соціальної активності.

Таблиця 4.4

СТРУКТУРА СУКУПНИХ ВИТРАТ ДОМОГОСПОДАРСТВ

Показники	Україна		Польща		Латвія	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Продукти харчування та безалкогольні напої	51,9	53,1	24,4	24,0	27,5	26,5
Алкогільні напої та тютюнові вироби	3,4	3,3	2,5	2,5	3,2	3,3
Предмети домашнього вжитку, побутова техніка, поточні витрати на утримання житла	2,3	2,0	8,6	13,7	4,6	4,7
Житлово-комунальні послуги	9,4	11,7	11,5	11,4	16,1	15,6
Одяг і взуття	6,0	5,7	5,4	5,4	5,8	6,1
Транспорт і зв'язок	6,4	6,1	14,2	13,8	17,2	17,5
Ресторани, готелі	2,4	2,0	4,2	4,2	4,7	4,9
Відпочинок і культура	1,8	1,5	6,5	6,7	7,9	7,9
Послуги, пов'язані зі здоров'ям	3,2	3,7	5,0	5,3	6,3	6,4
Освіта	1,3	1,1	1,1	1,0	1,5	1,3
інші	11,9	9,8	17,6	12,0	5,2	5,8

* Побудовано за: ².

Недостатньо дієвою є і політика держави у сфері збереження здоров'я населення України як однієї з важливих складових людського розвитку та нарощування потенціалу працездатного населення. Лише здорова людина здатна із задоволенням і на повну силу працювати в обраній галузі, а також управляти своєю долею, а своєю працею впливати на економічне зростання країни.

¹ Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2015 році: Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2017. — 133 с.

² Статистична інформація Державної служби статистики України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Budzety gospodarstw domowych w 2015 r.: informacje i opracowania statystyczne. — Warszawa: Główny urząd statystyczny (Warunki życia), 2016. — Dostęp: <http://stat.gov.pl/-obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/budzety-gospodarstw-domowych-w-2015-r-9,10.html>; Mājsaimniecību budžets — Galvenie rādītāji: statistiskā informācija. — Central Statistical Bureau of Latvia (Iedzīvotāji un sociālie procesi). — <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/metodologija/-majsaimniecibu-budzets-un-paterina-izdevumi-36825.html>

Слід зауважити, що в українському законодавстві є чимало нормативно-правових актів, згідно з якими система охорони здоров'я в Україні мала б функціонувати на належному рівні. Проте більшість із них не виконуються. Зокрема, Основами законодавства України про охорону здоров'я передбачено, що фінансування медичної галузі не має бути «меншим за 10 % національного доходу»¹. Однак на практиці впродовж аналізованого періоду (2012–2016) фінансування охорони здоров'я хоч і збільшувалося у номінальному вираженні, за винятком 2014 року (табл. 4.5), але не досягло навіть половини задекларованого в законодавстві обсягу. Понад те, протягом 2012–2015 років усталювалося тенденція щодо зниження бюджетних видатків на охорону здоров'я у % до валового національного доходу, а у 2015 р. цей показник становив лишень 3,63 % (див. табл. 4.5).

Таблиця 4.5

ДИНАМІКА ФІНАНСУВАННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

Видатки на охорону здоров'я	2012	2013	2014	2015	2016
Видатки Зведеного бюджету, млн грн	58453,9	61568,8	57150,1	70991,4	75408,5
Видатки Зведеного бюджету, % до ВВП	4,14	4,23	3,65	3,57
Видатки Зведеного бюджету, % до ВНД	4,19	3,88	3,64	3,63

*Побудовано автором за:²

Підтвердженням неналежного фінансування медичної галузі слугує й те, що обсяг видатків зведеного бюджету на охорону здоров'я у відсотках до ВВП є нижчим, ніж небезпечне значення цього показника як індикатора соціальної безпеки (менше 4,5 %³). Це безумовно загрожує національній безпеці України і не сприяє формуванню стабільного підґрунтя для створення інституту гідної праці в Україні.

Збільшити видатки на соціальний захист чи охорону здоров'я за умов соціально-економічної нестабільності неможливо. Насамперед слід створити умови для реалізації права на працю, що сприятиме задоволенню індивідуальних та усупільнених потреб членів суспільства й дозволить кожній економічно активній людині повною мірою «розвивати та використовувати потенціал, проявляти здібності, навички, майстерність, мати безпечні умови праці, отримувати справедливу винагороду за працю, відчувати соціальну захищеність»⁴.

Для реалізації концепції гідної праці система соціального захисту зайнятого населення має бути такою, щоб заробітна плата сім'ї, яка працює, забезпечувала не лише фізіологічні потреби виживання, а й можливість реалізації інших прав: на житло, на освіту, на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, а також задоволення культурних потреб членів сім'ї.

¹ Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 № 2801-ХІІ зі змінами та доповненнями. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2801-12/page>

² Звітність про виконання бюджетів. Державна казначейська служба України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.treasury.gov.ua>

³ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України: Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 29.10.2013 р. № 1277. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://cct.com.ua/2013/29.10.2013_1277.htm

⁴ Колот А.М. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. — С. 21–42.

Продовжуючи тему соціального захисту зайнятого населення, спинімося на доволі дискусійному питанні — індексації заробітної плати. Вона здійснюється згідно із Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 р. № 1282-ХІІ і Порядком проведення індексації грошових доходів населення, затвердженим постановою КМУ від 17.07.2003 р. № 1078, з метою часткового або повного відшкодування подорожчання споживчих товарів і послуг.

Зазначимо, що індексацію заробітної плати зобов'язані проводити всі без винятку роботодавці: підприємства, установи та організації незалежно від форми власності і господарювання, а також фізичні особи, які використовують працю найманих працівників. Основною умовою її проведення є перевищення величини індексу споживчих цін порогу індексації (установлено в розмірі 103 % (до 1 січня 2016 року — 101 %). Проте ця вимога чинного трудового законодавства часто порушується, що має відповідні правові наслідки: штраф у розмірі 10 мінімальних заробітних плат за кожного працівника.

Відповідно до Порядку № 1078¹ індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, які не мають разового характеру, зокрема оплата праці найманих працівників підприємств у грошовому вираженні, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також інші постійні компенсаційні виплати.

Однак зазначений інструмент соціального захисту працівників не здатен повною мірою компенсувати подорожчання товарів і послуг, оскільки індексація заробітної плати проводиться лише в межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розмір якого суттєво занижений. Крім того, нерідко на практиці виникає ситуація, коли два працівники, обіймаючи однакову посаду і виконуючи однакову роботу, одержують різну заробітну плату. Причому різниця не в розмірі премії чи індивідуальної надбавки, а у тому, що один із них був прийнятий на роботу значно раніше за іншого. Це порушує принцип справедливості, який є засадовим для системи соціального захисту населення.

На нашу думку, доцільніше було б реагувати на підвищення цін і тарифів адекватним підвищенням розмірів прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, що сприяло б збільшенню доходів громадян, у першу чергу за рахунок основного чинника добробуту — заробітної плати.

Основний обсяг соціальних виплат як в Україні, так і в країнах ЄС спрямовується на осіб пенсійного віку та медичне обслуговування. При цьому в Україні ця стаття витрат, попри відсутність загальнообов'язкового державного медичного страхування², має найбільшу вагу серед усіх країн ЄС: у 2013 році — 64,0 % усіх витрат на соціальний захист (14,9 % від ВВП), у 2014 році — 65,5 % (14,3 % від ВВП), а у 2015-му — 64,0 % (12,9 % від ВВП)³.

¹ Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 року № 1078.

² Передбачене Основами законодавства про соціальне страхування, але так і не запроваджене.

³ Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2015 році: Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2017. — 133 с.

Середній розмір призначених місячних пенсій пенсіонерів, які перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду України¹, на 01.01.2016 року перевищив розмір загального офіційно затвердженого прожиткового мінімуму на 24,6 % (відповідно 1657 та 1330 грн). Порівняно із прожитковим мінімумом для осіб, які втратили працездатність, це співвідношення виглядає ще більш оптимістично (розмір пенсії більший на 54,2 %), проте пояснюється цей факт значно нижчим розміром прожиткового мінімуму для даної групи населення (1074 грн)². Порівняння середнього розміру пенсії за віком з фактичним прожитковим мінімумом (рис. 4.5) не дає такої позитивної картини. У 2015–2016 роках середній розмір пенсії за віком був значно нижчим, ніж фактичний прожитковий мінімум (у 2015-му — на 14,8 %, а у 2016-му — на 24,05 %). При цьому ще у 2014 році зазначене співвідношення було іншим — середній розмір пенсій більш як на 40 % перевищував фактичний розмір прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб. Зазначене свідчить про значне зниження купівельної спроможності пенсіонерів і про низький розмір пенсій у більшості населення.

Водночас співвідношення середнього розміру пенсії та заробітної плати скорочується значно повільніше, ніж співвідношення середнього розміру пенсії та офіційного розміру прожиткового мінімуму — з 53,8 % на початок 2010 року до 39,5 % на початок 2016 року.

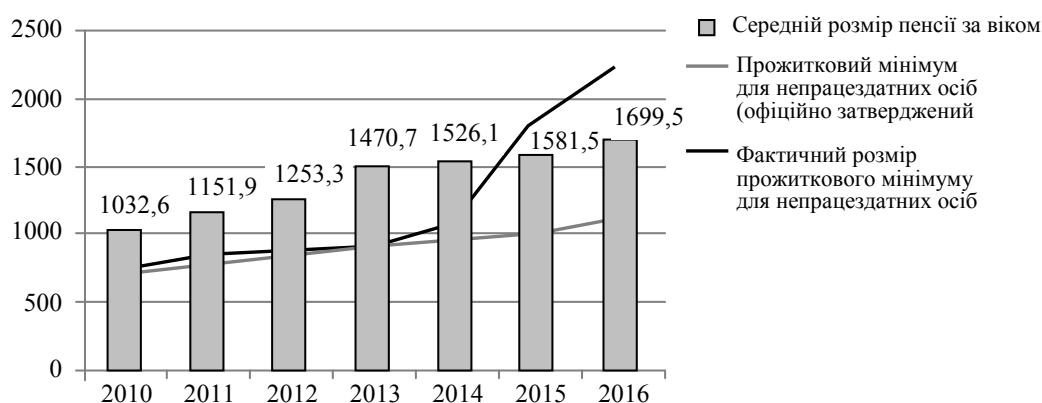


Рис. 4.5. Співвідношення динаміки середнього розміру пенсії за віком з прожитковим мінімумом для непрацездатних осіб

*Побудовано за: ³.

¹ Без урахування пенсіонерів, звільнених з лав МО, МВС, Національної поліції України, ДСНС, СБУ, ДФС, Державної пенітенціарної служби України.

² Соціальні індикатори рівня життя населення : Статистичний збірник / відп. за випуск О.О. Кармазіна. — К.: Державна служба статистики України, 2016. — С.200.

³ Статистична інформація Державної служби статистики України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму. — [Електронний ресурс]. — К.: Міністерство соціальної політики України — Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id; Закони України «Про Державний бюджет України на (2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016) рік». — [Електронний ресурс]. — К.: ВРУ (розділ «Законодавство»). — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>

Основними негативними чинниками пенсійного забезпечення в Україні, як уже зазначалося, є: низький рівень офіційних зарплат, відсутність соціальної справедливості як щодо пенсій чоловіків і жінок, так і стосовно, що призначаються за окремими законами, загрозливі демографічні тенденції, неприйнятне співвідношення пенсіонерів і працездатних людей, а також відсутність системних дій влади в плані проведення реформ у сфері соціального захисту населення.

Крім того, нині в Україні має місце невідповідність підвищення державних соціальних гарантій сучасним економічним реаліям. Зокрема, коефіцієнт зростання середнього розміру пенсій в окремі періоди перевищував темп приросту заробітної плати. Пік такого перевищення припав на 2005 рік — на 36,8 відсоткові пункти (у 2008-му — 22,4 в.п., у 2013-му — 2,5 в.п.).

Такі дії органів влади призвели до розбалансування взаємозалежності між основними показниками рівня життя населення України. У поєднанні зі значними розривами між мінімальним і максимальним розмірами заробітної плати та пенсії (середній розмір пенсії суддів станом на 1 січня 2016 року — 16618,78 грн; депутатів — 15045,73 грн; экс-працівників Кабінету Міністрів — 15080,00 грн; осіб, які вийшли на пенсію за Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» — 1602,19 грн), це зумовлює поширення низки негативних процесів у суспільстві: поглиблення соціальної нерівності, поширення бідності серед зайнятого населення, зростання маргіналізації, спотворення мотиваційної діяльності, збільшення трудової міграції за кордон та інших.

Непоследовна політика соціального захисту, застосування недостатньо дієвих механізмів збільшення зайнятості й неефективної демографічної політики спричинила дефіцит коштів Пенсійного фонду України, який покривається за рахунок Державного бюджету. Так, у 2015 році дефіцит Пенсійного фонду разом із дотацією на виплату пенсій, надбавок і підвищень до пенсій, призначених за різними пенсійними програмами, перевищував 87 млрд грн. Ці кошти можна було інвестувати в економіку країни для створення нових робочих місць, які б відповідали концепту гідної праці й підвищення соціальних стандартів і гарантій.

Аналізуючи систему соціального захисту економічно активного населення в контексті реалізації концепту гідної праці, варто зазначити, що при визначенні індексу регіонального людського розвитку у блоці «Гідна праця» до уваги беруть низку показників, які характеризують стан соціального захисту. Зокрема, рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18–65 років); частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів; частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам; співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати та рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні). Проте вони не повною мірою відображають рівень соціального захисту з точки зору реалізації принципів гідної праці.

Таким чином, можна констатувати, що рівень соціального захисту економічно активного населення в Україні не відповідає концепту гідної праці й потребує зміни пасивної політики в цій сфері на активну.

4.3. Гідні умови праці: інституціональне забезпечення на практиці та сучасний стан

Одним зі стрижневих елементів концепції гідної праці є належні умови праці, які не піддають ризику життя і не завдають шкоди здоров'ю працівників, тобто є безпечними і комфортними.

Умови праці — це зовнішнє середовище, що оточує працівника в процесі виробничої діяльності, впливає на його організм, фізіологічні й психічні функції, а отже, на його працездатність і продуктивність. Вони залежать від складного комплексу чинників технічного, економічного, правового і соціального характеру.

Структура галузей економіки і стан основних фондів, інвестиційна і соціальна політика держави задають базові параметри умов і охорони праці, визначають динаміку їх змін, траєкторію розвитку, є базовими, визначальними характеристиками для охорони праці, до найважливіших з яких належать гранично допустимі рівні та концентрації шкідливих чинників виробничого середовища й трудового процесу, санітарно-гігієнічні норми тощо¹.

Інституціональною основою забезпечення гідних умов праці є сукупність положень національних і міжнародних нормативно-правових актів, які закріплюють права працівників на належні, безпечні й здорові умови праці. Зокрема, існує понад 70 Конвенцій і Рекомендацій МОП з безпеки та гігієни праці. Багато інших стосуються питань, які також пов'язані з цією проблематикою, зокрема про інспекцію праці, свободу об'єднання, колективні переговори, рівність жінок, дитячу працю. Крім того, МОП опублікувала більш як 30 практичних посібників з безпеки та гігієни праці, запровадила програму «За безпечну працю»². Національні нормативно-правові акти також мають узгоджуватися із відповідними положеннями Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права, Глобального плану дій Всесвітньої організації охорони здоров'я та ін.

Основою нормативно-правового регулювання гідних умов праці є Конституція України, яка декларує рівні права і свободи людини на вільний вибір праці, що відповідає безпечним і здоровим умовам; на відпочинок; на соціальний захист у разі втрати працездатності та у старості й деякі інші; а також обов'язки і відповідальність роботодавця щодо створення належних, безпечних і здорових умов праці для працівників, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням на виробництві.

Законодавча база з охорони праці України налічує низку законів, головними з яких є Закон України «Про охорону праці» та Кодекс законів про працю (КЗпП). До законодавчої бази належать Закони України: «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про охорону здоров'я», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку»; їх доповнюють державні міжгалузеві й галузеві нормативні акти — стандарти, інструкції, правила, норми, по-

¹ Лебедев І. В. Забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності : Дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.07 / Лебедев Ігор Васильович ; Одеський національний економічний університет. — Одеса, 2015. — 527 с. — С. 133.

² Сайт www.ilo.org/safework.

ложення, статути та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання всіма установами і працівниками України.

Характерна особливість управління охороною праці на сучасному етапі — перенесення відповідальності за стан умов праці на рівень підприємств.

Держава регулює умови праці ухваленням законів, нормативних правових актів, наглядом і контролем за їх виконанням. Безпосередню реалізацію державних вимог охорони праці здійснює роботодавець. У законодавстві України належним чином представлено питання охорони праці. Так, ст. 158 Кодексу законів про працю України передбачає, що «власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходи щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо»¹.

Кодекс також передбачає, що «власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці»². План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору (ст. 161). Для проведення заходів з охорони праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витратити ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється. Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах. Трудові колективи мають право контролювати використання коштів, призначених на охорону праці (ст. 162).

Разом з тим, попри розвинене нормативно-правове регулювання, чинні міжнародні та національні програми і заходи щодо забезпечення гідних умов праці, сучасні кризові, трансформаційні, глобалізаційні процеси зумовлюють надзвичайно негативну ситуацію в Україні у сфері умов та охорони праці, що виявляється суттєвим дефіцитом безпеки праці, який навіть може стати одним із чинників загрози національній безпеці держави.

Результатами впливу названих кризових явищ стають і надвисокі показники чисельності працівників, які здійснюють свою трудову діяльність за умов, що не відповідають встановленим гігієнічним нормативам, і надзвичайні рівні показників травматизму і професійної захворюваності в Україні, і високі розміри відшкодування матеріальної шкоди потерпілим на виробництві тощо.

Зокрема, за даними Держкомстату України³, чисельність працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, на 31 грудня 2015 року була 1040,5 тис. осіб, або 26 % до облікової кількості штатних працівників. І хоча ці показники є меншими за відповідні значення 2013 року (1189,5 тис. осіб та 29,5 % до облікової кількості штатних працівників), однак говорити про позитивні зрушення у сфері умов та охорони праці зарано, адже до статистичних обстежень останніх років не входять тимчасово окупована територія Автоно-

¹ Кодекс законів про працю: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 (в ред. Закону № 433-VIII від 14.05.2015, зі змінами).

² Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII (в ред. Закону № 229-IV від 21.11.2002, зі змінами).

³ Умови праці найманих працівників у 2015 році. Статистичний бюлетень. — К., 2016.

мної Республіки Крим, м. Севастополя й частина зони проведення антитерористичної операції. За видами економічної діяльності найбільшою була частка зайнятих на робочих місцях з такими умовами праці у добувній промисловості та розробленні кар'єрів — 68,7 %, у виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення — 58,5 %, на металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів, крім машин і устаткування, — 57,7 %, у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря — 35,2 % та ін. У регіональному розрізі Донецька, Луганська та Дніпропетровська області залишаються лідерами за часткою зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці (рис. 4.6 і 4.7).

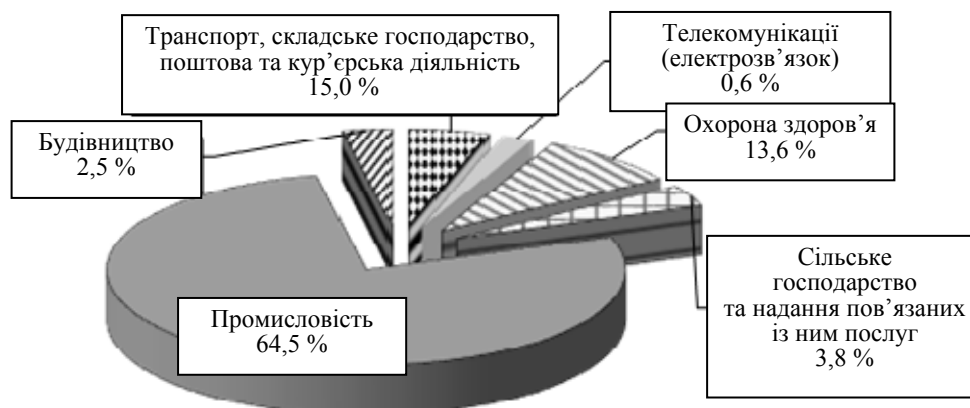


Рис. 4.6. Розподіл працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, за окремими видами економічної діяльності, на 31 грудня 2015 року¹

Розподіл за статтю працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, на 31 грудня 2015 року свідчить, що 16,6 % жінок і 34,4 % чоловіків до облікової кількості штатних працівників здійснюють свою трудову діяльність у незадовільних і шкідливих умовах праці.

Це, звісно, можна пояснити тим, що здебільшого саме чоловіки зайняті в більшості видів економічної діяльності з особливо важкими та шкідливими умовами праці, де заборонено використання праці жінок.

Традиційно чоловічими сферами прикладання праці залишаються будівництво (80,1 % у загальній кількості штатних працівників), добувна промисловість і розроблення кар'єрів (76,0 %), виробництво меблів, іншої продукції, ремонт та монтаж машин і устаткування (72,0 %), діяльність у сфері транспорту (71,2 %), сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство (70,8 %), металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування (69,9 %), складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту (69,6 %), виробництво машин і устаткування (69,3 %), виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції (69,2 %) ².

¹ Умови праці найманих працівників у 2015 році. Статистичний бюлетень. — К., 2016.

² Праця України у 2015 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. — Київ : ТОВ Видавництво «Консультант», 2016.

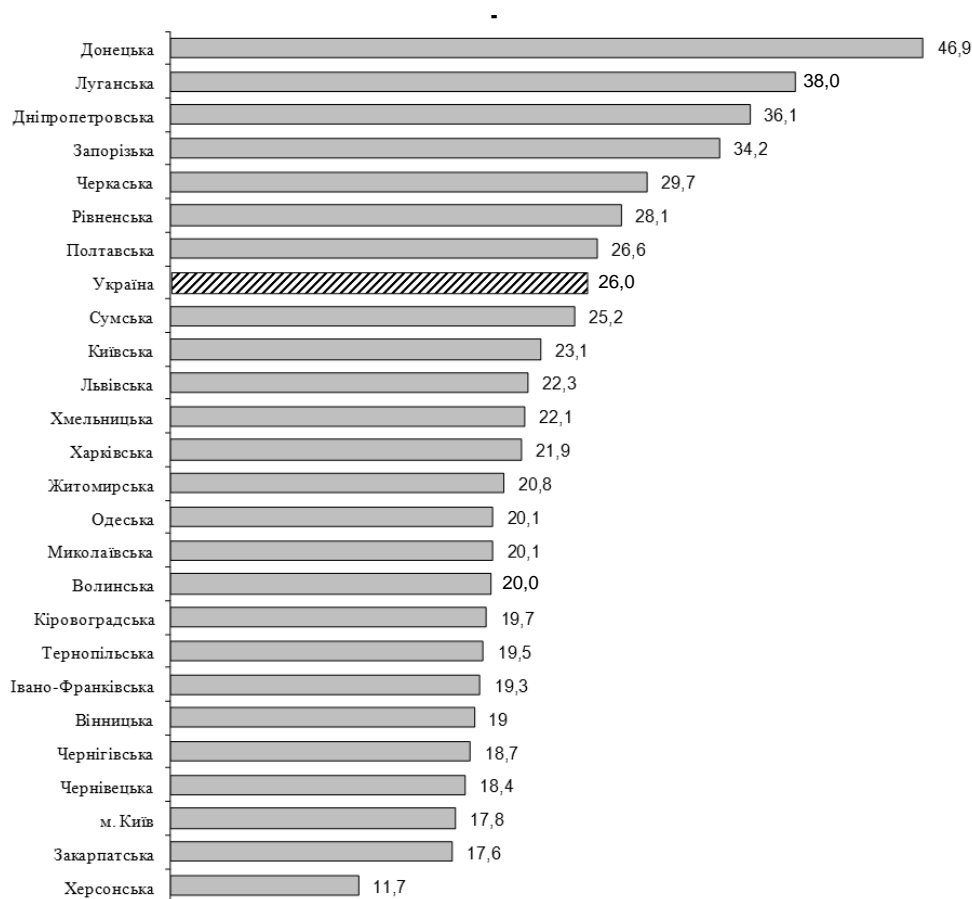


Рис. 4.7. Питома вага працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, за регіонами на 31 грудня 2015 року (% до облікової кількості штатних працівників)¹

Загрозливі масштаби в Україні мають показники виробничого травматизму та профзахворюваності. У 2016 році робочими органами виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України зареєстровано 4 766 (з них 364 — смертельно) потерпілих від нещасних випадків на виробництві.

У 2016 році порівняно із 2015 роком частка страхових нещасних випадків збільшилася на 3,8 % (з 4592 до 4766), смертельно травмованих осіб — на 1,1 % (з 360 до 364). На підприємствах України травмовано 74,5 % (3 549) чоловіків і 25,5 % (1 217) жінок від загальної кількості травмованих по Україні².

Серед причин нещасних випадків переважають організаційні — 65,1 % (3 103) нещасні випадки. Через психофізіологічні причини сталося 22,8 % (1 088) нещасних випадків, а через технічні причини — 12,1 % (575) нещасних випадків.

¹ Умови праці найманих працівників у 2015 році. Статистичний бюлетень. — К., 2016.

² Профілактика нещасних випадків. — [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.social.org.ua/activity/profilactika>

До основних травмонебезпечних галузей економіки та видів робіт належать:
— добувна промисловість і розроблення кар'єрів — частка травмованих 21,3 % від загальної кількості травмованих по Україні (1 015 травмованих осіб, у тому числі 32 — смертельно);

— транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність — 8,7 % (415 травмованих осіб, у тому числі 60 — смертельно);

— сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство — 8,2 % (391 травмована особа, у тому числі 63 — смертельно).

Кількість травмованих осіб у цих галузях складає 38,2 % від загальної кількості травмованих по Україні.¹

Аналіз професійних захворювань свідчить, що у 2016 році порівняно із 2015-м частка професійних захворювань зменшилася на 9,1 %, або на 161 профзахворювання (з 1764 до 1603). Найбільше професійних захворювань сталося у видобувній промисловості і розробленні кар'єрів — 81,8 % від загальної кількості по Україні (1311 осіб), що на 4,0 % (54 особи) менше, ніж минулого року².

У світі в цілому також однією з найнебезпечніших професій залишається шахтарська. Тут зайнято лише 1 % робочої сили в світі (30 млн працівників), однак на її частку припадає 8 % нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком, а також велика кількість травм та інвалідизувальних захворювань, таких як пневмококіоз (хвороба «чорних легень»)³.

Серед актуальних проблем забезпечення гідних умов праці світова спільнота найчастіше звертається до проблем неформальної зайнятості, зокрема зайнятість у неформальній економіці здійснюється переважно на дрібних підприємствах або на невизначених робочих місцях, умови праці на яких не відповідають елементарним вимогам.

Загалом у світі понад 1,5 млрд осіб охоплено незахищеною зайнятістю, тобто не мають гідних умов праці, голосу та соціального забезпечення⁴.

Дуже актуальною проблемою є умови і охорона праці на малих і середніх підприємствах. Зокрема, у багатьох країнах світу, навіть у розвинених, велика кількість нещасних випадків на виробництві відбувається на дрібних і середніх приватних підприємствах. У Бельгії, наприклад, половина випадків зі смертельними наслідками і 40 % профзахворювань припадає на підприємства з кількістю працівників до 100. В Австрії 2001 року створено спеціальний підрозділ (Загальна служба страхування від нещасних випадків на виробництві — AUVA) для обслуговування підприємств менш ніж із 50 працівниками⁵.

Актуальними в розрізі проблематики гідних умов праці стають питання соціально-психологічного та морального стану працівників, поширення проблем професійного психоемоційного вигорання та стресів, що супроводжують трудову діяльність абсолютно різних категорій працівників. Причому зазначені проблеми загострюються паралельно із процесами інформатизації, інтелектуалізації праці тощо.

¹ Профілактика нещасних випадків. — [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.social.org.ua/activity/proflactika>

² Там само.

³ Доклад о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития. — ПРООН, 2015.

⁴ Там само. — С. 5—7.

⁵ *Зеркалов Д.В.* Безопасность труда. — [Электронное издание] Моногр. / Д.В. Зеркалов. — К.: Основа, 2012. — 643 с. — С. 14.

До сфери безпеки праці дедалі більшою мірою включаються питання, пов'язані з моральним самопочуттям працівника, і чинники побічного впливу на працю — споживання алкоголю, наркотиків і навіть «інтернетозалежність» (у США, за даними Стенфордського університету, 14 % жителів належать до таких категорій)¹.

Зокрема, Європейське агентство з безпеки праці та охорони здоров'я на робочому місці, розташоване в Більбао, Іспанія, визначило стрес як «негативно забарвлену емоційну реакцію на трудовий процес, що виникає внаслідок психічних перевантажень працівників, у тому числі через невідповідні вимоги по роботі, авторитарне керівництво, конфлікти на робочому місці, насильство і мобінг». До числа «класичних» чинників стресу віднесено також шуми, вібрацію і монотонність праці. За даними Агентства, до 40 млн працівників у країнах ЄС страждають на захворювання, пов'язані зі стресом. На наслідки стресів припадає 25 % робочих днів, пропущених через хворобу, а витрати з оплати в зв'язку з цим становлять 20 млн євро на рік. Загалом економічні втрати від стресу оцінюються у 150 млн².

Дублінський Фонд вважає, що від стресових явищ страждають приблизно 28 % трудящих у країнах ЄС, у 23 % виявлено симптоми хронічної перевтоми, 60 % скаржаться на постійний брак часу на роботі. У Франції профспілки вимагають визнання стресу професійним захворюванням, оскільки його жертвами називають себе 72 % опитаних працівників, передусім службовці; 11 % працівників отримували звільнення від роботи з цієї причини. У Британії 32 % опитаних назвали основною причиною стресу проблеми при поїздках на роботу, 23 % — складність поєднання трудових і домашніх навантажень, 31 % заявили, що взагалі не відчувають стресу. Значна частина працівників у країнах ЄС вважає причиною стресу психологічні наслідки конкуренції за робочі місця³.

Таким чином, проблеми забезпечення гідних умов праці є актуальними і в світі, і в Україні та потребують якнайшвидшого вирішення, адже кожен випадок виробничого травматизму та профзахворюваності тягне за собою низку соціальних й економічних втрат для суспільства, підприємства, постраждалого працівника та його сім'ї. Для України серйозною проблемою є приховування нещасних випадків на виробництві, неналежне розслідування їх, непов'язування захворювань працівників з трудовою діяльністю, що спотворює і без того високі показники офіційної статистики.

Окреслимо основні напрями діяльності на різних рівнях щодо створення безпечних і сприятливих умов праці в Україні. Зокрема, це досягається вжиттям комплексу організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, охоронних заходів: удосконалення нормативно-правових умов, запровадження цільових програм на державному рівні, підвищення рівня механізації й автоматизації, зниження питомої ваги важких і шкідливих робіт, обладнання робочих місць відповідно до сучасних технологій і стандартів безпеки; забезпечення здорових умов праці, запобігання загрози здоров'ю і самому життю працівників; систематична атестація робочих місць за участі державної технічної інспекції праці та профспілок тощо.

¹ Зеркалов Д.В. Безопасность труда. — [Электронное издание] Моногр. / Д.В. Зеркалов. — К.: Основа, 2012. — 643 с. — С. 12.

² Там же. — С. 14.

³ Там же. — С. 15.

При цьому через першочергових заходів щодо впровадження механізмів у сфері безпеки праці варто відмітити переорієнтацію всієї системи охорони праці на європейські концептуальні засади, а саме: від реагування на страхові випадки, відшкодування заподіяної шкоди працівникам до прогресивної моделі попередження виробничих ризиків та управління професійною безпекою працівників. Тобто сучасні механізми безпеки праці ґрунтуються на превентивному підході і включають в себе удосконалення інституційного забезпечення, економічного стимулювання, соціального діалогу і соціальної відповідальності на різних рівнях.

На жаль, досі можливі констатувати фактичну компенсаційну спрямованість (на відміну від задекларованої профілактичної) системи управління професійним здоров'ям в Україні, низький рівень фінансування через відсутність ефективних механізмів оцінки заходів зі зниження ризиків, ігнорування міжнародних стандартів з охорони і безпеки праці.

Заходи поліпшення умов праці мають бути запобіжними, а їх підготовці має передувати атестація робочих місць за умовами праці та техніки безпеки. Враховуючи наявність великої кількості невирішених питань з охорони й безпеки праці, для оздоровлення ситуації необхідні спільні дії соціальних партнерів.

Відповідні заходи треба включати у колективні договори й угоди на всіх рівнях соціального діалогу — від локального до національного.

Соціальна відповідальність держави у сфері безпеки й охорони праці має виявитися у якнайшвидшій ратифікації відповідних конвенцій МОП, а саме: Конвенції № 121 «Допомоги у випадках виробничого травматизму» (1964), Конвенції № 155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище» (1981), і Конвенції № 187 «Основи, що сприяють безпеці та гігієні праці» (2006). Соціально відповідальна держава має розробляти державні стандарти і гарантії з охорони праці на підставі міжнародних норм і забезпечити їх неухильне виконання, використовуючи для цього заохочувальні та примусові методи. Через незадовільний стан засобів виробництва, доцільно ухвалити державну програму оновлення основних фондів, яка б передбачала збільшення обсягу інвестицій з боку роботодавців і податкові пільги на це з боку держави¹.

Соціально відповідальні роботодавці мають не тільки неухильно виконувати державні стандарти і зобов'язання з колективних договорів та угод, а й добровільно вживати додаткових заходів для забезпечення безпеки технологічних процесів, обладнання, інструмента, основних і допоміжних матеріалів; надавати працівникам санітарно-побутове, медичне і лікувально-профілактичне обслуговування; мінімізувати ризики і сплачувати компенсації у разі пошкодження здоров'я і втрати працездатності внаслідок виробничої травми або професійного захворювання.

На порядку денному посилення матеріальної відповідальності роботодавців за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання на виробництві, за ненадання працівникам належних пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах; актуалізуються питання регулярної атестації робочих місць за участі профспілок; впровадження соціа-

¹ Лебедєв І. В. Забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності. — С. 278.

льних стандартів відповідальності бізнесу за охорону праці (стандарт SA8000 «Social Accountability 8000 — Соціальна відповідальність», стандарт із менеджменту охорони праці OHSAS 18001, стандарти якості ISO та ін.), які мають бути диференційовані для кожної галузі залежно від техніко-організаційних, технологічних та інших чинників і діставати відображення в угодах на галузевому та регіональному рівнях і в колективних договорах підприємств.

Соціально відповідальні профспілки мають домагатися включення необхідних заходів у колективні договори та угоди, атестації робочих місць і постійного громадського контролю за їх виконанням, упровадження соціальної звітності за міжнародним стандартом SA 8000:2008, що найповніше відображає питання умов праці диференційовано для різних галузей¹.

У сфері охорони і безпеки праці особливо підвищується значення особистої соціальної відповідальності працівників, яка полягає в неухильному дотриманні виробничої дисципліни, виконанні правил техніки безпеки, високому розвитку культури безпеки праці тощо.

Працівники самі мають бути активними суб'єктами процесу створення гідних умов праці, дотримання норм і впровадження провідних міжнародних стандартів безпеки праці. Хоча впливовість і рівень довіри до профспілок в Україні суттєво знизилися, однак громадські організації, зокрема Асоціація фахівців з охорони праці, можуть стати тим суб'єктом, що візьме на себе функцію громадського нагляду і контролю у сфері поліпшення умов та охорони праці, об'єднавши зусилля висококваліфікованих фахівців у цій сфері.

За сучасних умов соціально-економічного розвитку самі наймані працівники стають вимогливішими не лише до змісту й організації, а й до умов праці. Ця обставина підсилює значення психологічних, етичних, екологічних, санітарно-гігієнічних та інших соціальних чинників праці, диктує нагальність здійснення заходів з його гуманізації, створення сприятливих умов для вільного і багатобічного розвитку особистості². Зокрема, йдеться про краще технічне оснащення робочих місць, скорочення важких і шкідливих для здоров'я робіт, подолання негативних наслідків монотонності праці шляхом вільного вибору ритму роботи, розумного обмеження робочого часу, раціонального використання регламентованих перерв упродовж робочого дня (зміни) для відпочинку, харчування і виробничої гімнастики, наявності й комфортності соціально-побутових приміщень тощо. Усе це безпосередньо впливає на самопочуття працівників, їхній діловий настрій і результативність праці, оскільки погані умови праці знижують працездатність людини, викликають відразу до праці, виводять її з психічної рівноваги, що нерідко стає причиною стресів, гострих емоційних конфліктів, важких травм, каліцтв, аварійних ситуацій.

Реалізація зазначених та інших заходів уможливить залучення до процесу поліпшення умов і безпеки праці всіх суб'єктів соціально-трудова відносин, подолання гострих проблем у цій сфері, а найголовніше — здійснення запобіжних заходів, адже збереження здоров'я та життя працівників під час трудової діяльності є одним із пріоритетів концепції гідної праці.

¹ Там само. — С. 279.

² Лебедев І. В. Забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності. — С. 280.

4.4. Перспективи розвитку системи соціального захисту економічно активного населення на засадах гідної праці

Результати аналізу політики соціального захисту засвідчили, що однією з важливих компонент забезпечення гідної праці є система соціального захисту економічно активного населення, позаяк основні її складові безпосередньо впливають на створення необхідних для цього умов. Зокрема, соціальне забезпечення через систему соціального страхування має забезпечити всім зайнятим захист від наявних ризиків: безробіття, хвороби, травми, а також гарантувати кожному працівникові належне пенсійне забезпечення, що дозволить задовольняти раціональні потреби людини. Інша складова цієї системи — державні гарантії забезпечення соціальних прав, що покликані гарантувати економічно активному населенню вільний вибір професії, місця праці та гідну оплату за свою працю.

Аналіз системи соціального захисту в Україні показав, що вона неефективна й не відповідає концепту гідної праці, оскільки не виконує своїх зобов'язань. Розмір прожиткового рівня істотно занижений, через що занижена і мінімальна заробітна плата, і виплати в рамках соціального страхування. Відповідно через низький рівень мінімальної заробітної плати середні доходи більшості домогосподарств у розрахунку на одного члена сім'ї нижче мінімальних потреб людини, а система пенсійного забезпечення у критичному стані.

Для реформування системи соціального захисту відповідно до засад концепції гідної праці вважаємо за необхідне змінити роль і функції держави у цій сфері. Не заперечуючи того, що держава має надавати певну допомогу громадянам і їхнім сім'ям, якщо вони не можуть власними зусиллями з різних причин (хвороба, інвалідність, похилий вік тощо) підтримувати необхідний мінімальний життєвий рівень, вважаємо, що саме держава мусить створити такі умови для своїх громадян, коли кожен через максимальну реалізацію власного потенціалу зможе забезпечити гідний рівень життя не тільки для себе, а й для своєї сім'ї. Це суттєво зменшить витрати на різні види соціальної допомоги та послуг.

Для виконання цього завдання передусім слід звернути увагу на розвиток інституціонального середовища за різними напрямками соціального захисту.

У сфері соціального страхування пріоритетними завданнями мають стати:

— завершення реорганізації Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, що сприятиме повноцінному функціонуванню Фонду соціального страхування України та зменшенню управлінських видатків;

— налагодження взаємодії новоствореного Фонду з органами державної влади (дозволить координувати діяльність державних інституцій, що унеможливить дублювання ними функцій і сприятиме оперативнішому розв'язанню проблем роботодавців і застрахованих осіб);

— модернізація роботи Державної служби зайнятості України. Зокрема, доцільно перенести акценти з реалізації заходів пасивної політики соціального захисту безробітних на заходи, що посилюватимуть мотивацію зазначених осіб до праці. Серед новітніх проектів мають переважати ті, які наблизять службу зайнятості до роботодавців і шукачів роботи (створення інформаційно-консультаційних, консал-

лтингових центрів і бізнес-інкубаторів у всіх регіонах України; посилення співпраці із професійно-технічними та вищими навчальними закладами для впровадження програм перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників і безробітних);

— упровадження загальнообов'язкового медичного страхування та створення єдиного реєстру лікарняних листків.

За умов стрімкого розвитку комунікаційних технологій необхідно змінити підходи до обслуговування як застрахованих осіб, так і тих, хто з певних причин не належить до цієї категорії (випускники освітніх закладів, які не мали офіційного працевлаштування; домогосподарки, які не беруть участі в добровільному соціальному страхуванні, тощо). Зокрема, використовуючи сучасні технології щодо передавання інформації, слід посилити роль інформаційно-роз'яснювальної роботи як серед роботодавців, так і серед працівників і тих, хто шукає роботу, щодо нових можливостей для реалізації своїх прав, у тому числі права на працю, на соціальний захист, на достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї. Інформація щодо можливостей реалізації своїх прав громадянами на сайтах Міністерства соціальної політики України та відповідних фондів має бути більш структурованою за категоріями населення (проекти та заходи: для молоді віком до 25 років, для осіб віком 26—35 років; для осіб, старших 35, 45 і 55 років; для осіб похилого віку). Інформація в рамках кожної вікової категорії має давати відповідь — яким чином та чи та особа може реалізувати свої права. Такий підхід допоможе зекономити час і кошти громадян, розширить їхні можливості щодо самореалізації та самовираження.

У сфері державної підтримки економічно активного населення за рахунок бюджетних коштів:

— змінити підходи до оподаткування доходів фізичних осіб, перейшовши до прогресивної шкали оподаткування (табл. 4.5). Доцільність такого кроку підтверджується практикою зарубіжних країн. Так, ставка аналогічного податку в Австрії диференціюється в межах 21–50 %, у Великій Британії — 0—50 %, у Греції — 0—45 %, в Ізраїлі — 10—45 %, в Італії — 23–45 %, на Кіпрі — 20–30 %, у Польщі 18–40 %, у Німеччині 14–47; у Франції 5,5–46,6 %, у Фінляндії — 7–30,5 %, в Японії — 5–50 %;

— посилити адресність і дієвість соціальних допомог;

— упорядкувати систему пільг та інших виплат (субсидії на відшкодування житлово-комунальних послуг) через їх монетизацію або скасування з одночасною компенсацією через інші види соціальних виплат (наприклад, пільги на проїзд окремим категоріям працівників можна відмінити, передбачивши виплату доплати за роз'їздний характер робіт);

— створити єдиний реєстр отримувачів допомог.

Таблиця 4.5

ПРОПОНОВАНА ШКАЛА ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ

Сума доходу	Не оподатковується, %
У розмірі одного прожиткового мінімуму	
Від 1 ПМ до 3ПМ	15
Від 3ПМ до 5ПМ	18
Від 5 ПМ до 10ПМ	20
Від 10 ПМ до 15 ПМ	25
Більше 20 ПМ	30

Запропонована нами шкала оподаткування доходів фізичних осіб сприятиме зниженню соціальної нерівності та посилить соціальний захист найменш оплачуваних працівників.

У сфері державних гарантій забезпечення соціальних прав:

— удосконалити систему державних соціальних стандартів і гарантій для економічно активного населення через визначення чіткого переліку основних показників, рівень досягнення яких відображатиме рівень соціального захисту цієї категорії осіб;

— увідповіднити реаліям сьогодення розмір прожиткового мінімуму, в тому числі для працездатних осіб та інших категорій населення, та забезпечити недопущення такої ситуації в майбутньому;

— запровадити режим автоматичного коригування мінімальної заробітної плати у випадку збільшення індексу споживчих цін більш як на 2 % за квартал;

— забезпечити встановлення розміру посадового окладу першого тарифного розряду на рівні, не нижчому за прожитковий мінімум (затверджений на підставі фактичних цін відповідно до чинної методики);

— реформувати систему оплати праці та змінити політику доходів, що сприятиме збалансованому перерозподілу суспільних благ і стримуватиме подальшу соціальну й економічну поляризацію суспільства;

— усунути необґрунтовано високу диференціацію заробітної плати за окремими посадами, що допоможе зменшенню соціальної нерівності;

— посилити державний нагляд за дотриманням роботодавцями трудового законодавства. Це захистить працівників від тіньової зайнятості й забезпечить їм гідні умови праці та належний соціальний захист відповідно до законодавства України.

Розвитку системи соціального захисту економічно активного населення на засадах гідної праці сприятиме, на нашу думку, запровадження певних преференцій соціальним підприємствам, метою діяльності яких є «не зосередження на максимальному доході власників підприємства, а вирішення соціальних проблем і водночас отримання прибутків від цієї діяльності для реалізації будь-яких соціальних проектів»¹. Проте для уникнення зловживань і непорозуміннь варто визначити умови, за якими надаватиметься фінансова підтримка чи податкові пільги таким підприємствам. Однією з умов може бути перебування у штаті підприємства не менше 50 % категорій громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці (одиноких осіб, молоді, осіб передпенсійного віку, внутрішньо переміщених осіб, учасників антитерористичної операції тощо).

Важливим аспектом розвитку системи соціального захисту як компоненти концепції гідної праці є розширення гарантованого державою рівня соціального захисту самозайнятих осіб, а саме надання податкових пільг щодо сплати єдиного податку у разі тимчасового припинення діяльності більш як на один місяць з об'єктивних причин (хвороба, необхідність догляду за хворим членом сім'ї, втрата сировини чи обладнання через крадіжку, підпал або природні катаклізми тощо). При цьому сплата єдиного соціального внеску має бути обов'язковою (можна надавати певне відтермінування цього платежу, але не звільняти від його

¹ Бабіц Б. Прибуток — це не тільки гроші. Соціальне підприємництво в Польщі та Україні / Бабіц Б., Блаціньська К., Гиренко Х. та ін. — Польсько-українська рада обміну молоддю. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oridu.odessa.ua/news/2016/11/18/broshura.pdf>

сплати). Також складовою системи соціального захисту самозайнятих осіб є гідне пенсійне забезпечення, яке можна отримати через запровадження накопичувальної страхової складової та розвиток недержавного пенсійного страхування.

Заслуговує на увагу й досвід Польщі щодо соціального захисту людей з обмеженими можливостями. У цій країні, як і в Україні, діє квотний принцип їх працевлаштування (в Україні — 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу на рік, у Польщі — 6 %). Проте, на відміну від українського, польське законодавство зобов'язує роботодавців спочатку сплатити внесок у Фонд реабілітації інвалідів, а потім — у випадку заповнення квоти цей внесок повертають роботодавцеві.

Повертаючись до соціального страхування, зазначимо, що вирішальне значення для вдосконалення і функціонування цієї системи в Україні має принцип соціального партнерства, загалом притаманний системі управління. Його реалізація сприятиме розвитку демократичних процедур прийняття рішень як на рівні суспільства, так і окремих підприємств, що забезпечить ефективний зв'язок між владними органами, організаціями роботодавців та громадянами.

Соціальне партнерство в достеменному розумінні є «одночасно і цивілізованою формою регулювання соціально-трудових відносин, і інструментом досягнення сучасних стандартів гідної праці, розвитку й підвищення якості життя людей, і формою задіяння потенціалу та прояву на практиці нової якості соціальної відповідальності суб'єктів та інститутів ринкової економіки й суспільства в цілому»¹.

Принцип соціального партнерства в управлінні соціальним страхуванням потрібно розуміти як «паритетну участь в управлінні відносинами з приводу здійснення соціального страхування всіх зацікавлених сторін — держави як гаранта дотримання прав та інтересів учасників соціальних відносин; роботодавців, які істотною мірою формують економічне підґрунтя функціонування системи соціального захисту найманих працівників та інших верств застрахованих осіб; громадян, оскільки саме для задоволення їхніх матеріальних і соціальних потреб створюється і функціонує система соціального страхування»².

Інтереси держави в соціальному страхуванні полягають в тому, що за допомогою цієї системи відповідно до Конституції України гарантується реалізація права громадян на соціальний захист та інших соціальних прав, а саме «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави»³.

Виходячи з цього, держава має забезпечувати ефективність функціонування системи соціального страхування — підтримувати підкріпленій законами рівень соціальних гарантій для громадян і одночасно сприяти захисту економічних інтересів держави й оберігати роботодавців від надмірно високого рівня страхових тарифів на відповідні види соціального страхування.

Зауважимо, що для задоволення інтересів кожної зі сторін соціального партнерства необхідно неухильно дотримуватися принципу цільового використання коштів соціального страхування, акумульованих у відповідних державних фондах загальнообов'язкового державного соціального страхування.

¹ Колот А.М. Соціальний діалог як інститут підвищення соціальної відповідальності / А. М. Колот // Риннок праці та зайнятість населення. — 2013. — № 1 — С. 21—24.

² Жадан С. В. Соціальне партнерство — новий принцип в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням / С. В. Жадан // Адвокат [Текст]. — 2005. — № 4. — С. 15—17.

³ Конституція України. — [Електронний ресурс] : затверджено Законом України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

Потребує реформування і система пенсійного страхування, оскільки робота із впровадження сплати пенсійних внесків до накопичувального фонду в Україні (другий рівень пенсійного забезпечення) була розпочата ще 2003 року, однак через безсистемність, локальність, а іноді й непередбачуваність державної соціальної політики, до досі не завершена.

Попри ясність і прозорість накопичувальної пенсійної системи, вона має певні особливості, зумовлені тим, що працівник платить внески впродовж усієї трудової діяльності, без можливості вилучити їх до настання пенсійного віку. Першу з них — необхідність жорсткого контролю над забезпеченням ефективного управління, — має забезпечити держава. Друга — необхідність управління накопиченими коштами протягом тривалого часу, оскільки навіть за умови абсолютної, стовідсоткової чесності посадових осіб будь-які інвестиції схильні до ризиків. Тому процеси управління пенсійними накопиченнями мають бути побудовані таким чином, щоб звести ризики до мінімуму й забезпечити вкладення коштів у диверсифіковані фінансові інструменти.

Вважаємо оптимальним варіантом певні законодавчі обмеження щодо управління цими коштами. У перші три роки еталонний портфель здійснення інвестицій міг би виглядати так: 40 % — у спеціальні пенсійні облігації, прибутковість яких має регулюватися державою і не бути нижчою за рівень інфляції; 20 % — депозити державних банків; 40 % — у реальний сектор української економіки, в акції елітних українських підприємств.

На жаль, поки що законодавство України не передбачає випуску таких пенсійних облігацій, а втім, це б зменшило дефіцит Пенсійного фонду і зберегло вклади майбутніх пенсіонерів. Крім того, як інвестиції пенсійні облігації, подібно до інших видів цінних паперів, стануть привабливим фіксованим періодом обігу на ринку і фіксованим відсотковим доходом, що допоможе точно прогнозувати прибуток від таких інвестицій.

Що стосується депозитів у державних банках, то вони не мають займати більшу частину в структурі інвестиційного портфеля недержавного пенсійного фонду (НПФ), оскільки ставка за депозитом може як перевищувати рівень інфляції, що дозволить примножити реальний дохід НПФ, так і бути нижчою за нього. Зауважимо, що в останні десять років ставки за депозитами в державних банках України були нижчими за рівень інфляції тільки у 2008, 2014 і 2015 роках. Середня ставка за депозитами становила 18 %, а середній індекс інфляції від 01.01.2007 до 30.11.2016 — 114,48 %¹. Таким чином, із 2007-го до 2016 року реальна прибутковість за депозитами в середньому була 3,5 %. Але незважаючи на позитивні показники, депозити будуть більш ризикованими вкладаннями, оскільки ставки за ними не прив'язані до рівня інфляції й за несприятливої економічної і політичної ситуації збитковість таких вкладень досить реальна.

Інвестування в акції елітних українських підприємств є найризикованішими вкладаннями, проте воно може стати і найприбутковішим, що примножить кошти НПФ. Про це свідчить ситуація на ринку акцій в Україні. З 2016 року на українському фондовому ринку спостерігалось зростання індексу Української біржі, який від кінця березня до середини жовтня 2016 року виріс на 53 %². Од-

¹ Сайт Ощадбанка, раздел «Депозиты»: Доступ 20.09.2016 с: <http://www.oschadbank.ua/ua/private/deposit/>

² Акції спробуємо? Информационный портал о личных инвестициях и финансах. Доступ 25.12.2016 с: <http://investfunds.ua/news/akc-sprobumo-otp-capital-143131/>

нак інвестуючи гроші в акції підприємств, можна як істотно збільшити активи НПФ, так і зменшити їх залежно від котирувань акцій тієї чи іншої компанії на фондовому ринку. Тому слід розподіляти інвестиції в акції кількох підприємств з різних напрямів їхньої діяльності. Знизити ризики можна і за рахунок інвестицій в акції підприємств з державною часткою у статутному капіталі.

Такий розподіл істотно знижує ризики, пов'язані зі зберіганням і примноженням пенсійних вкладів, оскільки дохід за облігаціями і депозитами сприятиме балансуванню прибутковості та ризиків.

Звісно, сама по собі накопичувальна система не вирішить усіх проблем пенсійного забезпечення, оскільки як і в солідарній системі нарахування здійснюються тільки на офіційну заробітну плату. Неофіційна, так звана зарплата в конвертах жодним чином не впливатиме на розмір пенсійних виплат.

У цьому контексті особливий сенс має існування недержавного пенсійного страхування, яке почало розвиватися в Україні від 2004 року. На сьогодні в цій галузі створено необхідну інфраструктуру та сформовано повноцінне конкурентне середовище. Однак, як і раніше, не досягнуто цілей, задекларованих при впровадженні системи. Реально недержавним пенсійним забезпеченням охоплено не більше 5 % працездатного населення¹.

Однією з причин гальмування розвитку недержавного пенсійного забезпечення є недовіра населення до фінансових інститутів², що посилилася через нераціональні рішення Національного банку України наприкінці 2008 і 2014–2015 років (як наслідок — різке падіння національної валюти). Другою причиною є те, що нинішніх стимулів замало, щоб реально зацікавити працівників і роботодавців здійснювати добровільні внески до недержавних пенсійних фондів.

Отже, зусилля фахівців слід зосередити на розробленні стимулів негрошового характеру. Наприклад, у разі підвищення пенсійного віку в солідарній системі до учасників НПФ (Недержавного пенсійного фонду) могли б застосовуватися окремі правила визначення пенсійного віку. Аналогічні механізми можуть бути розроблені для системи освіти, охорони здоров'я тощо³.

Для підвищення соціального захисту інвалідів у рамках реалізації концепції гідної праці в Україні доцільно надати цій категорії осіб пільговий доступ до глобальної інформаційної мережі інтернет, що сприятиме швидшому працевлаштуванню їх.

Для посилення дії інструментів соціального захисту найманих працівників, що гарантуються державою, необхідні додаткові заходи на рівні підприємств. Вони можуть передбачатися колективним договором або здійснюватися спон-

¹ Розраховано на підставі даних Державної служби статистики України (Ринок праці ..., ГССУ) і основних показників системи недержавного пенсійного забезпечення (Підсумки розвитку ..., 2016 р.)

² Дослідження проведене соціологічною службою Центру Разумкова з 9 до 14 вересня 2016 року. Було опитано 2018 респондентів віком від 18 років у всіх регіонах України, за винятком Криму та окупованих територій Донецької і Луганської областей, за вибіркою, що репрезентує доросле населення України за основними соціально-демографічними показниками. Вибірка опитування будувалася як багатоступенева, випадкова із квотним відбором респондентів на останньому етапі. Опитування проводилося у 118 поселеннях — 67 міських і 51 сільських). Теоретична похибка вибірки (без урахування дизайн-ефекту) не перевищує 2,3 % з імовірністю 0,95; Соціологічне дослідження, проведене соціологічною службою Центру Разумкова з 9 до 14 вересня 2016 року. Доступ 25.12.2016 з <http://www.razumkov.org.ua/ukr/polls.php?item=150>

³ Коваль О. Я. Реформування пільг і привілеїв в Україні — наближення до європейських стандартів [Текст] / Коваль О. Я., Тарасенко Л. Л., Яцків Т. Г. — Львів : Галицький друкар, 2009. — 216 с.

танно під впливом зовнішніх чинників (наприклад, оплата лікування працівника чи додаткова допомога при народженні дитини).

На мікрорівні серед додаткових заходів у сфері соціального захисту найманих працівників, які сприятимуть швидшій реалізації концепції гідної праці, можна назвати такі:

1) зменшення ризиків поширення бідності серед зайнятого населення:

— розроблення мотиваційних заходів, які сприятимуть підвищенню продуктивності праці і заробітної плати;

— виплата додаткових допомог у разі настання певного страхового випадку чи виникнення обставин, які погіршують матеріальне становище працівника;

2) зменшення ризиків поширення бідності після завершення трудової діяльності:

— виплата вихідної допомоги при звільненні працівника. Одним із прикладів такої допомоги є система грошових компенсацій «золотого парашута» — компенсаційних виплат звільненим управлінцям великих корпорацій у розмірі до 1 % поточної ринкової вартості корпорацій (або кількох окладів управлінця — за період від половини до 1 року). За свідченням експертів, серед вітчизняних підприємств така практика не поширена через значне навантаження на фонд оплати праці. Вважаємо, що практику виплати вихідної допомоги за рахунок коштів роботодавця доцільно застосовувати передусім для працюючих пенсіонерів. За умови добровільного звільнення вони отримували б вихідну допомогу у розмірі 12 посадових окладів. Для інших вікових категорій працівників така допомога може збільшуватися вдвічі;

— оплата пенсійного недержавного страхування, що гарантуватиме додаткове пенсійне забезпечення працівника. Роботодавці можуть укладати пенсійні контракти з недержавними пенсійними фондами або заснувати корпоративний чи професійний недержавний пенсійний фонд і відраховувати туди кошти на користь своїх працівників. Також додаткове пенсійне забезпечення працівника може здійснюватися через відкриття пенсійних депозитних рахунків у банківських установах та укладання зі страховими організаціями договорів страхування довічної пенсії найманих працівників;

3) зменшення ризиків, пов'язаних зі збереженням і відновленням здоров'я та працездатності:

— добровільне медичне страхування найманих працівників, що може поширюватися і на їхні сім'ї;

— повна або часткова оплата вартості абонементу у спортивно-оздоровчі заклади, що сприятиме поліпшенню здоров'я та самопочуття працівників;

— надання додаткових днів відпустки залежно від стажу роботи на підприємстві;

— надання допомоги на оздоровлення та/або оплата санаторно-курортного лікування;

4) зменшення ризиків, пов'язаних із забезпеченням безпечних умов праці та відпочинку:

— встановлення вищих, ніж передбачено законодавством, доплат за шкідливі умови праці;

— облаштування на підприємствах кімнат відпочинку для релаксації та протидії стресу;

5) зменшення ризиків поширення тривалого безробіття серед найуразливіших груп населення працездатного віку:

— надання можливостей виконання роботи «вдома»;

— облаштування «гідного робочого місця» для людей з обмеженими можливостями;

— сприяння у швидкій адаптації молоді та людей з обмеженими можливостями в новому колективі; недопущення дискримінації в оплаті праці зазначених категорій працівників.

Реалізація запропонованих заходів сприятиме створенню в Україні інституту гідної праці, що покращить добробут населення та зумовить економічне зростання.

На завершення пропонуємо розширений перелік індикаторів оцінювання рівня соціального захисту економічно активного населення як компоненти концепції гідної праці. Зауважимо, що деякі показники є ідентичними індикаторам оцінювання політики доходів і політики зайнятості (табл. 4.6).

Таблиця 4.6

ІНДИКАТОРИ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ З ПОЗИЦІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Назва індикатора	Значення індикатора
Обсяг державних видатків на соціальний захист, % до ВВП	≥ 25
Обсяг видатків Зведеного бюджету держави, % до ВВП	≥ 10
Мінімальний розмір допомоги з безробіття для незастрахованих осіб	\geq прожиткового мінімуму для працездатних осіб
Мінімальний розмір допомоги з безробіття для застрахованих осіб	\geq прожиткового мінімуму для працездатних осіб
Співвідношення офіційно затвердженого та фактичного розміру прожиткового мінімуму	≥ 1
Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму*	≥ 1
Співвідношення розміру посадового окладу першого тарифного розряду і прожиткового мінімуму*	≥ 1
Відношення середньої заробітної плати до прожиткового мінімуму*, разів	Не менше 3
Відношення середнього розміру пенсії до прожиткового мінімуму*, разів	Не менше 1,5
Середньоденний розмір допомоги з тимчасової втрати працездатності, дол. США	Не менше 5
Питома вага підприємств, на яких укладено колективний договір, % до всіх підприємств	100
Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %	0
Частка працівників, які отримують зарплату, меншу за 1,5 прожиткові мінімуми*, %	≥ 10
Рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні), %	Не менше 90
Частка працевлаштованих інвалідів, %	Не менше 50

* За умови затвердження його на рівні, не нижчому за фактичний.

Вважаємо, що запропоновані індикатори допоможуть визначити відповідність рівня соціального захисту економічно активного населення концепту гідної праці.

4.5. Безпека праці на робочому місці: інноваційні механізми досягнення

Право кожної людини на сприятливі умови праці визначене Загальною декларацією прав людини (1948 р.). Концепція забезпечення працівників умовами і роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни праці, сформульована у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), ратифікованого Україною у 1973 році; Конституція України визначає низку трудових прав громадян, що є нормами прямої дії, до яких належить право на належні, безпечні та здорові умови праці.

Утім, сьогодні українське суспільство зазнає значних втрат унаслідок дефіциту безпеки на робочому місці, пов'язаних з нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями, що є одним з головних чинників високого рівня передчасної смертності населення, особливо чоловіків працездатного віку, погіршення стану здоров'я, що за умов демографічної кризи стає загрозою національній безпеці України. Через масштабну захворюваність, тимчасову непрацездатність, інвалідизацію постраждалих економіка втрачає кваліфікований трудовий потенціал, кошти держбюджету та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Експерти МОП вважають, що виплати компенсацій у зв'язку із наслідками нещасних випадків і професійних захворювань, пов'язаних з трудовою діяльністю, призводять до непродуктивних втрат 4 % ВВП. За консервативними оцінками, загальні економічні втрати типової країни з розвиненою економікою, пов'язані з виробничим травматизмом і професійними захворюваннями, становлять 3 % ВВП¹. За даними Європейської Агенції з безпеки і професійного здоров'я (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA), у більшості країн витрати нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань коливаються від 2,6 % до 3,8 % ВВП. Загальні сумарні економічні втрати США, розраховані на замовлення Інституту виробничих проблем охорони праці 1992 року, були оцінені у 3 % ВВП. У доповіді Японської асоціації з безпеки та охорони праці у промисловості можлива економія на макрорівні оцінювалася у 2,2 % ВВП².

За даними МОП, вплив несприятливих чинників на здоров'я працівників у світі щорічно «коштує» роботодавцям у 20 разів більше, ніж розміри офіційної фінансової допомоги світової спільноти країнам, що розвиваються³. Саме тому сьогодні триває переорієнтація концептуальних підходів у сфері охорони праці від реагування на страхові випадки та матеріальну компенсацію їх наслідків (відшкодування шкоди, компенсаційні виплати) до превентивної моделі забезпечення професійної безпеки і здоров'я (occupational safety and health, OSH), зорієнтованої на управління виробничими ризиками, для життя і здоров'я працівника.

¹ Охрана труда и бизнес. — М.: МОТ. 2007. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/economic_book.pdf, с. 12.

² Методические вопросы оценки потерь от производственного травматизма и профессиональных заболеваний. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://do.gendocs.ru/docs/index-294385.html#7016589>

³ Черняева Д.В. Споры вокруг терминологии - гигиена или здоровье [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dvquot.ru/index.php/artikul/467-nkot>

Ризикоорієнтований підхід до професійної безпеки і здоров'я був започаткований у ЄС у 1989 році з ухваленням Директиви 89/391/ЄЕС стосовно загальних принципів профілактики та засад професійної безпеки. У 1994 році Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) розробила Загальну глобальну стратегію у сфері професійної безпеки і здоров'я¹, що стала підґрунтям ухвалених Міжнародною організацією праці (МОП) Керівництва з систем управління професійною безпекою та здоров'ям² і Глобальної стратегії з професійної безпеки і здоров'я³.

Стратегія з професійної безпеки та здоров'я⁴, ухвалена ЄС у 2002 році, містить цілісну систему «виробничого добробуту», що передбачає удосконалення якісних характеристик безпечного і здорового виробничого середовища з урахуванням постійних змін в організації праці та виникнення нових ризиків.

Перспективи розвитку європейського системного підходу до професійної безпеки і здоров'я пов'язані з формуванням «виробничої екосистеми» шляхом поєднання трьох компонентів: екологічної рівноваги в навколишньому середовищі, безпечних умов праці на робочих місцях і професійного здоров'я працівників⁵.

Принципи і механізми, окреслені в документах ЄС, дають уявлення про технологію переходу від компенсаторно-наслідкової моделі управління охороною праці (СУОП) до превентивної моделі забезпечення професійної безпеки і здоров'я працівника (OSH-системи), що за допомогою оцінювання ризиків дозволяє математично визначати «проблемні місця», дає чітке уявлення про необхідні заходи та їх вартість і зрештою вможливорює ефективне управління витратами на охорону праці⁶ (рис. 4.8).

Зменшення виробничих ризиків є найпрогресивнішою технологією з точки зору оптимізації витрат на охорону праці на рівні компанії⁷. За оцінками фахівців «Бюро Веритас Україна», у середньому в перший рік після сертифікації компанією OSH-системи відбувається зниження травматизму на 15—20 %. Досвід компаній свідчить, що за належного контролю стану OSH-системи такі темпи можна підтримувати і в наступні роки⁸.

OSH-система (OHSAS 18000) має бути інтегрована до єдиної системи менеджменту компанії, що включає цільові підсистеми: управління якістю на виробництві (ISO 9000); екологічного менеджменту (ISO 14000); соціальної відповідальності (ISO 26000); захисту інформації (ISO 27000); енергетичного менеджменту (ISO 50000) та ін.⁹ (рис. 4.9).

¹ Global Strategy on Occupational Health for All: The Way to Health at Work. Recommendation of the second meeting of the WHO Collaborating Centres in Occupational Health, 11—14 October 1994, Beijing, China WHO/OCH/95.1 ISBN 95 1-802-07 1-X.

² Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems: ILO-OSH 2001. International Labour Office. Geneva, 2001.

³ Global Strategy on Occupational Safety and Health. Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003. — International Labour Organization. — Geneva, 2004.

⁴ Adapting to Change in Work and Society: a New Community Strategy on Health and Safety at Work 2002 - 2006. Brussels, 2002 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/com2002_en.pdf

⁵ Черняева Д.В. Споры вокруг терминологии - гигиена или здоровье.

⁶ OHSAS: принцип домино // Наша газета. Корпоративная газета Д.ТЭК. — Июль 2007. — №6 (6). — С. 2, 4—5.

⁷ Масюкевич, А. Рискоориентированный подход к оценке профессиональных рисков [Текст] / А. Масюкевич // Охорона праці. — 2011. — №10. — С. 36—37.

⁸ OHSAS: принцип домино. Наша газета. Корпоративная газета Д.ТЭК, №6 (6) июль 2007, С. 2, 4—5.

⁹ ДСТУ OHSAS 18001:2010. Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги (OHSAS 18001:2007, IDT) [Текст]. — Чинний від 2011-01-01. — К.: Держспоживстандарт України, 2011. — 20 с.

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ			
ПРЕВЕНТИВНА МОДЕЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА			
системність	превентивність	персоніфікація	
комплексність	гнучкість	співробітництво	
Законодавче регулювання	Соціальний діалог	Економічне стимулювання	Соціальна відповідальність
ОЦІНКА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ РИЗИКАМИ			
від СУОП реагування на страхові випадки <i>post factum</i>	ПЕРЕХІД		до OSH-системи управління виробничими ризиками
▪ реагування на події та матеріальна компенсація їх наслідків	⇒		▪ профілактика небезпечних подій
▪ формальне покарання за невиконання вимог законодавства	⇒		▪ економічне стимулювання створення безпечних умов праці та впровадження безпечних технологій
▪ статусний списковий підхід до надання компенсацій	⇒		▪ встановлення компенсацій за даними атестації робочих місць
▪ страхування за середніми страховими тарифами незалежно від фактичних рівнів професійних ризиків	⇒		▪ страхування за індивідуальними тарифами на пьдставі фактичних показників професійних ризиків
ПРИНЦИПИ СТАНДАРТІВ ISO:			
планування	виконання	контроль	удосконалення

Рис. 4.8. Реформування системи управління охороною праці

Джерело: Складено автором.

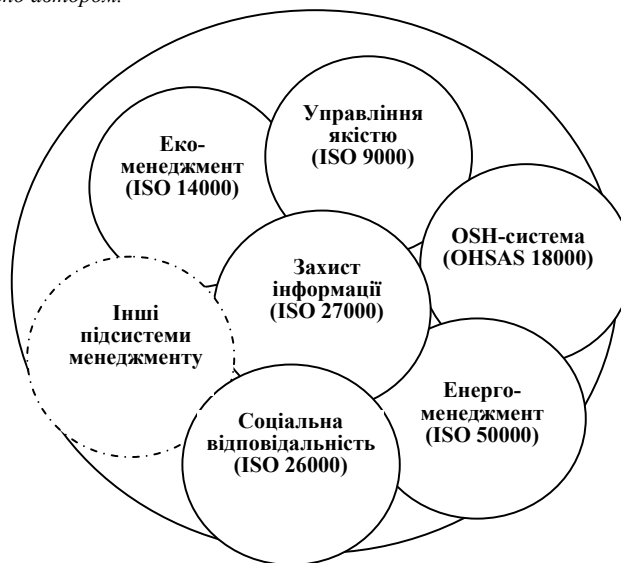


Рис. 4.9. OSH-система в системі менеджменту компанії

Джерело: УАЯ, Калита П.Я.

З економічної точки зору витрати на охорону праці є інвестиціями, що здійснюються з метою отримання вигоди в майбутньому, економічний ефект яких значно перевищує розрахункову величину з огляду на:

- довгострокову вигоду від поліпшення здоров'я і добробуту працівників;
- здатність компаній використовувати інновації для підвищення якості продукції, зменшення витрат і поліпшення умов праці.

Запроваджуючи OSH-систему, роботодавці зменшують негативні наслідки небезпечної праці для суспільства й, водночас отримують вигоди для бізнесу (*OSH business-benefits* — OSH-BB), оскільки існує прямий і безпосередній зв'язок між соціальною поведінкою компанії та її репутацією, продажами, впізнаваністю бренда і загальною вартістю¹ (рис. 4.10).



Рис. 4.10. Позитиви OSH-системи для бізнесу (*OSH business-benefits* — OSH-BB)

Джерело: The business benefits of good occupational safety and health // Facts 77. European Agency for Safety and Health at Work — Available at: <http://osha.europa.eu>

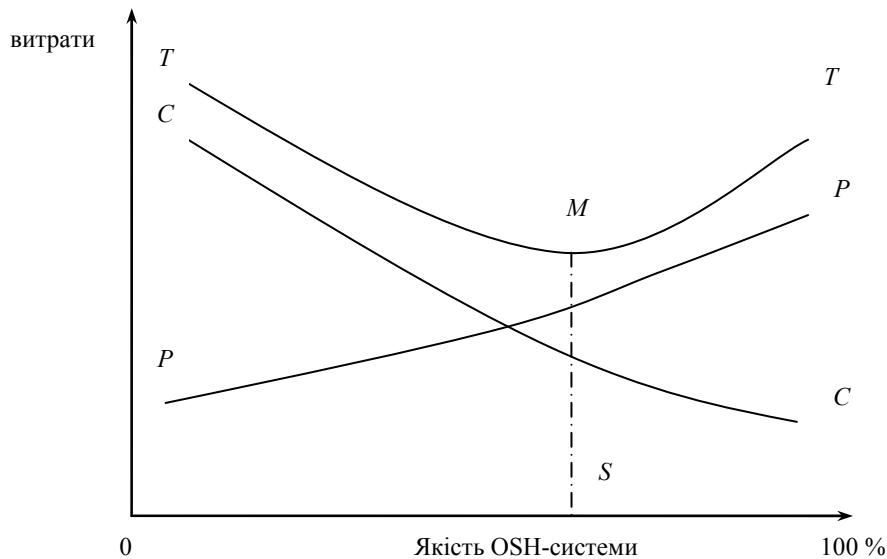
OSH-система в країнах ЄС є елементом колективних трудових відносин. До компетенції сторін трудових відносин (роботодавців і працівників в особі їх повноважних представників, передусім профспілок) належать основні обов'язки з: посилення превентивної складової професійної безпеки і здоров'я та первинного виявлення ризиків і нормативного закріплення методів їх зменшення. У деяких країнах у компаніях функціонують двосторонні комітети з представників

¹ *Leipziger D.* The definitive guide to the new social standard // Financial Times Prentice Hall. — 2001, SA 8000.

працівників і роботодавців. Спеціалізовані інститути включають державні органи з питань безпеки і здоров'я на виробництві. У більшості країн це — спеціалізовані бюро та інспекції¹.

Теоретичний набір кривих для опису витрат на функціонування OSH-системи (спрощені припущення) показує, що загальна вартість витрат на охорону праці складається з витрат на профілактичні заходи (P крива) та витрат на компенсацію наслідків виробничого травматизму і професійних захворювань (C крива).

З підвищенням якості OSH-системи вартість профілактики зростає, а вартість компенсації зменшується. Відтак інвестиції в охорону праці є економічно вигідними тоді, коли вони призводять до зменшення сумарної вартості OSH-системи (крива T), а оптимальний рівень охорони праці (S) досягається за її мінімальної сукупної загальної вартості (M) (рис. 4.11).



P — вартість профілактичних заходів;
 C — вартість компенсації наслідків виробничого травматизму і професійних захворювань;
 T — загальні витрати;
 M — мінімальні витрати.

Рис. 4.11. Витрати на функціонування OSH-системи (спрощені припущення)

Джерело: *Andreoni D.* The cost of occupational accidents and diseases // *Occupational Safety and Health Series.* — 1986. — No. 54. — International Labour Office, Geneva.

За даними Європейської Агенції з безпеки і професійного здоров'я (EU-OSHA), повернення інвестицій у розвиток OSH-систем оцінюється як 12 євро прибутку на кожен євро інвестицій². Країни з менш розвиненими OSH-системами витрачають значно більший відсоток ВВП на відшкодування наслід-

¹ Черняєва Д.В. Указана праця.

² The business benefits of good occupational safety and health // *Facts 77.* European Agency for Safety and Health at Work. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://osha.europa.eu>

ків виробничого травматизму та професійних захворювань. За оцінками МОП, витрати, пов'язані з наслідками травматизму на виробництві та професійними захворюваннями, в країнах Латинської Америки становлять до 10 % ВВП порівняно із 2,6—3,8 % ВВП у країнах ЄС¹. Зменшення рівня виробничих ризиків у результаті функціонування OSH-системи в країнах ЄС є підставою для зменшення розміру страхових внесків на обов'язкове соціальне страхування.

Таким чином, економічне оцінювання наслідків нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань передбачає диференціацію понять «витрати» і «втрати» (табл. 4.7).

Таблиця 4.7

**ВИТРАТИ І ВТРАТИ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ
НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ**

Витрати на:	Втрати
<ul style="list-style-type: none"> • поліпшення виробничого середовища (забезпечення належних умов праці) 	<ul style="list-style-type: none"> • ВВП (недоотримання продукції, невиконання робіт, послуг)
<ul style="list-style-type: none"> • попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань 	
<ul style="list-style-type: none"> • компенсацію наслідків нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань 	<ul style="list-style-type: none"> • людського потенціалу

Джерело: складено автором.

Витрати є ширшою категорією, що включає втрати. Здійснення витрат має на меті поліпшення виробничого середовища, запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням, а також компенсацію наслідків у разі настання цих подій, тоді як втрати виявляються в недоотриманні продукції (ВВП) та зменшенні людського потенціалу. Таким чином, загальний обсяг витрат можна розглядати як сумарні витрати на поліпшення виробничого середовища та втрати від негативних явищ, що мають місце у даному середовищі.

Вимушені витрати ВВП об'єктивно існують у вигляді компенсації негативних наслідків нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань постраждалим (або членам їхніх сімей) і в разі зменшення або відсутності цих наслідків можуть бути використані в інший спосіб. Втрати ВВП у вигляді недоотриманої продукції мають умовний характер, оскільки не відображають реальних витрат створеного суспільством продукту, а визначаються за певних умов. Тобто йдеться про втрачену вигоду та економічний ефект від усіх можливих видів економії (реальних і умовних, у сфері виробництва і споживання)².

Більша частина витрат є непрямими та/або зовнішніми і оплачується не роботодавцем, а працівниками, їхніми сім'ями і місцевими спільнотами, що спричиняє існування межі між стимулами підприємств та інтересами суспільства.

Масштаби зовнішніх витрат свідчать, що зменшення виробничих ризиків більшою мірою відповідає інтересам суспільства, аніж окремих компаній. Водночас саме бізнес відіграє провідну роль у створенні цих ризиків і подоланні їх

¹ National economics and occupational safety and health // Facts 76. European Agency for Safety and Health at Work. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://osha.europa.eu>

² Методические вопросы оценки потерь от производственного травматизма и профессиональных заболеваний. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://do.gendocs.ru/docs/index-294385.html#7016589>

наслідків. Якщо наявні рівні травматизму і професійної захворюваності перевищують економічно й технологічно виправдані, саме суспільство має встановлювати правила, які зобов'язують компанії вживати заходів щодо поліпшення умов праці понад межі їх власної економічної та фінансової вигоди¹.

Переорієнтація концептуальних підходів у сфері охорони праці від реагування на страхові випадки й матеріальну компенсацію їхню наслідків до превентивної моделі забезпечення професійної безпеки і здоров'я, зорієнтованої на управління виробничими ризиками, що зараз відбувається у світі, дозволяє визначати «проблемні місця», необхідні заходи та їхню вартість, і створює можливість для забезпечення гідних та безпечних умов праці.

Утім, хоча комплексне застосування згадуваних стандартів ISO 9001 (системи менеджменту якості), ISO 14001, OHSAS 18001 (охорони здоров'я і забезпечення безпеки праці) та інших формує систему соціально зорієнтованого управління (Total Responsibility Management, TRM), а дедалі більше компаній намагаються враховувати у своїй діяльності індикатори соціально відповідального бізнесу й сталого розвитку, ці системи сертифікації і в Україні, і в усьому світі мають необов'язковий характер. Тобто імплементація TRM, своєю чергою, відповідних стандартів у діяльність вітчизняних підприємств залежить саме від соціальної відповідальності керівництва компаній, від усвідомлення ними важливості та соціально-економічної ефективності цих рішень, від рівня розвитку культури безпеки праці тощо.

Упровадження TRM дає підстави говорити, що компанія добровільно йде шляхом урахування інтересів не тільки своїх акціонерів, а й враховує інтереси своїх співробітників і суспільства загалом. Водночас упровадження сучасних систем безпеки праці дає компаніям відчутні вигоди:

- інвестиції у здоров'я і розвиток працівників підвищують довіру до компанії з боку працівників, знижують плинність персоналу, підвищують кваліфікаційний рівень працівників, а отже, призводять до підвищення конкурентоспроможності компанії;
- керівники спрямовуються на виявлення і зниження основних видів ризиків негативного впливу виробничої діяльності та продукції, що випускається, на здоров'я співробітників, населення і споживачів;
- системний підхід полегшує вирішення проблем, досягається велика відповідальність, чіткі обов'язки;
- підвищується продуктивність праці за рахунок поліпшення умов праці й зниження непродуктивних витрат часу і праці (так, за оцінками експертів, раціональний комплекс заходів, спрямованих на поліпшення умов праці, може забезпечити приріст продуктивності праці до 25 %);
- зменшуються витрати за рахунок ефективнішого використання праці, зниження витрат, пов'язаних з травматизмом, захворюваністю, ротацією кадрів;
- підвищується правова безпека, у тому числі в плані гарантій відповідності мінливим вимогам законодавства з охорони праці;
- на взаємовигідній основі враховуються інтереси всіх сторін, задіяних у виробничій діяльності;

¹ Охрана труда и бизнес. — МОТ. — М., 2007. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ilo.org/public/russian/region/europro/moscow/info/publ/economic_book.pdf. — с.28—29.

- поліпшується імідж підприємства на ринку продукції та ринку праці, популяризується бренд компанії як роботодавця, а в очах органів влади як соціально відповідальної організації (узагальнено за: ¹).

Усвідомлення зазначених вигід зумовило від кінця 90-х років ХХ століття у західних країнах зміну підходу до політики безпеки на виробництві. З'явилася тенденція робити акцент на таких чинниках, як організаційна культура, зміна поведінки, підвищення відповідальності, відданість організації меті забезпечення гідних умов праці та безпеки праці. Зрештою саме керівництво виробляє концепцію (філософію) у сфері охорони праці і формує культуру охорони праці в своїй організації.

Згідно з положеннями Конвенції МОП (187) «Про засади, що сприяють безпеці та гігієні праці», термін *національна культура профілактики* у сфері безпеки та гігієні праці означає культуру, в якій право на безпечне й здорове виробниче середовище дотримується на всіх рівнях, коли уряди, роботодавці і працівники беруть активну участь в забезпеченні безпечного й здорового виробничого середовища за через систему встановлених прав, відповідальності й обов'язків, і коли принципам профілактики надають найвищий пріоритет.

МОП проголосила 28 квітня Всесвітнім днем безпеки праці, мета якого — сприяння культурі безпеки і гігієні праці в усьому світі. Необхідність ширшої пропаганди культури запобіжних заходів з охорони праці є вирішальною основою більшості програмних документів МОП. Про це, наприклад, свідчить зміст Керівництва з систем управління охороною праці (2001 р.), Глобальної стратегії з питань охорони праці на виробництві (2003 р.) та доповіді МОП «Основні напрями просування охорони праці» (2004 р.)².

Досвід показує, що високий рівень культури безпеки праці однаково вигідний працівникам, роботодавцям і урядам. Доведено, що різні заходи профілактики ефективні як у плані запобігання нещасним випадкам на робочому місці, так виробництву і бізнесу. Чинні нині у багатьох країнах високі вимоги до безпеки праці — прямий результат довгострокової політики, що спирається на тристоронній соціальний діалог, колективні переговори між роботодавцями і профспілками, а також на розвинене законодавство у сфері охорони і гігієні праці, підкріплене діяльністю належної трудової інспекції³.

Поняття культури охорони праці включає управлінські системи та практику, участь працівників та їхню поведінку на робочому місці, всі ті принципи, відносини і правила, які сприяють створенню безпечного й здорового виробничого середовища, де люди можуть працювати продуктивно і якісно. Конвенції МОП № 155 і № 187 є необхідним підґрунтям культури безпеки та гігієні у праці.

Дієве запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням починається на рівні підприємства, але вимагає широкої участі урядів, організацій працівників і роботодавців. Участь самих працівників, свідоме дотримання ними норм і правил щодо безпеки праці, застосування керівництвом сучасних підходів організації праці, навчання й інформування праців-

¹ Свитенко Д., Авраменко А. Обеспечение безопасности труда персонала как элемент социально ориентированного управления организацией. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/article/obespechenie-bezopasnosti-truda-personala-kak-element-socialno-orientirovannogo-upravleniya>

² Древаль Ю.Д. Участь МОП у формуванні та вдосконаленні культури охорони праці / Древаль Ю.Д. // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. — 2016. — № 2 (12). — С. 58—66 (С. 61).

³ Зеркалов Д.В. Безопасность труда.. — С. 9.

ників — усе це важливі засоби сприяння культурі безпеки і гігієни праці. Разом з тим велику роль у зміцненні, інформуванні, контролі й у забезпеченні дотримання основних трудових норм, закріплених у конвенціях МОП з безпеки праці, відіграє державна інспекція праці. Майже 130 держав — членів МОП ратифікували Конвенцію (№ 81) про інспекцію праці 1947 року, яка є «ключем» до розвитку технічного співробітництва й досягнення культури безпеки та гігієни праці.

Важливим ресурсом популяризації культури охорони праці стали Всесвітні конгреси з охорони праці, які за участі МОП та інших зацікавлених організацій збираються один раз на чотири роки в різних країнах світу. Логічним наслідком об'єднаних міжнародних зусиль у цьому напрямі стало опрацювання Доповіді МОП до Всесвітнього дня охорони праці у 2015 році, яка має назву «Разом підвищимо культуру профілактики у сфері праці» і сьогодні є взірцевою у справі налагодження культури охорони праці на різних рівнях соціально-трудових відносин¹.

Назагал, попри певні різночитання щодо комплексу заходів зі сприяння національній культурі профілактики у сфері безпеки та гігієни праці, недостатню чіткість у тлумаченні суб'єктивних та об'єктивних аспектів культури охорони праці, нині розроблено системне тлумачення культури охорони праці, яке вважається неінституціональною основою працезахоронної політики². При цьому обов'язковою умовою є саме профілактика, необхідність активної участі всіх суб'єктів соціально-трудових відносин і залучення всього спектра необхідних ресурсів. Дедалі частіше йдеться і про те, що культура безпеки праці є важливим компонентом становлення концепції гідної праці, рушієм розвитку загальної культури та безпеки суспільства в цілому.

Література

1. Акції спробуємо? / Інформаційний портал про приватні інвестиції та фінанси [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://investfunds.ua/news/akc-sprobujemo-ot-capital-143131/>
2. Прибуток це не тільки гроші. Соціальне підприємництво в Польщі та Україні [Електронний ресурс] / [Б. Бабіщ, К. Блаціньська, Х. Гиренко та ін.] / Польсько-українська рада обміну молоддю. — Режим доступу : <http://www.oridu.odessa.ua/news/2016/11/18/broshura.pdf>
3. *Борецька Н. П.* Політика соціального захисту середнього класу / Н. П. Борецька // Демографія та соціальна економіка — 2007. — № 1. — С. 170–183.
4. *Буткалюк В.* Якість життя робітників в Україні / В. Буткалюк // Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. — Вип. 2(16). — С. 349–357.
5. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2015 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) : стат. зб. — К. : ДССУ, 2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Доклад о человеческом развитии – 2015. Труд во имя человеческого развития / ПРООН, 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf

¹ *Древаль Ю.Д.* Участь МОП у формуванні та вдосконаленні культури охорони праці. — С. 63.

² Там само. — С. 64.

7. Древаль Ю. Д. Участь МОП у формуванні та вдосконаленні культури охорони праці / Ю. Д. Древаль // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2016. — № 2(12). — С. 58–66.
8. ДСТУ OHSAS 18001:2010. Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги (OHSAS 18001:2007, IDT) : чинний від 2011-01-01. — К. : Держспоживстандарт України, 2011. — 20 с.
9. Жадан С. В. Соціальне партнерство — новий принцип в управлінні загальнооб'язковим державним соціальним страхуванням / С. В. Жадан // Адвокат. — 2005. — № 4. — С. 15–17.
10. Загальна декларація прав людини : декларація ООН : міжнар. документ від 10.12.1948 [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
11. Закони України «Про Державний бюджет України на (2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016) рік» [Електронний ресурс]. — К. : ВРУ (розділ «Законодавство»). — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>
12. Звіт про результати аудиту ефективності використання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на компенсацію за пільговий проїзд та надання пільг з послуг зв'язку окремим категоріям громадян у 2015 році та аналізу фінансового забезпечення реалізації їх прав на зазначені пільги у 2016 році : рішення Рахункової палати України від 08.11.2016 № 23-3 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16750718/Zvit_23-3.pdf?subportal=main
13. Звітність про виконання бюджетів / Державна казначейська служба України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.treasury.gov.ua>
14. Зеркалов Д. В. Безопасность труда [Электронное издание] : монографія / Д. В. Зеркалов. — К. : Основа, 2012. — 643 с.
15. Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму. — К. : М-во соц. політики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=191375&cat_id=141688
16. Коваль О. Я. Реформування пільг і привілеїв в Україні — наближення до європейських стандартів / О. Я. Коваль, Л. Л. Тарасенко, Т. Г. Яцків. — Львів : Галицький друкар, 2009. — 216 с.
17. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.71 № 322-VIII (у ред. Закону від 14.05.2015 № 433-VIII, зі змінами) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
18. Колот А. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13.
19. Колот А. М. Соціальний діалог як інститут підвищення соціальної відповідальності / А. М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. — 2013. — № 1 — С. 21–24.
20. Колот А. М. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / Колот А. М., Герасименко О. А. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2015. — № 2(10) — С. 21 — 42.
21. Конституція України, затв. Законом України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
22. Кудінова А. В. Проблеми соціальної сфери в Україні: результат дефіциту ресурсів чи неефективного державного регулювання? / А. В. Кудінова, Д. В. Верба // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 3. — С. 34–41.
23. Лебедев І. В. Забезпечення гідної праці на засадах корпоративної соціальної відповідальності : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.07 / Ігор Васильович Лебедев ; Одеськ. нац. екон. ун-т. — Одеса, 2015. — 527 с.
24. Лопушняк Г. С. Теоретичні засади реформування державної системи соціальних пільг в Україні / Г. С. Лопушняк // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. — Вип. 2(9) / [редкол. : С. М. Серьогін (гол. ред.)]. — Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011. — С. 42–51.

25. *Масюкевич А.* Рискориентированный подход к оценке профессиональных рисков / А. Масюкевич // Охорона праці. — 2011. — №10. — С. 36–37.
26. Методические вопросы оценки потерь от производственного травматизма и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://do.gendocs.ru/docs/index-294385.html#7016589>
27. Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2014 та 2015 роках : стат. бюлетні. — К. : Державна служба статистики України [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
28. Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2014 році : стат. бюлетень. — К. : Державна служба статистики України, 2016. — 133 с.
29. Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2015 році : стат. бюлетень. — К. : Державна служба статистики України, 2017. — 133 с.
30. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
31. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-ХІІ, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2801-12/page>
32. Охрана труда и бизнес / МОТ. — М., 2007 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/economic_book.pdf
33. Пенсійна система і фінансування системи соціального забезпечення : навч. матеріали / М-во соц. політики України ; Міжнародна організація праці. — К., 2015. — 504 с.
34. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-ІІІ [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
35. Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2016 рік : Постанова Кабінету Міністрів України від 10.03.2016 № 190 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/190-2016п>
36. Про затвердження Методики розрахунку рівня економічної безпеки України : наказ Міністерства економіки України від 02.03.2007 № 60 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.uazakon.com/documents/date_6s/pg_gewqwi/
37. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України : наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 29.10.2013 № 1277 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://cct.com.ua/2013/29.10.2013_1277.htm
38. Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення : постанова Кабінету Міністрів України від 11.10.2016 № 780 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/780-2016-%D0%BF>
39. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення : постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF>
40. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>
41. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ (у ред. Закону № 229-ІV від 21.11.2002, зі змінами).
42. Про соціальні послуги : Закон України від 19.06.2003 № 966-ІV [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
43. Профілактика нещасних випадків [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.social.org.ua/activity/profilactika>
44. *Руженський М. М.* Трансформація інститутів соціального захисту населення в транзитивній економіці : дис. ... д-ра екон. наук / М. М. Руженський. — К. : КНЕУ, 2016. — 411 с.

45. Сайт Ощадбанка ; раздел «Депозиты» [<http://www.oschadbank.ua/ua/private/deposit/>]
46. *Свитенко Д.* Обеспечение безопасности труда персонала как элемент социально ориентированного управления организацией [Электронный ресурс] / Д. Свитенко, А. Авраменко. — Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/article/obespechenie-bezopasnosti-truda-personala-kak-element-socialno-orientirovannogo-upravleniya>
47. Соціальний захист населення України : стат. збірники за 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 роки. — К. : Державна служба статистики України (розділ «Публікації») [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
48. Соціальні індикатори рівня життя населення : стат. зб. / відп. за вип. О. О. Кармазіна. — К. : Державна служба статистики України, 2016. — С. 200.
49. Статистична інформація Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
50. *Ткаліч О.* Працевлаштування людей з інвалідністю в Україні: формальність і реалії / Олена Ткаліч // Спільне : журн. соціальної критики. — 26.09.2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://commons.com.ua/pratsevlashtuvannya-lyudej-iz-invalidnistyu-v-ukrayini-formalnist-i-realiyi/>
51. Умови праці найманих працівників у 2015 році : стат. бюлетень. — Київ, 2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
52. *Черняева Д. В.* Споры вокруг терминологии — гигиена или здоровье [Электронный ресурс] / Д. В. Черняева. — Режим доступа : <http://www.dvkuot.ru/index.php/artikul/467-nkot>
53. Adapting to Change in Work and Society: a New Community Strategy on Health and Safety at Work 2002–2006. — Brussels, 2002 [Electronic resource]. — Available from : http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/com2002_en.pdf
54. *Andreoni, D.* The cost of occupational accidents and diseases / D. Andreoni // Occupational Safety and Health Series. — 1986. — No. 54. — International Labour Office, Geneva.
55. Budżety gospodarstw domowych w 2015 r.: informacje i opracowania statystyczne. — Warszawa : Główny urząd statystyczny (Warunki życia), 2016. — Dostęp : <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/budzety-gospodarstw-domowych-w-2015-r-,9,10.html>
56. *Leipziger D.* SA 8000: The definitive guide to the new social standard / D. Leipziger // Financial Times Prentice Hall. — 2001.
57. Global Strategy on Occupational Health for All: The Way to Health at Work. Recommendation of the second meeting of the WHO Collaborating Centres in Occupational Health, 11–14 October 1994, Beijing, China WHO/OCH/95.1 ISBN 95 1-802-07 1-X.
58. Global Strategy on Occupational Safety and Health. Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003. International Labour Organization. Geneva, 2004.
59. Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems: ILO-OSH 2001. International Labour Office. Geneva, 2001.
60. Mājsaimniecību budžets — Galvenie rādītāji: statistiskā informācija. — Central Statistical Bureau of Latvia (Iedzīvotāji un sociālie procesi). — Dostep : <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/metodologija/majsaimniecibu-budzets-un-paterina-izdevumi-36825.html>
61. National economics and occupational safety and health // Facts 76. European Agency for Safety and Health at Work [Electronic resource]. — Available from : <http://osha.europa.eu>
62. OHSAS: принцип домино // Наша газета : корпоратив. газета Д.ТЭК. — 2007. — № 6(6). — Июль. — С. 2, 4–5.
63. The business benefits of good occupational safety and health // Facts 77. European Agency for Safety and Health at Work [Electronic resource]. — Available from : <http://osha.europa.eu>

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ЯК КОМПОНЕНТА ГІДНОЇ ПРАЦІ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ, ВИКЛИКИ, МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

5.1. Професійний розвиток як процес адаптації до мінливих умов зайнятості

За сучасних умов глобалізації, конкуренції та стрімких науково-технічних змін, які впливають не тільки на зайнятість, а й, як наслідок, — на нечувану швидкість старіння продукції, технологій, методів управління, організаційної структури, теоретичних знань, умінь і практичних навичок, здатність організації до постійного професійного розвитку персоналу — один з найважливіших чинників забезпечення конкурентоспроможності її на ринку.

Основні характеристики конкурентоспроможності працівника, за якими він здатен забезпечувати конкурентоспроможність організації — це його компетентність і професійна мобільність; здатність до ризику та захисту прав і свобод; цілеспрямованість і впевненість у власних силах; володіння навичками самонавчання і підвищення кваліфікації; ініціативність і самодисципліна; діловитість; здатність до самоаналізу і ухвалення нестандартних рішень; відповідальність; емоційна стійкість і комунікабельність.

У зв'язку з цим за мінливих умов зайнятості головний акцент у здійсненні політики сталого розвитку організації слід зробити на вирішенні та реалізації таких завдань: забезпечення якості та кількості робочої сили через забезпечення гідних і безпечних умов праці, зокрема через професійний розвиток, охорону здоров'я працівників, ефективне використання людського капіталу відповідно до його професійно-кваліфікаційного рівня тощо.

Професійний розвиток може забезпечити швидку адаптацію до змін, а отже, й гідну працю за мінливих умов зайнятості, якщо його розглядати як необхідний процес, безперервно здійснюваний на кожній стадії «життєвого циклу» організації.

Утім, на практиці здатність персоналу швидко адаптуватися до мінливих умов зайнятості часто наражається на відсутність формалізованої процедури ухвалення ефективних управлінських рішень стосовно його професійного розвитку для такої швидкої адаптації. Менеджмент організації не знає, як враховувати певну стадію розвитку економіки та суспільства, як реагувати на поточну стадію власного «життєвого циклу» розвитку. Однією з причин невідповідності організації до швидкої адаптації до мінливих змін зовнішнього середовища є відсутність компетентності у ключового персоналу до цих змін. Однак організація може ефективно існувати й досягати своїх цілей, лише якщо її розвиток адекватний вимогам і змінам середовища, а персонал компетентний і в змозі це забезпечити.

У науковій літературі тематика розвитку організації в рамках «життєвого циклу» неодноразово висвітлювалося. Відомі моделі концепції життєвих циклів

(І. Адізеса^{1,2,3}; Л. Грейнера⁴; Т.Ю. Базарова і Б.Л. Єр'оміна⁵; Е.Н. Ємельянова і С. Є. Поварніциної⁶; С.Р. Філонович і Е.М. Кушелевіч⁷ та ін.) — можна вважати обгрунтованішими і найпоширенішими в реальному житті організації.

З огляду на моделі концепцій «життєвого циклу» організації кожна організація має «життєвий цикл», тобто сукупність стадій, через які вона проходить упродовж періоду свого функціонування. Зазвичай у «життєвому циклі» організації вчені та практики вирізняють такі стадії: народження (формування), дитинство і юність (інтенсивне зростання, розвиток), зрілість (стабілізація), старіння (спад, криза), відродження (формування) або смерть. Таким чином, «життєвий цикл» організації відображає її еволюцію від заснування до зникнення як окремої сутності. Залежно від того, на якій стадії «життєвого циклу» перебуває організація, з'являються певні проблеми й постають завдання, для розв'язання яких потрібні відповідні методи та інструменти.

Однак, на нашу думку, особливий інтерес привертає питання про те, щоб не лише враховувати у завданнях управління персоналом стадію S-подібного розвитку організації, а й стадію розвитку її підрозділів, персоналу у рамках однієї посади чи окремих працівників на кривій їхнього «життєвого циклу».

На нашу думку, найсерйозніші проблеми виникають тоді, коли організація, що перебуває, наприклад, на стадії дитинства чи юності, із завяттям намагається пробитися на ринок, який вступає у стадію зрілості; коли другоетапний структурний підрозділ не може виконати поставлені завдання третьоетапної організації; коли другоетапна людина «помилково» влаштовується до третьоетапної організації тощо. При цьому хоч би як працівник намагався забезпечити собі гідну працю, він постійно відчуватиме стрес, проблеми чи потраплятиме у конфліктні ситуації.

Узагалі тема опису «життєвого циклу» розвитку організації у зв'язку з «життєвими циклами» розвитку її структурних підрозділів і працівників у рамках однієї посади мало вивчена в літературі, хоча зараз багато менеджерів з персоналу і керівний склад гостро потребують інформації з цієї тематики. Тому неабиякий інтерес становить дослідження Л. Кольцової, присвячене темі «життєвого циклу» організації, підрозділу і працівника⁸. У «життєвому циклі» розвитку структурного підрозділу організації дослідниця виокремлює такі стадії: єдиноначальність, команда, спеціалізація і виокремлення. При цьому авторка вважає, що за стадіями життя підрозділів будь-яка організація неоднорідна і повною мірою однорідною не може бути, бо кожен підрозділ має «свій життєвий цикл». У

¹ Адізес І. К. Как преодолеть кризисы менеджмента. Диагностика и решение управленческих проблем / пер. с англ. — СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2006.

² Адізес І. К. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные [пер. с англ. Т. Гутман; науч. ред. С. Филонович]. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2009.

³ Адізес І. К. Управление жизненным циклом корпорации [пер. с англ. В. Кузина; под науч. ред. А. Г. Сеферяна]. — СПб.: Питер, 2008.

⁴ Greiner, L. Evolution and revolution as organizations grow // Harvard Business Review. — 1972. — Vol. 50. — № 4. P. 37—46. (Русский перевод: Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8 «Менеджмент». — Вып. 4. — С. 76—92).

⁵ Базаров, Т.Ю., Ер'оміна Б.Л. Управление персоналом. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 2002.

⁶ Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Жизненный цикл организационного развития // Организационное развитие. — 1996. — № 2. — С. 25—39.

⁷ Филонович, С.Р., Кушелевич, Е.М. Теория жизненных циклов И. Адизеса и российская действительность // Социологические исследования. — 1996. — № 10. — С. 63—71.

⁸ Кольцова Л. Методы оценки персонала в зависимости от этапа развития организации. Жизненные циклы сотрудников. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/exclusive/?id=10435>

результаті, на нашу думку, така неоднорідність також може призводити до конфліктів, коли, скажімо, підрозділи, що перебувають на стадії народження, дитинства чи старіння, не можуть задовольнити потреби пов'язаних з ними структурних підрозділів, що перебувають на стадіях юності чи зрілості. Саме тут актуальним є своєчасний професійний розвиток, базований на нагальних потребах щодо розвитку й адаптації персоналу до мінливих умов зайнятості.

Загострення проблем у сфері управління персоналом із подальшим розвитком конфлікту можна спостерігати, коли, друго- або третьоетапна людина «помилково» влаштовується у першоетапний структурний підрозділ організації. У такому разі формується один з найтипівіших конфліктів, безпосередньо пов'язаний з персоналом і його спротивом змінам у процесі розвитку організації, оскільки компетентність, поведінку, свідомість, інтереси і мотиви працівників структурних підрозділів змінити куди складніше, ніж виробничу або управлінську технології, основні засоби чи організаційну структуру, організацію виробництва та праці тощо.

У Великій Британії, за даними спеціалізованої літератури, «життєвий цикл» працівника в рамках однієї посади на рівні структурного підрозділу включає такі стадії: новачок, фахівець, професіонал, консультант. Л. Кольцова та її колеги вирізняють в «життєвому циклі» працівника в рамках однієї посади стадії: професійного зростання, професійної реалізації, професійного вигорання з точкою прийняття працівником рішення про продовження роботи на цій посаді, професійної стагнації, що завершується точкою ухвалення рішення організацією про звільнення цього працівника¹. Разом із тим, як зазначає російська дослідниця Р. Колосова, «хоч би яку модель диференціації життєвого циклу людини ми прийняли для розгляду, вочевидь на кожному з етапів життєвого циклу людина в соціально-трудових відносинах віддаватиме перевагу тим чи тим цілям — предметам².

Іншими словами, і організація, і структурні підрозділи, і весь персонал підкоряються закону *S*-подібного розвитку, рухаючись від однієї стадії «своїх життєвих циклів» до іншої. Отже, доходимо висновку, що значну кількість конфліктних ситуацій можна описати мірою збігу етапу організації з етапом ринку (середовища), етапу підрозділу з етапом організації, етапу колективу (підрозділу) з етапом працівника в рамках однієї посади чи етапом людини в рамках її життєвого циклу.

У світлі викладеного вважаємо, що розгляд не лише організації як системи, що *S*-подібно розвивається, а й її структурних підрозділів, працівників у рамках однієї посади та окремих людей, які перебувають на «своїх етапах життєвого циклу», трансформується в цілі та завдання менеджменту й управління персоналом на стадіях «життєвого циклу» розвитку організації з урахуванням запобігання можливим конфліктам. Серед цих цілей можуть бути: зростання ринкової вартості організації та збільшення обсягів її діяльності, диверсифікація розвитку, завоювання нових ринків чи їх сегментів (цільових груп споживачів), збільшення прибутку, рентабельності, підвищення ефективності управління персо-

¹ Кольцова Л. Методы оценки персонала в зависимости от этапа развития организации. Жизненные циклы сотрудников. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/exclusive/?id=10435>

² Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ, 1996.

налом, підвищення якості трудового життя, розвиток на засадах інноваційних переваг, створення ділової репутації (іміджу) тощо.

За сучасних умов реалізувати наведені цілі розвитку організації незалежно від стадії її «життєвого циклу» можна, якщо сформувавши механізм стратегічного розвитку системи управління. За проведеним нами у 2014 році дослідженням майже сорока українських організацій виявлено, що цей механізм має ґрунтуватися на розробленні системи адаптації організації, а отже, його ключового ресурсу — персоналу — до будь-яких змін як у «життєвому циклі» розвитку організації, підрозділу, працівника/людини, так і економіки й суспільства.

Необхідною умовою адаптації організації та персоналу до сучасних економічних умов є безперервність цього процесу. Це забезпечує якісні перетворення управління загалом або формування принципово нових характеристик, елементів, параметрів системи. Як наслідок — ефективне функціонування всієї організації, адекватне до мінливих умов зайнятості, хоч би якими «від'ємними» для організації вони були.

Опитані експерти у сфері менеджменту при формуванні системи адаптації організації радять враховувати: цілі й інтереси менеджменту та персоналу, вимоги й обмеження, пов'язані з технологією виробництва і реалізації продукту (послуги), потреби зовнішнього середовища. Досліджені успішні організації із тривалими «життєвими циклами» (понад 15 років) мають схожі риси, одна з яких - висока здатність адаптуватися.

Здатність до адаптації слід розглядати як основний чинник успішного розвитку організації за сучасних економічних умов. Це виявляється в адаптивності до зовнішнього середовища і толерантності до нових чи протилежних ідей і видів діяльності. Висока здатність до адаптації, своєю чергою, забезпечується професійним розвитком персоналу та його доступністю не тільки ключовим управлінським працівникам, а й ключовим виконавцям. Так виникає ґрунт для формування нової системи мислення, розуміння нових процесів змін топ-менеджментом і виконавчим персоналом і, як наслідок, — інтеграції працівників, підвищення рівня їх мотивації й результативності діяльності організації, створення інноваційної моделі розвитку організації.

Здатність організації як системи, що розвивається, до адаптації має використовуватися топ-менеджментом у побудові варіантів професійного розвитку персоналу, що допомагають визначити пріоритети найефективніших напрямів, які забезпечують продовження «життєвого циклу» й перехід організації на якісно новий рівень із гідною працею.

Метою системи адаптації організації до певної стадії циклу розвитку економіки та суспільства є підвищення ефективності господарювання на засадах здатності її персоналу до професійного розвитку та створення на цій основі інноваційного потенціалу й інновацій, що сприяють зниженню витрат на кожній стадії «життєвого циклу» розвитку організації за рахунок: стабільності, поступового врегулювання ускладнень і конфліктних ситуацій, повного пристосування нових працівників до внутрішнього середовища, їх ідентифікації з новим колективом, набуття достатнього досвіду й рівня компетентності для критичного підходу до своєї роботи і самостійного виправлення помилок і браку, приведення фактичного рівня компетентності персоналу до стандарту, прийнятого в організації, та постійній його підтримці (професійному розвитку) за мінливих умов зайнятості.

Таким чином, для постійної конкурентоспроможності за мінливих умов зайнятості організації «вимушено» мають здійснювати соціальні інвестиції/витрати у професійний розвиток персоналу, який відіграє в цьому вирішальну роль. Такі витрати на професійний розвиток слід розглядати не як безповоротні витрати, а як прибуткові інвестиції в людський капітал.

Хоча би на якій стадії «життєвого циклу» перебувала організація, її виживання за мінливих умов зайнятості, кризи й жорсткої конкуренції можливо тільки за своєчасного реагування на подібні явища і створення ефективної системи адаптації організації та персоналу через систему професійного розвитку, який, своєю чергою, забезпечуватиме гідну працю.

5.2. Інституціональні аспекти професійного розвитку працівників за наймом

Серед напрямів забезпечення гідної праці та підвищення якості трудового життя важливу роль мають відігравати інституціональні аспекти професійного розвитку тих, хто працює за наймом. До інститутів у сфері професійного розвитку працівників відносять державу, її виконавчі органи влади, громадські організації, роботодавців, найманих працівників, профспілки тощо, тобто все, що відображає сукупність суспільних процесів у зазначеній сфері.

Важливість такого інституту як держава полягає насамперед у належному нормативно-правовому забезпеченні професійного розвитку працівників за наймом. В управлінні розвитком персоналу суттєвою є роль законодавчих і нормативних актів України. Це Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України, Укази Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, накази, інструкції, положення інших органів виконавчої влади держави.

Утім, в Україні інституціональним аспектам професійного розвитку зайнятих за наймом, на відміну від країн з розвиненою ринковою економікою, не приділяється належної уваги, що не сприяє забезпеченню гідної праці найманих працівників. Це зумовлено недостатньою активною роллю держави, організацій та інших соціальних партнерів у підготовці персоналу на виробництві.

Водночас досягнення країн з розвиненою ринковою економікою у професійному навчанні персоналу зумовлені тим, що, попри на загальновідомі принципи саморегулювальної економіки, процеси відтворення освітнього потенціалу суттєво підпорядковані регулюванню на державному рівні. Наприклад, у США у 1962 році ухвалено «Закон про розвиток і підготовку робочої сили», у 1973-му — «Загальний закон про зайнятість та підготовку робочої сили», у 1982-му — «Закон про спільну підготовку робочої сили», у 1987-му — «Закон про допомогу в підготовці звільнюваних працівників»¹.

Пізніше було ухвалено закони «Про рівність жінок в освіті» (1994), «Про інвестиції в робочу силу» (1998), «Про освіту для всіх» (2007), «Про відновлення

¹ Макарова И. К. Управление персоналом : учебник / И. К. Макарова. — М.: Юриспруденция, 2002. — 304 с.

та реінвестування США» (2009) та інші¹. Саме завдяки цим законодавчим актам у США найбільшого розмаху досягла державна політика з регулювання ринку праці та навчання різних категорій населення.

У Німеччині нормативно-правове підґрунтя навчання на робочому місці визначають Закон про професійне навчання та Закон про ремесла. Ці закони регламентують відносини між компаніями, що здійснюють навчання, і тими, хто навчається, щодо укладання контрактів, видачі свідоцтв про навчання й оплату, а також участі в організації навчання кадрів комітетів із професійного навчання торговельно-промислових і ремісничих палат. У земельних комітетах із професійного навчання законодавством забезпечено рівне представництво роботодавців, найманих працівників та уряду².

В Україні з цією метою лише у 2012 році було ухвалено Закон «Про професійний розвиток працівників»³. У ньому визначено основні терміни з розвитку персоналу, окреслено державну політику в цій сфері. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за принципами:

- доступності професійного розвитку працівників;
- вільного вибору форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їхньої роботи;
- дотримання інтересів роботодавця та працівника;
- безперервності процесу професійного розвитку працівників.

У Законі сформульовано основні завдання і напрями діяльності підприємств і навчальних закладів у сфері розвитку персоналу на виробництві. Особливу увагу приділено атестації працівників, управлінню й організації навчання персоналу на виробництві, підтвердженню результатів неформального професійного навчання працівників, створенню центрів визнання результатів неформального навчання. Однак недостатня увага приділена фінансуванню заходів з навчання тих, хто працює за наймом, стимулюванню роботодавців щодо розвитку працівників. Це заважає створенню сприятливих умов для поліпшення інвестиційного клімату в країні, забезпечення гідної праці зайнятих за наймом і підвищенню якості їхнього трудового життя.

При цьому Закон України «Про професійний розвиток працівників» регулює навчання працівників на виробництві не в повному обсязі. Зокрема, він не регулює питання обов'язкового навчання працівників, пов'язаних з охороною праці, роботами з підвищеною небезпекою. Так, ст. 153 Кодексу законів про працю України на власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, проти-пожежної безпеки⁴.

Професійний розвиток персоналу регулюють й інші законодавчі акти. Це Податковий кодекс України і Бюджетний кодекс України, закони України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності», «Про державну службу», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їхньої діяльності» тощо.

¹ Бідюк Н. М. Теорія і практика професійного навчання безробітних у США : Автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Н. М. Бідюк ; АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. — К., 2010. — 44 с.

² Муравьева А. А. Профессиональное образование и обучение в странах Западной Европы : сфера деятельности социальных партнеров / А. А. Муравьева // Труд за рубежом. — 2000. — № 4. — С. 117—133.

³ Закон України «Про професійний розвиток працівників» // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 27. — С. 21.

⁴ Законодавство України про працю : зб. законодавчих та нормативних актів. — К. : Атіка, 2003. — 944 с.

Національне законодавство у сфері розвитку персоналу з метою забезпечення гідної праці найманих працівників має дедалі більшою мірою орієнтуватися на загальноцивілізаційні вимоги, зокрема на конвенції і рекомендації міжнародної організації праці (МОП). Це стосується Конвенції МОП 1975 року № 142 про розвиток людських ресурсів, Рекомендації МОП 1975 року № 150 про розвиток людських ресурсів, Рекомендації МОП 2004 р. № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка і навчання впродовж життя.

Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» затверджено Національну рамку кваліфікацій. Вона призначена для використання органами виконавчої влади, установами та організаціями, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудових відносин, навчальними закладами, роботодавцями, іншими юридичними і фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій¹.

Спільним наказом Міністерства соціальної політики й Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України затверджено зміни до Положення про професійне навчання працівників на виробництві, що визначає управління та організацію системи професійного навчання персоналу на підприємствах². Цими змінами, зокрема, передбачено можливість здійснення роботодавцем формального і неформального навчання працівників на виробництві, підтвердження результатів неформального навчання за робітничими професіями у визначеному законодавством порядку. Це має сприяти забезпеченню гідної праці найманих працівників, підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Загальне управління системою навчання кадрів на виробництві забезпечується Кабінетом Міністрів України. Безпосереднє управління цією системою здійснюється Мінсоцполітики, МОН України та іншими зацікавленими центральними і місцевими органами виконавчої влади відповідно до їхніх повноважень.

Зокрема Мінсоцполітики України:

— координує роботу щодо організації навчання персоналу на виробництві, діяльність міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, в підпорядкуванні яких перебувають підприємства, з питань підвищення якості, професіоналізму та компетентності робочої сили;

— розробляє проекти нормативно-правових актів щодо забезпечення розвитку, збереження й підвищення якісного рівня трудового потенціалу та погоджує державні стандарти професійно-технічної освіти;

— організовує розроблення кваліфікаційних характеристик, стандартів компетентності, навчальних планів і програм, навчально-методичних посібників, літератури та методичних матеріалів для навчання персоналу на виробництві;

— вивчає стан навчання працівників на виробництві, аналізує статистичні дані й готує пропозиції з удосконалення цього напрямку діяльності організацій;

¹ Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» // Урядовий кур'єр. Орієнтир. — 2012. — № 3. — С. 9.

² Наказ Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про внесення змін до наказу Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року № 127/151 «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві» від 18.04.2012 року № 218/475: портал. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1139-12>

— здійснює контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів щодо організації навчання персоналу на виробництві;

— організовує наукові дослідження та розробляє на цій основі рекомендації стосовно підвищення ефективності системи навчання персоналу на виробництві;

— організовує навчання працівників, які відають питаннями навчання персоналу на виробництві, здійснює інформаційне забезпечення системи.

Між тим останнім часом спостерігається недооцінка ролі Мінсоцполітики України в управлінні системою навчання кадрів на виробництві. Це, зокрема, дістало відображення у скасуванні Державною службою статистики України річного звіту зі статистики праці № 6-ПВ (річна) «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад і професійне навчання» у 2015 році без погодження з Мінсоцполітики України. Відсутність достовірної інформації про якісний склад та обсяги професійного навчання працівників за наймом на різних рівнях управління в державі не сприятиме розробленню заходів із забезпечення гідної праці й підвищення якості трудового життя економічно активного населення.

Для сприяння організації навчання персоналу на виробництві було створено Міжвідомчу консультативну раду з питань підготовки кадрів на виробництві. На неї покладено завдання зі сприяння реалізації державної політики у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу на виробництві.

Міжвідомча консультативна рада здійснює аналіз стану навчання персоналу на виробництві й розробляє пропозиції щодо подальшого розвитку і вдосконалення цієї системи, сприяє взаємодії зацікавлених органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, організацій у сфері навчання кадрів на виробництві. До важливих завдань Міжвідомчої консультативної ради належать вироблення і надання органам виконавчої влади пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення та підвищення ефективності системи навчання персоналу.

Важливу роль у забезпеченні розвитку працівників на виробництві мають відігравати професійні спілки, організації роботодавців та їх об'єднання. З цією метою в Законі України «Про професійний розвиток працівників» чітко визначено їхні завдання і функції. Встановлено, що професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання беруть участь у формуванні й реалізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників.

Навчання працівників здійснюється роботодавцем відповідно до потреб власної господарської діяльності з дотриманням вимог чинного законодавства. Воно може проводитися безпосередньо на виробництві або на договірних засадах у навчальних закладах, на інших підприємствах.

Завданнями організації у сфері професійного навчання персоналу є:

- аналіз навчання персоналу;
- обґрунтування стратегії щодо навчання персоналу;
- визначення додаткової потреби в кадрах за професіями та організація на цій основі навчання персоналу;
- розроблення навчальних планів і програм;
- вибір раціональних форм і методів навчання персоналу з урахуванням наявних ресурсів організації;
- створення умов для навчання персоналу.

На організацію покладаються такі функції з навчання персоналу на виробництві:

- визначення потреби в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації персоналу у професійно-кваліфікаційному розрізі;
- створення навчально-виробничої бази для навчання персоналу на виробництві;
- забезпечення координації у здійсненні навчання персоналу між службою персоналу, керівниками підрозділів і працівниками, які направляються чи вже проходять навчання;
- організація навчального процесу;
- добір педагогічних працівників і забезпечення підвищення їхнього рівня компетентності;
- розроблення відповідно до вимог виробництва робочих навчальних планів із професій і робочих навчальних програм з навчальних предметів на підставі типових навчальних планів і типових навчальних програм і забезпечення виконання їх у повному обсязі й на належному рівні;
- використання в навчальному процесі раціональних форм і методів навчання, забезпечення перенесення опанованих знань, умінь і навичок працівників у конкретні виробничі умови;
- упровадження в навчальний процес сучасних технологій навчання, зокрема модульного та відкритого навчання;
- формування та підтримка мотивації працівників до навчання;
- забезпечення здійснення заходів з охорони праці під час навчання персоналу;
- здійснення навчально-методичного й матеріально-технічного забезпечення навчального процесу;
- організація та проведення навчання персоналу за межами організації;
- проведення обліку навчальної роботи згідно з вимогами чинних нормативно-правових актів та інструктивно-методичних документів;
- ведення статистичного обліку навчання персоналу на виробництві;
- аналіз впливу навчання персоналу на рівень продуктивності праці, якість продукції й на інші аспекти ефективності діяльності організації тощо.

Ефективність навчання персоналу залежить як від наближення його до потреб виробництва, так і від глибшого розуміння й участі роботодавців у розв'язанні питань професійного навчання. Виходячи з цього, організаційно й юридично оформлена участь об'єднань роботодавців стає важливою умовою забезпечення їх стабільною та якісною робочою силою, а також забезпечення гідної праці найманих працівників.

Асоціації підприємств різних форм власності з питань професійного навчання кадрів на виробництві доцільно створювати в Україні, регіонах держави, у різних видах економічної діяльності як добровільні громадські організації, що формуються з урахуванням інтересів роботодавців, навчальних закладів і найманих працівників з питань навчання персоналу на виробництві. Асоціації мають максимально сприяти навчанню персоналу, використовуючи можливості соціального партнерства.

До асоціацій можуть входити представники підприємств і навчальних закладів різних форм власності з боку як роботодавців, так і найманих працівників. Асоці-

асії тісно співпрацюють з органами державної влади, навчальними закладами, громадськими організаціями і колективами громадян, підприємствами. Усі питання взаємовідносин асоціацій з підприємствами, навчальними закладами, громадськими організаціями вирішуються на договірних і добровільних засадах.

Діяльність асоціацій виявляється в таких формах:

- визначення й узгодження інтересів, що належать до політики в питаннях навчання персоналу;
- мобілізація фінансових ресурсів на цілі навчання, управління та сприяння контролю за їх витрачанням;
- лобювання спільних інтересів в органах законодавчої та виконавчої влади;
- розроблення пропозицій щодо взаємоприйнятних кваліфікаційних вимог і стандартів;
- сприяння наданню освітніх послуг членам асоціації;
- підготовка пропозицій з удосконалення навчальних планів і програм;
- сприяння визначенню вимог до змісту навчання персоналу та до підтвердження кваліфікації (іспитів);
- підвищення ефективності державного регулювання навчання (у разі, коли державні органи залучають асоціації до прийняття державних рішень і передають їм частину регуляторних повноважень).

Для подальшого розвитку системи навчання на виробництві органам виконавчої влади, асоціаціям підприємств необхідно сприяти роботодавцям у збереженні їхніх підрозділів з розвитку персоналу й навчально-матеріальної бази. Варто забезпечити використання підприємствами, що мають спільні виробничі характеристики і територіально близько розташовані, спільну навчальну базу на пайовій основі, що дасть змогу зменшити витрати на навчання робітників.

Доцільно затвердити Положення про базове підприємство навчального закладу. З метою підвищення зацікавленості роботодавців у здійсненні навчання кадрів для своїх підприємств слід передбачити податкові пільги відповідно до законодавства, а також дозволити місцевим органам виконавчої влади ухвалювати рішення щодо додаткових пільг для базових підприємств. Підвищенню якості навчання персоналу має сприяти залучення педагогічних і науково-педагогічних працівників навчальних закладів для навчання робітників підприємства.

У даному Положенні треба також передбачити можливість для базових підприємств використовувати навчально-матеріальну базу навчального закладу для навчання своїх робітників на пільгових умовах. Базові підприємства за погодженням з навчальним закладом мають використовувати наукові й методичні напрацювання навчальних закладів, що стосуються діяльності цього підприємства, питань методики й методології навчання дорослого населення. Це сприятиме забезпеченню гідної праці персоналу за наймом і поліпшенню якості трудового життя людей.

Важливе значення в забезпеченні гідної праці найманих працівників мають відігравати підтвердження результатів формального та неформального професійного навчання. Відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне навчання працівників. Формальне навчання робітників на підприємстві завершується кваліфікаційною атестацією. Остання проводиться відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам,

які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого наказом Мінпраці та МОН України¹.

Дія цього Положення поширюється не лише на професійно-технічні та інші навчальні заклади, а й на відповідні установи, організації незалежно від форм власності та підпорядкування, в яких може здобуватися професійно-технічна освіта. Учні (слухачі), які завершили повний курс первинної професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації з присвоєнням розрядів (класів, категорій) у навчальних закладах або безпосередньо на підприємствах, проходять кваліфікаційну атестацію — складають кваліфікаційні іспити².

Державні кваліфікаційні іспити включають:

- кваліфікаційну пробну роботу;
- письмову екзаменаційну роботу (творчу роботу, що її замінює) або дипломну роботу, проект для випускників вищого ступеня вищого професійного училища, іншого професійно-технічного навчального закладу третього атестаційного рівня;
- іспит або захист дипломної роботи, проекту в межах вимог кваліфікаційних характеристик.

Кваліфікаційні іспити включають:

- кваліфікаційну пробну роботу;
- іспити або заліки з предметів професійно-теоретичної підготовки.

Для проведення державних кваліфікаційних іспитів у навчальному закладі створюється державна кваліфікаційна комісія.

Склад державної кваліфікаційної комісії та зміни до нього затверджуються наказом керівника навчального закладу, що здійснює підготовку кваліфікованих робітників, за погодженням з відповідним регіональним органом управління професійно-технічною освітою. Для проведення кваліфікаційної атестації осіб з професій, спеціальностей і спеціалізацій, пов'язаних з роботами на об'єктах з підвищеною небезпекою праці, що перебувають під наглядом спеціально уповноважених державних органів, до складу державних кваліфікаційних комісій включаються представники цих органів.

Кваліфікаційні іспити проводять для визначення відповідності здобутих учнями та слухачами знань, умінь і навичок програмі навчання та вимогам кваліфікаційних характеристик і встановлення на цій основі кваліфікаційних розрядів, класів, категорій з відповідних професій. Кваліфікаційні (пробні) роботи проводять для визначення рівня засвоєння учнями чи слухачами встановленої технології, передових прийомів і методів праці з відповідної професії, досягнення нормативного рівня продуктивності праці, виконання норм часу (виробітку), дотримання технічних умов виробництва, робіт тощо.

У процесі складання державних кваліфікаційних іспитів у період виконання кваліфікаційних пробних робіт державна кваліфікаційна комісія проводить засідання, на яких:

- розглядає підсумкові оцінки успішності, результати виконання кваліфікаційної пробної роботи, виробничу характеристику, щоденник обліку виконання

¹ Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту : Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства освіти України від 31 грудня 1998 року № 201/469. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0_124-99

² *Клименко О.* Кваліфікаційна атестація робітників на підприємстві / О. Клименко // Діловодство та документообіг. — 2011. — № 10(10). — С. 30—41.

навчально-виробничих робіт, письмову екзаменаційну роботу (творчу, дипломну роботу, проект) та інші матеріали, що характеризують рівень підготовки кожної особи, яка складає іспит;

— заслуховує пояснення особи про виконання кваліфікаційної пробної роботи, письмової екзаменаційної роботи (творчої, дипломної роботи, проекту);

— проводить усне опитування особи в межах вимог кваліфікаційної характеристики професії працівника або кваліфікаційної характеристики випускника.

Державні кваліфікаційні іспити вважаються нескладеними:

— у разі виявлення браку в кваліфікаційній пробній роботі з вини особи, яка її виконує;

— у разі невиконання з вини особи, яка виконує кваліфікаційну пробну роботу, норм виробітку (часу), встановлених на її виконання, а також невиконання особами встановлених виробничих вимог і показників у період складання іспитів;

— якщо за результатами іспитів у особи встановлено відсутність знань, передбачених кваліфікаційною характеристикою професії працівника або кваліфікаційною характеристикою випускника.

Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюють кваліфікацію «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (категорії) та видають свідоцтво про присвоєння робітничої кваліфікації, зразок якого затверджено Кабінетом Міністрів України. Відповідні записи про професійне навчання робітників вносять до трудової книжки працівника.

Учням, слухачам, які навчалися за професіями, пов'язаними з виконанням робіт з підвищеною небезпекою праці, що перебувають під наглядом спеціально уповноважених державних органів, разом зі свідоцтвом про присвоєння або підвищення робітничої кваліфікації видається посвідчення встановленого зразка про допуск до роботи на цих об'єктах. Наприклад, особи допускаються до керування транспортними засобами за наявності у них національного посвідчення водія відповідної категорії. Учням, слухачам, які не завершили повного курсу навчання, видається довідка встановленого зразка.

За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, що спричинили погіршення якості продукції чи робіт, робітникам може бути знижена кваліфікація на один розряд. Поновлення розряду провадиться відповідно до чинного трудового законодавства¹.

В Україні зараз запроваджується механізм визнання неформального навчання осіб за робітничими професіями. Так, на базі Вищого комерційного училища Київського торговельно-економічного університету відбулася пілотна апробація комплексної моделі визнання неформальної освіти за професією «кухар»².

Підтвердження результатів неформального навчання осіб за робітничими професіями регламентується Порядком підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затвердженого

¹ *Клименко О.* Кваліфікаційна атестація робітників на підприємстві / О. Клименко // Діловодство та документообіг. — 2011. — № 10(10). — С. 30—41.

² *Супрун В.* В Україні не існувало механізму визнання кваліфікацій, здобутих у неформальний спосіб // Урядовий кур'єр. — 2014. — № 162. — С. 10.

Постановою Кабінету Міністрів України¹. Відповідно до цього Порядку підтвердження кваліфікації здійснюється підприємствами (суб'єктами підтвердження) незалежно від форми власності, які відповідають вимогам, установленим Мінсоцполітики та МОН України.

Проблеми, пов'язані з підтвердженням результатів неформального навчання осіб, набувають актуального значення за умов економічної кризи, очікуваного зростання безробіття та відсутності суттєвого прогресу стосовно збільшення обсягів та якості професійного навчання працівників на виробництві. Крім того, в Україну повертаються трудові мігранти, які набули професійний досвід в інших країнах; зростає кількість безробітних. За таких обставин підтвердження результатів неформального навчання робітників підприємств і незайнятого населення має стимулювати громадян до безперервного навчання впродовж життя, сприяти забезпеченню гідної праці найманим працівникам.

Перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження кваліфікації, і суб'єктів підтвердження затверджується Мінсоцполітики України за пропозиціями Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні. Так, наказом Мінсоцполітики України від 23.12.2013 № 886 до цього переліку включено такі робітничі професії: кухар, зварник і охоронник².

Для розгортання роботи в цьому напрямі необхідно суттєво збільшити перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження неформального навчання, забезпечити якісне оцінювання рівня компетентності осіб, які бажають підтвердити свій рівень кваліфікації. Цьому мають сприяти Методичні рекомендації щодо критеріїв оцінювання професійних знань, умінь і навичок, переліку засобів вимірювання професійних знань, умінь і навичок, а також анкет самооцінювання за результатами неформального навчання³.

Підтвердити кваліфікацію можуть громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержав дозвіл на імміграцію в Україну.

Організацію роботи з підтвердження кваліфікації здійснює Державна служба зайнятості України та її територіальні органи. Територіальний орган Державної служби зайнятості видає особі, яка виявила бажання підтвердити кваліфікацію, анкету самооцінювання за обраною нею робітничою професією, та інформує її про:

1) вимоги до кваліфікаційного рівня такої робітничої професії (вимоги кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи);

¹ Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» від 15 травня 2013 року № 340. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%B>

² Перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями : Затв. наказом Міністерства соціальної політики України від 23.12.2013 року № 886. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0005-14>

³ Методичні рекомендації щодо критеріїв оцінювання професійних знань, умінь та навичок, переліку засобів вимірювання професійних знань, умінь та навичок, та анкет самооцінювання за результатами неформального навчання. — К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2014. — 96 с.

- 2) критерій і показники оцінювання;
- 3) процедуру підтвердження кваліфікації;
- 4) суб'єкти підтвердження, що здійснюють підтвердження кваліфікації за такою робітничою професією, графік та орієнтовну вартість підтвердження кваліфікації.

За результатами заповнення анкети самооцінювання особа подає до територіального органу заяву про підтвердження кваліфікації, де зазначено прізвище, ім'я та по батькові особи, місце роботи і посада (за наявності), назва професії та кваліфікаційний рівень, на який вона претендує, стаж роботи за професією відповідного кваліфікаційного рівня (за наявності вимог кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи), найменування суб'єкта підтвердження, який обрала особа.

До заяви особа додає:

1) паспорт громадянина України або тимчасове посвідчення громадянина України; посвідку на постійне проживання (для імігранта, іноземця або особи без громадянства, яка постійно проживає в Україні); посвідчення біженця (для біженця); посвідчення особи, яка потребує додаткового захисту, або особи, якій надано тимчасовий захист в Україні (для таких осіб);

2) копії документа, що засвідчує факт трудових відносин (за наявності), та документа, що засвідчує наявність стажу роботи за професією відповідного кваліфікаційного рівня (за наявності вимог кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи);

3) оригінал документа про освіту (за наявності). За наявності іноземного документа про освіту особа подає також відповідну довідку про його визнання;

4) одну фотокартку розміром 3 × 4 сантиметри;

5) медичну довідку (лікарський консультаційний висновок);

6) лист роботодавця про направлення працівника на підтвердження результатів неформального професійного навчання (за наявності).

Для опрацювання персональних даних особа подає до територіального органу згоду в письмовій формі відповідно до Закону України «Про захист персональних даних».

Територіальний орган видає особі не пізніше ніж на восьмий робочий день від дня подання нею документів направлення на підтвердження кваліфікації за формою, встановленою Мінсоцполітики України. У разі подання особою таких документів не в повному обсязі направлення не видається. Територіальний орган зберігає упродовж трьох років подані особою заяву, копії документа, що посвідчує особу, анкети самооцінювання та корінець направлення; веде облік осіб, які виявили бажання підтвердити кваліфікацію, та осіб, яким видано документ про її підтвердження.

Для підтвердження кваліфікації особа звертається до суб'єкта підтвердження і подає направлення і необхідні документи, визначені порядком підтвердження кваліфікації. Підтвердження кваліфікації здійснюється суб'єктом підтвердження згідно з договором, укладеним суб'єктом підтвердження з особою або роботодавцем.

Для забезпечення підтвердження кваліфікації суб'єкт підтвердження створює комісію в порядку, визначеному Мінсоцполітики та МОН України, за пого-

дженням зі спільними представницькими органами. Підтвердження кваліфікації здійснюється за результатами визначення рівня професійних знань, умінь і навичок особи із застосуванням засобів вимірювання, критерію та показників оцінювання.

Засоби вимірювання, критерій і показники оцінювання, анкета самооцінювання за конкретною робітничою професією розробляються та затверджуються суб'єктом підтвердження згідно з вимогами кваліфікаційних характеристик професій, професійних стандартів за погодженням зі спільними представницькими органами, Мінсоцполітики та МОН України. Для професій, пов'язаних з роботами із підвищеною небезпекою, засоби вимірювання, критерії і показники оцінювання та анкети самооцінювання погоджуються також Держпраці України.

Суб'єкти підтвердження подають для організації роботи з підтвердження кваліфікації до територіального органу: критерії та показники оцінювання; анкету самооцінювання; графік підтвердження кваліфікації разом з інформацією про вартість послуг з підтвердження кваліфікації, що визначається в установленому законодавством порядку.

Особі, яка підтвердила кваліфікацію, видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації за результатами неформального навчання, форма та порядок видачі якого встановлюються Мінсоцполітики за погодженням з МОН України та спільними представницькими органами.

У разі виявлення в особі під час процедури підтвердження кваліфікації рівня професійних знань, умінь і навичок, достатніх для виконання окремих видів робіт за професією, суб'єкт підтвердження на підставі рішення комісії видає такій особі сертифікат оцінювання результатів неформального навчання, форма та порядок видачі якого встановлюються Мінсоцполітики за погодженням з МОН України та спільними представницькими органами. Особі, яка не підтвердила кваліфікацію, суб'єкт підтвердження надає рекомендації щодо продовження навчання.

Суб'єкт підтвердження видає особам, які підтвердили кваліфікацію, свідоцтво або сертифікат; надсилає протягом п'яти робочих днів від дати прийняття рішення про підтвердження кваліфікації до територіального органу корінець направлення. У разі виникнення спірних питань, пов'язаних з підтвердженням кваліфікації, особа має право звернутися із заявою до органу виконавчої влади з питань освіти, який розглядає її та приймає відповідне рішення з порушеного в заяві питання. Фінансування підтвердження кваліфікації здійснюється за рахунок коштів особи або роботодавця (у разі направлення ним особи).

Підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями варто розглядати як один з перспективних напрямів активної політики зайнятості. Його широке запровадження в Україні сприятиме підвищенню рівня зайнятості економічно активного населення та його конкурентоспроможності на ринку праці, зменшенню на цій основі обсягів безробіття, стимулюватиме безперервне навчання громадян упродовж їхнього життя, забезпечення гідної праці та підвищення якості трудового життя тих, хто працює за наймом.

5.3. Мотиваційні чинники формування системи професійного розвитку персоналу

Сприяння держави організаціям у здійсненні розвитку персоналу з метою забезпечення гідної праці залежить насамперед від ефективності стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу, самих найманих працівників й інших соціальних партнерів з метою посилення їхньої зацікавленості в безперервному вдосконаленні своїх теоретичних знань, умінь і навичок.

Стимулювання навчання персоналу організацій до ухвалення Податкового кодексу України регулювалося Законом України «Про оподаткування прибутку підприємства». За цим Законом витрати платника податку на навчання включалися до валових витрат у розмірі 3 % фонду оплати праці звітного періоду¹.

Податковий кодекс України дещо збалансував інтереси держави та бізнесу щодо підготовки робітників й інших категорій персоналу. Так, з метою посилення стимулювання роботодавців вкладати інвестиції в людський капітал у Податковому кодексі було передбачено без обмежень включати витрати на первинну професійну підготовку працівників робітничих професій безпосередньо на виробництві².

Податковим кодексом України в редакції 2010 року статтею 140, п. 1.3 визначалися особливості визнання витрат подвійного призначення, пов'язаних з навчанням кадрів, відповідальність працівника в разі порушення ним зобов'язання відпрацювати у платника податку після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і набуття спеціальності (кваліфікації) не менше трьох років.

Стосовно зобов'язання працівника відшкодувати роботодавцю всю вартість навчання в разі звільнення з роботи до закінчення терміну трьох років варто мати на увазі таке. Відповідно до вимог п. 5 ст. 34 Закону України «Про зайнятість населення» працівник або інша особа не зобов'язані відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з навчанням, якщо вони не стали до роботи або були звільнені з роботи з таких підстав:

- 1) установлення інвалідності;
- 2) звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником протиправних дій;
- 3) призов на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективних угод, колективного або трудового договору;
- 5) догляд за дитиною-інвалідом та (або) інвалідом I групи (незалежно від причини інвалідності)³.

¹ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (у сфері вищої освіти)» // Урядовий кур'єр. Орієнтир. — 2005. — № 9. — С. 4—5.

² Податковий кодекс України : портал. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: / <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/2755-17>.

³ Закон України «Про зайнятість населення». — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: / <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page2>:

Крім того, Податковий кодекс України в ст. 140 п. 1.3 недоцільно обмежував визнання витратами подвійного призначення лише витрати платника податку на навчання тільки працівників робітничих професій, хоча роботодавці значною мірою потребували навчання персоналу з числа керівників підприємств, професіоналів і фахівців. За таких обставин зазначена стаття не стимулювала роботодавців здійснювати навчання керівників, професіоналів і фахівців. Тому для забезпечення гідної праці доцільно поширити чинність цієї статті на всі категорії персоналу.

У чинній редакції Податкового кодексу України ст. 140, п. 1.3 виключена. Чинною редакцією ст. 165 п. 1.21 передбачено, що до складу доходів, які не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу, відноситься сума, сплачена роботодавцем на користь вітчизняних вищих і професійно-технічних навчальних закладів за фізичну особу, але не вище розміру, визначеного в абзаці першому п.п. 169.4.1 п. 169.4 ст. 169 цього Кодексу на кожний повний або неповний місяць підготовки чи перепідготовки такої фізичної особи, незалежно від того, чи перебуває ця особа у трудових відносинах з роботодавцем, але за умови, що вона уклала з ним письмовий договір (контракт) про взяті зобов'язання з відпрацювання у такого роботодавця після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і набуття спеціальності (кваліфікації) не менше ніж три роки.

Якщо працівник припиняє трудові відносини з роботодавцем упродовж періоду такого навчання або до закінчення третього календарного року від року, в якому завершується таке навчання, сума, сплачена як компенсація вартості навчання, прирівнюється до додаткового блага, наданого такому працівникові протягом року, на який припадає таке припинення трудових відносин, та підлягає оподаткуванню в загальному порядку.

Ст. 169 п. 4.1. визначено, що податкова соціальна пільга застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця як заробітна плата (інші прирівняні до неї відповідно до законодавства виплати, компенсації та винагороди), якщо його розмір не перевищує суми, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень.

Податковим кодексом України ст. 165 п. 1.37 визначено, що до доходів, які не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу, також належить сума витрат роботодавця у зв'язку з підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) платника податку згідно із законом¹. Але цього недостатньо, щоб сформувати дієві мотиваційні чинники формування системи професійного розвитку персоналу з метою збільшення обсягів та якості навчання працівників і забезпечення на цій основі їх гідної праці.

Тому в Податковому кодексі та інших законодавчих актах України необхідно відпрацювати механізми щодо надання податкових пільг, дотацій і субсидій підприємствам, які навчають працівників. У країнах з розвиненою ринковою економікою тривалий час використовують вказаний механізм, котрий позитивно зарекомендував себе на практиці. Доцільно передбачити такий механізм і в

¹ Податковий кодекс України : портал. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/2755-17>.

чинному Бюджетному кодексі України, оскільки нині більшість організації неохоче витрачають кошти на навчання персоналу. Це є наслідком кризи 1990—1999 років, коли всупереч загальносвітовим тенденціям вітчизняні підприємства скоротили витрати коштів на навчання персоналу. Ситуація не поліпилася і в наступні роки, і навіть погіршилася внаслідок криз 2008—2009 та 2014—2015 років. Стримує збільшення витрат підприємств на навчання та низький рівень прибутку багатьох підприємств і звідси — неможливість забезпечити фінансування навчання в належних обсягах, недосконалість чинного законодавства у сфері розвитку персоналу на виробництві.

Державною статистичною службою України проводяться вибіркові обстеження підприємств щодо вартості робочої сили. Результати обстежень підприємств за 2001—2014 роки наведено в табл. 1.

Таблиця 1

**СТРУКТУРА ВИТРАТ НА РОБОЧУ СИЛУ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ
У 2001—2014 РОКАХ НА ОДНОГО ПРАЦІВНИКА В ЕКВІВАЛЕНТІ ПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

Показник	Середньомісячні витрати — усього, грн				Структура середньомісячних витрат, %			
	2001	2006	2010	2014	2001	2006	2010	2014
Фактична вартість робочої сили	638,42	1768,42	3989	5297	100,0	100,0	100,0	100,0
у тому числі Пряма оплата	374,79	1070,44	2390	3188	58,7	60,5	59,9	61,0
Оплата за невідпрацьований час	34,76	90,26	211	316	5,5	5,1	5,3	5,8
Премії та нерегулярні виплати	27,08	58,69	125	191	4,2	3,3	3,1	3,5
Заробітна плата в натуральній формі	6,43	4,38	12	9	1,0	0,2	0,3	0,2
Оплата житла працівників	4,89	3,38	6	4	0,8	0,2	0,2	0,1
Соціальне забезпечення працівників	162,81	475,38	1080	1438	25,5	26,9	27,1	26,6
Професійне навчання	1,92	3,76	6	6	0,3	0,2	0,2	0,1
Утримання громадських служб	12,27	17,03	50	39	1,9	1,0	1,3	0,7
Витрати, не віднесені до інших груп	13,47	45,10	108	105	2,1	2,6	2,6	1,9

За результатами цих обстежень доволі низьким був у 2001 році рівень середньомісячних витрат на підготовку працівників, який становив 1,92 грн у середньому на одного працівника, або 0,3 % загальної суми витрат роботодавця на робочу силу.

У 2006 та 2010 роках відсоток витрат роботодавця на навчання у середньому на одного працівника ще знизився і становив відповідно лише 0,2 % і 0,2 %.

Водночас у країнах Євросоюзу зазначений показник у 2004 році становив 1,0 %¹, тобто витрати на навчання персоналу навіть під час економічного зростання в Україні здійснювалися за залишковим принципом. Ситуація погіршилася внаслідок економічної кризи 2014—2015 років. Так, в Україні частка витрат роботодавця на навчання в середньому на одного працівника ще поменшала і становила у 2014 році тільки 0,1 %. Хоча величина цього показника у 2014-му порівняно із 2010-м у поточних цінах і не змінилася, але з урахуванням інфляції вона зменшилася.

Країни Європейського Союзу, принаймні Сполучене Королівство і Франція, витрачають на навчання персоналу в кілька десятків разів більше коштів у розрахунку на одного працівника порівняно з Україною. При цьому в Україні на податки, котрі відносять до витрат на робочу силу, роботодавці витратили більше, ніж на навчання. Водночас дешева робоча сила, зокрема низькі витрати підприємств на її навчання, зумовлюють невисокий рівень кваліфікації персоналу, а отже, і низький рівень продуктивності праці та якості продукції і наданих послуг, їхню неконкурентоспроможність на вітчизняному і світовому ринках.

Незначні витрати на навчання персоналу на виробництві пояснюються і скороченням кількості працівників підрозділів з професійного навчання служб персоналу, але насамперед відсутністю належної зацікавленості керівників організацій щодо підготовки персоналу. Вказані чинники не сприяють забезпеченню гідної праці найманих працівників.

В. Гесков зазначає, що в багатьох країнах інвестиції в підготовку кадрів недостатні для забезпечення сталого економічного зростання та соціального розвитку. Понад те, роботодавці й працівники не завжди зацікавлені вкладати кошти у професійну підготовку². Про це, зокрема, свідчать дані щодо наслідків економічних криз в Україні.

По-перше, більшість роботодавців працює на ринку впродовж відносно короткого часу, тому намагається максимально економити на робочій силі й фізичному капіталі. Відсутність на малих підприємствах служб персоналу зумовлює іноді нерозуміння переваг, які підприємство може отримати в разі навчання персоналу. Малі підприємства гостріше відчують брак часу для навчання своїх працівників і потрібних для цього коштів.

В Україні більша частка витрат роботодавців на підготовку кадрів припадає на великі підприємства. Так, у 2014 році на великих підприємствах з чисельністю працівників понад 1000 осіб середньорічні витрати на навчання персоналу дорівнювали 10 грн. Це у 5 разів більше порівняно із групою малих підприємств, де чисельність працівників становить 10—49 осіб.

По-друге, роботодавці неохоче спрямовують інвестиції у людський капітал, оскільки працівники, які набули підготовку з професій широкого профілю, можуть легко перейти на роботу до іншого роботодавця, а отже, власник організації втратить свої кошти. Це особливо стосується малих підприємств, яким порівняно з великими важче утримати від звільнення висококваліфікованих працівників.

¹ Витрати на робочу силу за 2006 рік : стат. зб. / Держ. комітет статистики України. — К., 2007. — 76 с.

² Gasskov V. Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators / V. Gasskov. — Geneva: Internat. labour office, 2000. — 278 p.

По-третє, навчання персоналу на виробництві стримує те, що роботодавці через різні обставини не мають достатньої користі від навченої робочої сили, водночас служба персоналу через наймання може взяти на роботу висококваліфікованих працівників, не спрямовуючи інвестиції у людський капітал. Малому підприємству на зовнішньому ринку праці легше знайти працівника широкого профілю, ніж великому — вузькоспеціалізованого, висококваліфікованого.

По-четверте, переважно негативну роль щодо розвитку персоналу відіграє відсутність у роботодавця достатніх коштів для навчання персоналу на виробництві або за межами підприємства у професійно-технічних чи вищих навчальних закладах. Найчастіше не мають достатніх коштів для зазначених цілей малі підприємства, що негативно позначається на забезпеченні гідної праці найманих працівників.

Ці загальносвітові тенденції підтверджено проведеними НДІ праці і зайнятості населення за участі автора обстеженнями 307 підприємств України. Результати обстежень свідчать, що на сучасному етапі головними причинами, які стримують підприємства вкладати кошти в навчання персоналу, є:

— відсутність у суб'єктів господарської діяльності достатніх коштів на організацію та здійснення навчання персоналу на виробництві або в навчальних закладах (38,8 % респондентів указали на це);

— економічно вигідно взяти на роботу висококваліфікованих працівників ззовні, не спрямовуючи власні інвестиції в навчання (зазначену причину вказали 38,8 % опитаних);

— побоювання втратити кошти, спрямовані на навчання, внаслідок плинності кадрів, переманювання кваліфікованих працівників конкурентами (таку думку висловили 32,6 % суб'єктів підприємницької діяльності);

— недостатня зацікавленість працівників у професійному розвитку (так вважають 20,2 % опитаних);

— неможливість отримати очікувану ефективність праці від навчених працівників (так вважають 13,3 % опитаних);

— інші причини назвали 7,8 % респондентів.

Наймані працівники іноді недостатньо зацікавлені вкладати особисті кошти у свою підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації через брак достатніх матеріальних і моральних стимулів, тож сприймають навчання як марнування часу. Це пояснюється наведеними далі причинами.

По-перше, вищий рівень професійної майстерності в організації не завжди супроводжується збільшенням розміру заробітної плати працівника. Це певною мірою зумовлено тим, що в Україні у сфері оплати праці переважає диференціація за видами економічної діяльності та регіонами, а не за рівень професійної підготовки та кваліфікації.

По-друге, вкладання коштів працівником для набуття вищого рівня професійної майстерності може не принести йому належної економічної вигоди чи морального задоволення через відсутність в організації відповідного вакантного робочого місця.

По-третє, наймані працівники не мають достатніх гарантій того, що їхні інвестиції в недешеву професійну освіту не будуть змарновані через втрату свого робочого місця в результаті скорочення чисельності персоналу в разі скрутного фінансового становища організації, або економічного спаду.

По-четверте, наймані працівники у багатьох випадках не мають достатніх коштів, щоб з власної ініціативи пройти підвищення кваліфікації за опанованою професією чи здійснити перепідготовку за іншою професією.

По-п'яте, організація навчання може припасти на пік виробничого навантаження працівників чи проводитися у вільний від роботи час, навчальний матеріал буває незатребуваним на робочому місці або застарілим, у деяких працівників формується негативне ставлення до особистості викладача, низькою є лояльність до підприємства.

За таких умов важливого значення набуває розроблення дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників щодо посилення їхньої зацікавленості в безперервному навчанні персоналу. Цей механізм має охоплювати цілі, рівні, суб'єкти, інструменти, чинники, а також процедуру визначення розміру, умов і порядку надання роботодавцям компенсацій за професійне навчання найманих працівників, стимулювання самих працівників у плані їхнього подальшого розвитку.

Організаційно-економічний механізм має бути диференційований стосовно великих, середніх і малих підприємств. У його реалізації важлива роль належить органам виконавчої влади та державній службі зайнятості. Такий механізм дасть змогу побудувати нову модель соціально-трудова відносин у сфері розвитку персоналу організацій.

Державна служба зайнятості аналізує і прогнозує попит і пропозицію на робочу силу, інформує роботодавців щодо стану ринку праці, консулює їх про можливість забезпечення робочою силою, про вимоги до професій, які є корисними для сприяння навчання персоналу. Варто підвищити результативність взаємодії організацій різних форм власності зі службою зайнятості щодо стимулювання розвитку працівників, які підлягають звільненню з підприємства, навчання прийнятих на роботу громадян, звільнених з інших підприємств, тощо.

Законом України «Про зайнятість населення» у редакції 1997 року з метою стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу було передбачено, що для підприємств, які забезпечують перенавчання звільнених працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, під час обчислення податку з прибутку сума балансового прибутку зменшувалася на розмір витрат, пов'язаних з організацією підготовки таких працівників¹.

Якщо впродовж двох років, які передують звільненню, працівник не мав змоги підвищити свою кваліфікацію чи набути суміжну професію за попереднім місцем роботи, і якщо в разі працевлаштування йому необхідно було підвищити кваліфікацію або пройти перепідготовку, то витрати на ці заходи проводилися за рахунок організації, з якої звільнено працівника. Однак у Законі України «Про зайнятість населення» у редакції 2012 року ці норми було вилучено, що аж ніяк не стимулює роботодавців у плані розвитку працівників, забезпечення їм гідної праці. Тому ці норми бажано поновити.

Підґрунтям організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців для посилення зацікавленості працівників у підвищенні своєї компетенції мають стати Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, закони України про освіту, про професійну освіту, про вищу

¹ Законодавство України про працю : зб. законодавчих та нормативних актів. — К. : Атіка, 2003. — 944 с.

освіту, про зайнятість населення і новий Трудовий кодекс України. Безпосередньо організаційно-економічний механізм стимулювання роботодавців щодо професійного розвитку персоналу організацій має визначати Закон України «Про професійний розвиток працівників».

Для підвищення ролі державної служби зайнятості в стимулюванні зусиль роботодавців щодо розвитку персоналу в чинному Законі України «Про зайнятість населення» треба передбачити для державної служби зайнятості норму стосовно можливості компенсувати організаціям до 50 % витрат на навчання прийнятих на роботу громадян, звільнених з інших організацій. Державній службі зайнятості доцільно фінансувати витрати роботодавців на навчання працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або репрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умови збереження за працівниками місця роботи.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» передбачає, що фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших незаборонених джерел¹. Але цього недостатньо для створення дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання розвитку працівників.

Виходячи з цього, при внесенні змін до Закону України «Про професійний розвиток працівників» для організацій доцільно запровадити знижки на їхні витрати на навчання персоналу. Суб'єкти господарської діяльності мають здобути право на зменшення податків на прибуток, одержання дотацій і субсидій. Це має зацікавити організації у навчанні персоналу, навчальні заклади — у формуванні конкурентоспроможного ринку освітніх послуг. Для сприяння навчанню доцільно запровадити підготовку працівників через механізм банківського кредитування.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» має регламентувати порядок визначення верхньої межі вартості навчальних послуг для персоналу підприємств. У межах цих лімітів організації повинні мати право проводити навчання працівників у навчальних закладах чи безпосередньо на виробництві й зменшувати свої податки на прибуток, одержувати компенсацію в разі перевищення навчальних витрат податкових зобов'язань підприємства.

Визначення витрат на навчання, зокрема поточних навчальних та адміністративних витрат навчальних закладів, мають регламентувати Методичні рекомендації щодо порядку планування організаціями коштів, що виділяються ними на професійне навчання персоналу на виробництві, і джерел фінансування витрат на зазначені цілі. Вони мусять визначати порядок розрахунку статей витрат на навчання, виступати складовою організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців і працівників для посилення зацікавленості персоналу в безперервному вдосконаленні знань, умінь та навичок.

Методичні рекомендації треба використовувати при наданні підприємствам, які здійснюють навчання персоналу, податкових пільг, дотацій і субсидій. Методичні рекомендації мають сприяти підвищенню ефективності використання коштів, вкладених у фінансування навчання працівників. Вони мають пройти адаптацію на передових вітчизняних підприємствах, бути погоджені з організа-

¹ Закон України «Про професійний розвиток працівників» // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 27. — С. 21.

ціями роботодавців і затверджені відповідною постановою Кабінету Міністрів України.

У Законі України «Про професійний розвиток працівників» потрібно чіткіше визначити діяльність і відповідальність роботодавців у сфері навчання, порядок розроблення навчальних планів і програм навчання працівників. Він має відображати вимоги до навчально-матеріальної бази підприємств, професійно-кваліфікаційного просування персоналу та його кар'єрного зростання. Активізація процесів з навчання персоналу на виробництві сприятиме подоланню теперішньої економічної кризи і створить належні умови для забезпечення гідної праці найманих працівників.

Відповідальність роботодавців у сфері навчання має дістати своє відображення в генеральній, галузевих, регіональних угодах і колективних договорах на виробничому рівні. Сторона власників має зобов'язуватися залучати представників профспілкових організацій до розроблення програм професійного розвитку персоналу, проводити навчання працівників не рідше ніж раз на п'ять років у визначеному колективним договором за рахунок коштів роботодавця.

Перспективним напрямом стимулювання розвитку працівників, забезпечення їх гідною працею має стати створення індивідуальних навчальних рахунків, у переказі коштів на які беруть участь держава, роботодавець і працівник. Індивідуальні навчальні рахунки допоможуть підвищити відповідальність працівників за свій розвиток, позаяк більш ефективними порівняно з урядовими заходами зі стимулювання навчання на виробництві, спрямованими на роботодавців. Право працівників на індивідуальні навчальні рахунки має бути відображене в Законі України «Про професійний розвиток працівників» під час внесення змін до нього.

Формування індивідуальних навчальних рахунків працівників має передбачатися і Бюджетним кодексом України. Це дасть змогу збільшити фінансові можливості щодо забезпечення якісного навчання працівників. Для цього до Бюджетного кодексу України потрібно внести відповідні зміни й доповнення, що дадуть змогу соціальним партнерам створювати спеціальні фонди для підтримання навчання персоналу на виробництві.

З метою підвищення конкурентоспроможності громадян віком понад 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, Законом України «Про зайнятість населення» особам, віком старше 45 років, передбачається надання права до досягнення пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їхньої конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюватиметься особою¹.

На теперішній час розширено коло осіб, які мають право на отримання ваучера, насамперед за рахунок осіб, звільнених з військової служби (крім військовослужбовців строкової служби) у зв'язку зі скороченням чисельності штату або за станом здоров'я; звільнених з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції тощо. Це також має сприяти забезпеченню їх гідною працею.

¹ Закон України «Про зайнятість населення». — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : / <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page2>:

Вартість ваучера встановлюватиметься в межах вартості навчання, але не може перевищувати встановленого законом десятикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Оплата цього ваучера здійснюватиметься за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, виходячи з його фінансових можливостей. Коли вартість навчання в навчальному закладі перевищує максимальну вартість ваучера, особа або роботодавець можуть здійснити оплату різниці вартості навчання.

Однак ваучер не може повністю замінити індивідуальні навчальні рахунки. По-перше, вони мають певні переваги над ваучером. Так, кошти на індивідуальних навчальних рахунках накопичуються працівником і роботодавцем за участі й підтримки держави впродовж трудової діяльності особи й можуть бути використані нею лише на навчання в разі потреби, у тому числі під час економічної кризи, коли в роботодавця не буде на це коштів або він буде незацікавлений у навчанні працівника.

По-друге, рішення щодо надання особі (працівнику) ваучера приймається службою зайнятості. При цьому під час економічної кризи у Фонді загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на виплату ваучерів може забракнути коштів.

По-третє, видача ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці здійснюється відповідно до затвердженого переліку, що містить дуже обмежену кількість професій, спеціальностей і напрямів підвищення кваліфікації.

По-четверте, відсутній дієвий контроль за якістю навчання за виданими ваучерами та за впливом результатів навчання осіб на подальше їх працевлаштування.

Тому порядок формування індивідуальних навчальних рахунків працівників, який би охопив усіх осіб працездатного віку доцільно визначати через внесення змін до чинного законодавства.

Під час розроблення і подальшого вдосконалення механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників з метою посилення їхньої матеріальної й моральної зацікавленості в навчанні, цілеспрямованому плануванні трудової кар'єри та забезпечення на цій основі гідної праці треба обов'язково враховувати нагромаджений країнами з розвинутою ринковою економікою, зокрема ЄС позитивний досвід у цій сфері.

5.4. Інноваційні механізми забезпечення розвитку працівників організацій

Серед інноваційних складових організаційно-економічного механізму забезпечення гідного розвитку працівників організацій важлива роль має бути відведена соціальним і організаційним важелям. Соціальні важелі повинні бути спрямовані на гідний розвиток молодих працівників організацій і задоволення потреби жінок та інших соціально менш захищених груп персоналу в їх професійному розвитку. Таким чином, мають бути створені сприятливі умови для забезпечення гідної праці зазначених груп працівників.

З метою підвищення рівня освітнього потенціалу молоді службам персоналу варто передбачати систему заходів щодо завершення робітниками обов'язкової загальної середньої освіти. Для цього в організації доцільно відбирати з-поміж робітників осіб, які через ті чи ті причини передчасно залишили школу і не здобули повної загальної середньої освіти, з наступним їх направленням у вечірні загальноосвітні навчальні заклади. Під час навчання таких робітників на підприємствах мають дотримуватися встановлених чинним трудовим законодавством пільг для осіб, які навчаються без відриву від виробництва. Збереження та розширення цих пільг повинні бути передбачені у новому Трудовому кодексі України та в новій редакції Закону України «Про освіту».

Дотримання чинного трудового законодавства щодо забезпечення гідного розвитку молоді вимагає від організацій враховувати мінімальний вік неповнолітніх, після досягнення якого вони можуть бути прийняті на роботу. Кодексом законів про працю України допускається прийняття неповнолітніх на роботу з 16 років. Установлення віку для прийняття на роботу неповнолітніх розглядається законодавством як важлива гарантія охорони їхнього здоров'я і надання можливості здобути необхідну освіту та професійну підготовку. Не дотримання організаціями в повному обсязі вимог чинного трудового законодавства у цій сфері обумовило зростання серед молоді молодше 15 років неформальної зайнятості. Між тим молодь у XXI ст. без обов'язкової загальної середньої освіти не може розраховувати на гідну працю.

Частина друга ст. 188 Кодексу законів про працю передбачає можливість прийняття на роботу за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, як виняток, неповнолітніх, які досягли 15 років¹. Крім того, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних училищ і студентів вищих навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює.

Для посилення боротьби з незаконною дитячою працею Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 182 «Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці», що набула чинності в 2001 р. Виконання Україною в повному обсязі зазначеної Конвенції МОП сприятиме забезпеченню гідної праці молоді та підвищенню якості її трудового життя.

Кодексом законів про працю України передбачено пільги для молодих працівників, які навчаються у загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладах. Так, працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва, власник або вповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням². Роботодавець зобов'язаний установити для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, скорочений робочий тиждень або скорочену тривалість щоденної роботи зі збереженням заробітної плати в установленому порядку; надати їм також інші пільги.

¹ Законодавство України про працю : зб. законодавчих та нормативних актів. — К. : Атіка, 2003. — 944 с.

² Там само.

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних закладів освіти, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом року. Особам, допущеним до вступних іспитів у вищих навчальних закладах, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, потрібно для прибуття до навчального закладу та повернення назад.

Працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством. Так, особам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у ВНЗ з заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки — 30 календарних днів щорічно. На період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів до аспірантури з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит. Особам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів. На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

Однак у зв'язку з переходом від адміністративно-командної системи управління до ринкової економіки за умов невідпрацьованості механізму стимулювання роботодавців щодо соціального розвитку їх персоналу на багатьох підприємствах недержавної форми власності ряд статей Кодексу законів про працю молоді, пов'язаних з наданням пільг молодим працівникам, які поєднують роботу з навчанням, роботодавцями ігноруються. Тому в проекті нового Трудового кодексу України необхідно зберегти пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

У проекті Трудового кодексу визначено, що роботодавець має забезпечити підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників без припинення трудових відносин або з їх припиненням на умовах, які визначаються колективним або трудовим договором чи окремою угодою між роботодавцем і працівником¹. Ним передбачено відпустки у зв'язку з навчанням у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, закладах післядипломної освіти і аспірантурі, а також творчі відпустки. Останні надаватимуться для завершення роботи над дисертаціями, написання підручників та ін.

На відміну від чинного Кодексу законів про працю України проект нового Кодексу не передбачає, зокрема, оплату проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу працівникам, які навчаються у закладах з вечірньою та заочною формами навчання. Разом з тим у проекті зазначено, що роботодавець і працівник можуть укласти угоду, якою визначаються їх взаємні права та обов'язки, пов'язані з підготовкою, перепідготовкою і підвищенням кваліфіка-

¹ Проект Трудового кодексу України : Номер реєстрації 2902 від 22.04.2013 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746

ції працівника без припинення трудових відносин. При цьому роботодавець може взяти на себе обов'язки щодо оплати навчання, надання працівникові більш сприятливих, ніж встановлені законодавством і колективним договором, умов для поєднання роботи з навчанням.

У ході доопрацювання проекту Трудового кодексу України з метою забезпечення гідної праці найманих працівників варто використати досвід країн з розвинутою ринковою економікою, що запровадили оплачувані освітні та професійні навчальні відпустки. Деякі держави Європи впровадили їх через колективні трудові угоди. Наприклад, у Бельгії працівники, зайняті повний робочий день, можуть бути відсутні на роботі у зв'язку з проходженням навчання щонайбільше 120 годин на рік для професійного навчання і 80 годин — для загальноосвітньої підготовки. Витрати роботодавцеві на заробітну плату та внески на соціальне страхування компенсуються Федеральним міністерством праці і зайнятості¹.

Забезпечення гідної праці найманих працівників передбачає розв'язання соціальних проблем жінок. Зокрема, щодо дотримання чинного законодавства про працю жінок, надання їм широких можливостей у підвищенні рівня освіти й професійної підготовки. Це повинно дати незаміжнім жінкам більш цілеспрямованіше планувати трудову кар'єру, підвищувати рівень своєї суспільної активності.

Жінкам в організації потрібно створювати рівний доступ до всіх рівнів освіти та професійної підготовки, а також сприяти особистому розвитку й плануванню трудової кар'єри. Варто надавати належну медичну допомогу й інші послуги таким чином, щоб жінки із сімейними обов'язками, які перебували у відпустці у зв'язку з вагітністю, пологами й доглядом за дитиною, швидше проходили виробничу адаптацію на робочому місці.

Зайняті і незайняті жінки мають досить активно використовувати наявні можливості щодо свого працевлаштування та планування трудової кар'єри. Незайняті жінки беруть участь у заходах із соціального захисту населення, зокрема проходять навчання за направленнями державної служби зайнятості. Однак рівень зайнятості жінок віком 15—64 років в Україні залишається нижчим порівняно з більшістю країн Європейського Союзу.

Водночас досягнення високого рівня зайнятості жінок, залучення їх до безперервного корпоративного навчання в країнах з розвинутою ринковою економікою сприяло тому, що освітні та професійні інтереси жінок, планування трудової кар'єри та активна участь у громадському житті суспільства стали конкурувати з дітородними орієнтаціями, що зумовило значне поширення самотності серед населення, малодітності й бездітності, істотне зниження показника народжуваності, погіршення демографічної ситуації.

Наприклад, у Німеччині 40 % працюючих жінок не народжують дітей. На запитання, чому вони надають перевагу — кар'єрі чи народженню дитини, вони відповідають, що обирають кар'єру². У Японії жінки відмовляються проміняти кар'єру на кайдани сімейного життя. Навіть в ісламському Ірані дехто з них

¹ Gasskov V. Managing vocational training systems: A hand-book for senior administrators. — Geneva: International Labour Office, 2000. — 278 p.

² Французи заохочуватимуть «бебі-бум» // Урядовий кур'єр. — 2005. — № 188. — С. 13.

обирає освіту замість заміжжя¹. Буває й таке, що жінка, зробивши кар'єру, хоче народити в 40 років. Та в цьому віці ймовірність настання вагітності складає 4—10 %, адже починаються фізіологічні етапи старіння².

Гідна праця жінок і їх розвиток має забезпечити оптимальний режим праці жінок такою мірою, щоб вони мали можливість справлятися з обов'язками працівниці й матері, поєднувати роботу у сфері виробництва та домашнього господарства. Однак поєднання цих обов'язків у жінки ускладнюється у зв'язку з народженням дитини, погіршенням стану її здоров'я та ін.

Якщо для чоловіка створення сім'ї, народження дитини є вагомими стимулами для професійного розвитку, більш серйозного ставлення до планування трудової кар'єри, то для працюючих жінок це зазвичай означає зниження трудової активності, послаблення їхньої уваги до свого навчання на виробництві. Жінки починають зосереджуватися на інтересах родини, вихованні дітей. Тому важливо створити зручні для жінок форми організації праці, підвищити їх зацікавленість у навчанні, оскільки вони, перебуваючи у трирічній відпустці по догляду за дитиною, втрачають велику частку своєї компетентності.

Суміщення жінкою обов'язків працівниці та матері змушує її тимчасово переривати трудову діяльність в організації. Своєю чергою, роботодавці через зростання ризику того, що інвестиції в навчання не окупляться, а також через ряд інших причин більш схильні направляти на підвищення кваліфікації саме чоловіків як з професійно-технічною, так і з вищою освітою. За таких умов стримується підвищення рівня кваліфікації жінок чи проходження ними перепідготовки за виробничої потреби підприємства.

Розв'язання проблеми забезпечення гідної праці жінок на виробництві передбачає формування в організації сприятливих умов для адаптації до трудового життя, підвищення кваліфікації або проходження перепідготовки для жінок, які вийшли на роботу з відпустки з догляду за дитиною, розвиток комплексів «дитячий садок — школа», репродуктивно орієнтованого житлового кредитування, підвищення гнучкості системи навчання на підприємствах. Це дало б можливість поєднувати сімейні обов'язки з роботою і навчанням.

Додатково до форми навчання на підприємстві з відривом від виробництва доцільно організувати в навчальних закладах післядипломної освіти змішану форму підвищення кваліфікації жінок, що передбачала б самостійну підготовку слухачів як за заочною формою, так і навчання з відривом від виробництва в навчальному закладі тривалістю до двох тижнів. Зазначена форма підвищення кваліфікації важлива саме для працюючих жінок, які через соціально-психологічні особливості, наявність малолітніх дітей не можуть на тривалий час відірватися від сім'ї.

Перспективним напрямом навчання жінок на виробництві є дистанційна форма навчання та навчання за допомогою Інтернету. Нині щораз більше компаній починають використовувати для зайнятих жінок різні види дистанційного навчання: звичайні курси, телекурси, відеоконференції та курси, що проводяться за допомогою Інтернету. Застосування такої форми навчання особливо корисне

¹ Чим приваблива самотність? 2012 The Economist Newspaper Limited. All right reserved // Український тиждень. — 2012. — № 39(256). — С. 66—67.

² Данкович Н. Жінка страждає, якщо не може мати дітей / Н. Данкович // Урядовий кур'єр. — 2013. — № 12. — С. 17.

тоді, коли працюючі жінки перебувають на далекій відстані від навчального центру. Дистанційне навчання дасть змогу жінкам, які мають малолітніх дітей, не їздити з місця роботи до навчальних закладів і не відриватися на тривалий час від сім'ї.

З метою підвищення зацікавленості підприємств у виділенні коштів на навчання працюючих жінок і протидії на цій основі тенденції зниження витрат роботодавців на перепідготовку жінок, які виходять з відпустки з догляду за дитиною, в Україні доцільно розробити дієвіший механізм стимулювання роботодавців і жінок-працівниць для посилення їх зацікавленості в безперервному вдосконаленні своїх знань і умінь. Важливу роль мають також відіграти наставництво та коучинг з метою допомоги жінкам адаптуватися до умов праці з боку більш компетентних співробітників.

У цьому зв'язку доцільно надати право на отримання ваучера для перепідготовки чи підвищення кваліфікації жінок і чоловіків, які виховують дитину віком до трьох років. У ряді випадків варто надати можливість жінкам безкоштовно за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, коштів бюджетів місцевих органів виконавчої влади проходити перепідготовку або підвищення кваліфікації під час трирічної відпустки з догляду за дитиною. З цією метою доцільно внести зміни до чинних законодавчих актів, зокрема до Бюджетного кодексу України.

Для забезпечення гідної праці найманих працівників варто розробляти заходи щодо професійного розвитку працівників старше 45 років з метою запобігання передчасному звільненню їх з організації. Потребу розроблення таких заходів зумовлено сталою тенденцією погіршення демографічного складу працюючих, зростанням питомої ваги працівників передпенсійного та пенсійного віку в загальній чисельності персоналу організацій, проведенням пенсійної реформи.

Пенсійна реформа в Україні передбачила поступове, починаючи з 2011 року, підвищення пенсійного віку при виході на пенсію для жінок до 60 років і для деяких категорій зайнятих чоловіків до 62 років¹. Після вирівнювання цього віку для обох статей відбуватиметься подальше збільшення пенсійного віку при виході на пенсію як для чоловіків, так і для жінок. Пенсійна реформа передбачила також збільшення страхового стажу, необхідного працівникам обох статей для виходу на пенсію.

За таких умов важливого значення набуває проблема соціального захисту, підвищення рівня конкурентоспроможності осіб старше 45 років на ринку праці та ринку освітніх послуг, створення належної нормативно-правової бази щодо їх навчання. Ця проблема останнім часом загострилася внаслідок поширення дискримінації щодо старших вікових груп населення під час прийому їх на роботу, навчання працівників старше 45 років, що не сприяє забезпеченню гідної праці.

Серед роботодавців поширене упереджене ставлення до зазначеної групи персоналу. Вони вважають, що внаслідок очікуваного відносно короткого терміну трудової діяльності працівників старше 45 років, особливо передпенсійного віку, вкладання коштів у підвищення їх кваліфікації недоцільне. Тому, на-

¹ Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»: портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3668-17/page>

правляючи працівників на навчання, роботодавці схильні надавати перевагу особам у молодшому працездатному віці.

На думку роботодавців і співробітників служб персоналу, працівники молодших груп, які відносно недавно закінчили навчальні заклади, але вже мають досвід роботи в організації, краще сприймають інновації та схильні до запровадження змін, досконаліше володіють інформаційно-комунікативними технологіями, швидше виконують виробничі завдання, мають гарні перспективи стосовно свого подальшого професійно-кваліфікаційного просування і кар'єрного зростання.

Однак в умовах швидкого старіння знань і досить короткого терміну окуплення коштів, вкладених у перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, професійний розвиток працівників старших вікових груп виявляється рентабельним. Крім того, вікова група персоналу старше 45 років відрізняється від інших груп дисциплінованістю, нижчим рівнем плинності кадрів і вищою лояльністю до організації. Їм властиві такі риси, як пунктуальність, надійність і стабільність. Це робить вигідним їх навчання з підвищення кваліфікації для роботодавця.

Система навчання працівників старше 45 років, яким дедалі важче проходити підвищення кваліфікації та перепідготовку, повинна мати гуманніший характер. Для підвищення ефективності навчання працівників старше 45 років, особливо в передпенсійному віці, доцільно ширше використовувати у навчальному процесі новітні досягнення андрагогіки з метою повнішого врахування психофізіологічних особливостей і соціальних потреб цієї вікової групи дорослого населення.

У плані забезпечення гідної праці найманих працівників організацій важливе місце мають також посідати заходи з професійної реабілітації інвалідів. Законом України «Про реабілітацію в Україні» визначено, що професійна реабілітація передбачає відновлення знижених або втрачених професійних функцій, відбір професії та адаптація до неї інваліда, дитини-інваліда, поновлення трудової діяльності інваліда в колишній або новій професії¹.

Метою професійної реабілітації інвалідів має бути створення сприятливих соціально-економічних, медичних, психологічних, педагогічних, організаційних і правових умов і гарантій для реалізації права інвалідів на профорієнтацію, освіту, професійну підготовку. Вона сприяє забезпеченню гідної праці завдяки добровільній зайнятості інвалідів відповідно до їхніх можливостей, посиленню їх соціального захисту від бідності й безробіття.

Професійна реабілітація включає заходи із забезпечення зайнятості інвалідів, експертизи потенційних професійних здібностей, професійної орієнтації, професійного навчання, підготовки робочого місця, професійно-виробничої адаптації, раціонального працевлаштування, динамічного контролю за раціональністю працевлаштування та успішністю професійно-виробничої адаптації.

Підготовка або перепідготовка інвалідів здійснюється з урахуванням медичних показань і протипоказань для подальшої трудової діяльності. Вибір форм і методів підготовки провадиться згідно з висновками медико-соціальної експертизи. Експертиза професійної придатності повнолітніх інвалідів здійснюється

¹ Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» // Урядовий кур'єр. Орієнтир. — 2005. — № 213. — С. 1—11.

медико-соціальними експертними комісіями. Рішення цих комісій є обов'язковими для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, реабілітаційними установами незалежно від відомчої підпорядкованості, типу й форми власності¹.

Провідним закладом з реалізації завдань професійної реабілітації інвалідів є державна соціальна установа — Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів Мінсоцполітики України. Тут навчають з таких робітничих професій, як оператор комп'ютерного набору, секретар керівника, соціальний робітник, вишивальниця, швачка, бджоляр, перукар, слюсар з ремонту автомобілів, взуттєвик з ремонту взуття тощо. Після закінчення навчання видається свідоцтво державного зразка про присвоєння робітничої професії.

Професійно-технічна підготовка інвалідів здійснюється також за модульними навчальними програмами, розробленими і переданими Проектом ПРО-ОН/МОП «Впровадження гнучких програм професійного навчання для безробітних». Центр надає можливість пройти безоплатно, за державні кошти, професійну реабілітацію та соціальну інтеграцію у суспільство людей з обмеженими фізичними можливостями. Направлення осіб з інвалідністю до Центру здійснюють регіональні органи праці та соціального захисту населення за поданням місцевих органів праці та соціального захисту населення, яким інваліди подають заяви та відповідні документи².

Заходи з професійної реабілітації інвалідів сприяють їх працевлаштуванню та виробничій адаптації в трудовому колективі організації. Однак соціальний розвиток інвалідів стримує нерозвиненість інклюзивної та дистанційної освіти, недостатність фінансово-економічних і соціально-психологічних стимулів для роботодавців щодо професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями, невелика кількість професій, за якими здійснюється навчання інвалідів. Зазначені недоліки не сприяють у повній мірі забезпеченню гідної праці цих менш соціально захищених груп населення.

5.5. Розбудова стратегії управління талантами

Концепція гідної праці передбачає створення сприятливого середовища для професійного розвитку працівників, всебічного розкриття їх природних задатків і здібностей. Тому в організаціях особливу увагу варто приділяти виявленню і розвитку талановитих працівників. Наявність таких працівників є запорукою конкурентної переваги сучасної організації. Управління талантами набуває важливого значення в умовах посилення війни за них серед конкурентів, є одним із заходів стратегічного управління підприємством.

Управління талантами актуально для корпоративного та державного секторів економіки. Так, Положенням про Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації» передбачено, що цей кадровий резерв формується з метою добору та підготовки до роботи у сферах державного управління, які мають пріоритетне зна-

¹ Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» // Урядовий кур'єр. Орієнтир. — 2005. — № 213. — С. 1—11.

² Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів (с. Лютіж): [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://upszn-shostka.gov.ua/index.php/news/294-2012-02-28-08-15-25>

чення для досягнення цілей соціально-економічного розвитку, найобдарованіших громадян України¹.

Під поняттям «талант» розуміють високий рівень обдарованості, природний хист людини до певного виду діяльності². Талант свідчить про розвиток видатних здібностей людини в конкретних видах навчальної, творчої та економічної діяльності, які виявляються в таких її рисах, як самостійність, творчість, оригінальність, інноваційність тощо. Наявність і рівень розвитку талантів працівників визначається за результатами їх діяльності. Таланти можуть розвинутися ще у дитинстві, але здебільше вони проявляються у дорослих людей у віці до 35—40 років.

Саме цим зумовлюється важливість своєчасного виявлення здібних учнів і студентів навчальних закладів, цілеспрямованого розвитку талановитих молодих фахівців з лідерським потенціалом в організаціях. Забезпечення гідної праці має бути спрямоване на надання можливостей соціально незахищеним категоріям населення у здобутті якісної освіти. В цьому зв'язку важливу роль мають відігравати різноманітні програми фінансової допомоги. Вони мають передбачати надання цільових стипендій і спеціальних грантів. Для України буде корисним запозичення позитивного досвіду в цій сфері держав з розвинутою ринковою економікою.

Наприклад, Міністерство освіти США реалізує такі головні програми фінансової допомоги студентам: федеральні гранти Пелла, федеральні гранти додаткових освітніх можливостей та ін. Федеральні гранти Пелла надаються переважно студентам з родин, які мають низький рівень доходів. Пріоритет в отриманні федерального гранту додаткових освітніх можливостей мають студенти, які одержали федеральний грант Пелла. Частка федеральних коштів у кожному гранті не може перевищувати 75 %, а 25 % коштів гранту виділяється вищим навчальним закладом, що бере участь у програмі федеральних грантів додаткових освітніх можливостей³.

В Україні розпочато запровадження програм надання фінансової допомоги студентам з бідних сімей, сиротам, інвалідам I та II груп. З метою соціального захисту талановитої студентської молоді та дітей з числа сиріт і малозабезпечених сімей доцільно збільшити кількість стипендій Президента України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України та іменних стипендій. Цьому мають сприяти запровадження Кабінетом Міністрів України з 2017 року соціальних, іменних і академічних стипендій^{4,5}.

До чинників, що зумовлюють розвиток талановитих працівників, належать не лише природні якості (задатки людини), а й умови життя і соціальне середо-

¹ Указ Президента України «Про Президентський кадровий резерв "Нова еліта нації"» від 5 квітня 2012 р. № 246/2012 // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 68. — С. 13.

² Українська психологічна термінологія : словник-довідник / [авт.-уклад. : С. І. Болтівець, Н. В. Слободяник, М.-Л. А. Чепелюк, Н. В. Чепелева] ; за ред. М.-Л. А. Чепелюк. — К. : Інформаційно-аналітичне агентство, 2010. — С. 259.

³ Новіков В. Споживче кредитування як умова людського розвитку / Урядовий кур'єр, 2007 р. — № 129. — С. 5.

⁴ Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання виплати соціальних стипендій студентам (курсантам) вищих навчальних закладів» від 28 грудня 2016 р. № 1045 // Урядовий кур'єр. — 2016. — № 249. — С. 31—32.

⁵ Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку використання, передбачених у державному бюджеті Міністерству освіти і науки для виплати академічних стипендій» від 28 грудня 2016 р. № 1043 // Урядовий кур'єр. — 2016. — № 249. — С. 11.

вище, заходи з управління та планування трудової кар'єри персоналу, формування кадрового резерву організації. Тому суттєвого значення набувають процеси вдосконалення управління талантами, оскільки економіка знань, високі технології 5-го та 6-го укладів вирішальну роль надають саме людському фактору, особливо талановито-інтелектуальній людині.

Управління талантами — цілеспрямована діяльність організації, скерована на виявлення, добір, розвиток, використання, утримання, мотивацію і кар'єрне зростання талановитих працівників, яких вона потребує нині та в майбутньому для вирішення нових складних нестандартних завдань з метою підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку. Управління талантами є одним з найважливіших елементів системи управління трудовою кар'єрою і формування кадрового резерву, підвищення якості трудового життя та гідної праці найманих працівників.

Особливістю управління талантами в організації полягає у тому, що воно обмежується кількома вибраними талановитими працівниками. Тоді як управління трудовою кар'єрою персоналу має охоплювати всіх працівників організації, а резерв кадрів являє собою менш численну групу працівників, відібрану для висування на керівні та ключові посади. Талановитими варто вважати працівників, результати оцінювання діяльності яких значно перевищують очікування підприємства. Сукупність видатних здібностей дає можливість їх створити продукт діяльності, що відрізняється новизною, високим рівнем досконалості та суспільною вагомістю.

Тому талановиті працівники потребують особливих форм і методів планування їхньої кар'єри. Фахівців з високим лідерським потенціалом доцільно певною мірою розглядати як частину стратегічного резерву організації. У процесі управління талантами слід виходити з того, що талановиті працівники можуть досягати видатних результатів у роботі, працюючи в команді з іншими здібними компетентними колегами.

Стратегія управління талантами визначається генеральною стратегією управління організації і стратегією розвитку персоналу. М. Армстронг до елементів управління талантами відносить: політику і програму залучення й утримання талантів, аудит талантів, розвиток ролі, управління відносинами з талановитими працівниками, управління показниками праці, управління навчанням і розвитком, управління кар'єрою та послідовною зміною, створення «прегарного місця роботи»¹.

Політика і програма залучення й утримання талантів спрямована на розробку заходів щодо виявлення та відбору талановитих працівників для організації як за рахунок внутрішніх, так і зовнішніх джерел. Аудит талантів має виявити кількість працівників, у котрих результати оцінювання діяльності значно перевищують очікування організації, і порівняти їх кількість з потребами в талантах. Аудит варто проводити виходячи з того, що планування трудової кар'єри талантів потребує не лише підвищеної уваги з боку організації, а й вимагає значно більше коштів на їх подальший розвиток.

Якщо в організації виявиться недостатня кількість талантів, вона буде не здатною цілком реалізувати свій потенціал розвитку. Водночас витрати органі-

¹ Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. под. ред. С. К. Мордовина. — 10-е изд. — СПб. : Питер, 2010. — С.383.

зації на планування трудової кар'єри надлишкової кількості талантів зумовить не тільки невиправдані витрати на розвиток персоналу, а й може погіршити соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, збільшити плинність кадрів серед тих талановитих працівників, чий високий потенціал не буде належно використаний компанією, оскільки вона не зможе утримати їх і завадити наміру піти до конкурентів.

У процесі управління талантами важливе значення варто приділяти розвитку ролі талановитих працівників. Організація має створювати сприятливі умови для підвищення якості трудового життя з метою, щоб вони відчували відповідальність за свій талант і престиж серед колег, були задоволені й захоплені своєю роллю у колективі, вмотивовані до подальшого розвитку і розкриття власних видатних здібностей.

Управління відносинами з талантами має спрямовуватися на побудову нормальних соціально-трудова відносин з іншими членами команди, формування здорового соціально-психологічного клімату в колективі, справедливого й відповідального ставлення до розвитку талантів з боку керівників організації та забезпечення на цій основі розкриття їхніх здібностей і виховання лояльності до своєї компанії.

Управління показниками праці талановитих співробітників в організації сприяє побудові справедливих відносин з керівниками та колегами, виявленню ще невикористаних можливостей і розробленню на цій основі заходів щодо вдосконалення планування їх розвитку та кар'єрного зростання. Управління за показниками праці має також забезпечити підвищення відповідальності талантів за доручену справу й адекватну матеріальну й нематеріальну мотивацію.

Визначальну роль у процесах управління талантами в організації відіграють заходи з планування їх навчання і кар'єри, що мають забезпечити подальший розвиток. Тому у процесі управління талантами мають бути виявлені види робіт, де працівник досягає найбільших результатів, щоб розвинути його професійні компетенції та лідерські якості. При цьому підготовка молодих фахівців з лідерським потенціалом у ряді випадків не має цільового характеру, бо навчальний заклад чи сама організація може навчати їх не для призначення на конкретну посаду в ієрархії управління, а для керівної посади взагалі.

Так, американські багатонаціональні корпорації особливу увагу приділяють розумінню специфіки діяльності корпорації та її корпоративної культури, вихованню корпоративного духу й почуття вірності компанії. Керівники корпорацій надають можливість молодим фахівцям ґрунтовно ознайомитися з особливостями управління організацією, попрацювати в кількох структурних підрозділах, філіях у різних географічних регіонах світу. Таким чином відбувається розширення їхнього життєвого досвіду.

Багато провідних американських компаній здійснюють цільовий відбір осіб з лідерським потенціалом ще під час навчання студентів на старших курсах. З цією метою представники компаній виїжджають до провідних університетів і бізнес-шкіл, де проводять співбесіди з майбутніми випускниками. Наприклад, американська корпорація «Ю-Ті-Сі» має спеціальну програму розвитку майбутніх керівників, розраховану на два роки. Корпорація набирає випускників провідних шкіл бізнесу, які спочатку навчаються у штаб-квартирі корпорації, а по-

тім працюють в її різних філіях, кожні шість місяців переходячи до нового підрозділу¹.

Розвиток молодих талановитих працівників з лідерським потенціалом має також здійснюватися під час їх самостійного навчання, роботи в проектах, для виконання яких використовуються нові нетрадиційні знання та уміння, спілкування з коучами й іншими компетентними колегами у ході вирішення складних завдань з використанням різних форм і методів неформального та інформального навчання. Важливу роль має відігравати участь талантів у тренінгах, дискусійних круглих столах, науково-практичних конференціях, симпозіумах, конкурсах, міжнародних програмах стажування, виставках, ярмарках тощо.

Навчання талановитих працівників доцільно здійснювати відповідно до вимог професійних стандартів, профілів професійної компетенції тих посад, які вони займають зараз, і відповідальніших і складніших, на які їх планують перевести найближчим часом, очікуваних змін і викликів зовнішнього конкурентного середовища.

Управління кар'єрою та послідовною зміною праці талантів має бути спрямоване на подальший розвиток видатних здібностей і на повніше використання їхнього інтелектуального потенціалу, приплив талановитих працівників та їх утримання в організації. Управління кар'єрою повинне забезпечити проходження талантами трьох стадій кар'єри: розширення, укріплення і вдосконалення². Це спрямовано на недопущення спаду в їх трудовій діяльності, на послідовну зміну праці талантів і професійно-кваліфікаційне просування завдяки виконанню ними складніших творчих і відповідальних робіт й упровадження інновацій.

З метою припливу й утримання талановитих працівників в організації важливо створити для них «прегарні місця роботи». Це зумовлено, зокрема, тим, що таланти можуть перебувати під пильною увагою таких рекрутингових агентцій, як екзек'ютів сеч і хедхантинг, що прагнуть переманити їх до конкурентів. Під «прегарним місцем роботи» розуміється така посада, де талановитий працівник має бажання працювати і якомога довше залишатися в компанії, що відповідає високим вимогам стандартів якісного трудового життя. Однак ці стандарти не повинні погіршувати фінансовий стан організації. Більш того, висока ефективність праці талановитих працівників має забезпечити гідну працю для інших категорій персоналу.

До чинників, що сприяють створенню в організації «прегарних місць роботи» передусім належить конкурентоспроможна заробітна плата талантів на ринку праці. Оскільки результати оцінювання діяльності талановитих працівників значно перевищують очікування керівників підприємства, то вони можуть розраховувати на відповідно вищий рівень заробітної плати. Однак можливості організацій у даному разі не безмежні щодо утримання талантів. Тому потрібно використовувати й інші чинники.

До них варто віднести такі: формування бренду роботодавця, доброзичливе ставлення керівників організації до талановитих працівників, визнання заслуг і делегування їм своїх повноважень, залучення талантів до управління компанією,

¹ Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / учеб.-практ.пособие / С. В. Шекшня. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Бизнес-школа «ИнтелСинтез», 2002. — С. 199.

² Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. под. ред. С. К. Мордовина. — 10-е изд. — СПб. : Питер, 2010. — С. 383.

належна підтримка у побутових питаннях, забезпечення балансу між роботою та сімейними обов'язками, ефективна програма особистісного розвитку тощо.

Для талантів, окрім високого рівня конкурентоспроможної заробітної плати, велике значення для створення «прегарних місць роботи» має такий чинник нематеріальної мотивації, як ефективна програма їхнього особистісного професійного розвитку. Це зумовлено тим, що вона забезпечує подальший розвиток видатних здібностей талановитих працівників, створює умови для задоволення потреб вищого рівня, підвищує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Відсутність ефективної програми особистісного розвитку може бути однією з найвагоміших причин плинності кадрів талантів навіть за наявності високої конкурентоспроможної заробітної плати в організації.

Формуванню ефективної програми професійного розвитку талантів мають сприяти заходи щодо підвищення якості трудового життя та забезпечення гідної праці для всіх працівників організації. Вони збільшуватимуть кількість талантів, формуватимуть команди талановитих працівників. Саме в команді ці працівники здатні найефективніше розвивати свої здібності та підвищувати індивідуальний рівень компетентності завдяки навчанню один в одного, рівно правного коучингу.

Література

1. *Gasskov V.* Managing vocational training systems: A hand-book for senior administrators / V. Gasskov. — Geneva : International Labour Office, 2000. — 278 p.
2. *Greiner, L.* Evolution and revolution as organizations grow / L. Greiner // Harvard Business Review. — 1972. — Vol. 50. — № 4. — P. 37–46.
3. *Адизес И. К.* Как преодолеть кризисы менеджмента. Диагностика и решение управленческих проблем / Ицхак Калдерон Адизес : пер. с англ. — СПб. : Стокгольмская шк. экон., 2006.
4. *Адизес И. К.* Управление жизненным циклом корпорации / Ицхак Калдерон Адизес [пер. с англ. В. Кузина ; под науч. ред. А. Г. Сеферяна]. — СПб. : Питер, 2008.
5. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. под. ред. С. К. Мордовина. — 10-е изд. — СПб. : Питер, 2010. — 848 с.
6. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ, 2002.
7. *Бідюк Н. М.* Теорія і практика професійного навчання безробітних у США : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Н. М. Бідюк ; АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. — К., 2010. — 44 с.
8. Витрати на робочу силу за 2006 рік : стат. зб. / Держ. комітет статистики України. — К., 2007. — 76 с.
9. Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів (с. Лютіж): [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://upszn-shostka.gov.ua/index.php/news/294-2012-02-28-08-15-25>
10. *Данкович Н.* Жінка страждає, якщо не може мати дітей / Н. Данкович // Урядовий кур'єр. — 2013. — № 12. — С. 17.
11. *Емельянов Е. Н.* Жизненный цикл организационного развития / Е. Н. Емельянов, С. Е. Поварницына // Организационное развитие. — 1996. — № 2. — С. 25–39.
12. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (у сфері вищої освіти)» // Уряд. кур'єр. Орієнтир. — 2005. — № 9. — С. 4–5.

13. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : / <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page2>
14. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3668-17/page>
15. Закон України «Про професійний розвиток працівників» // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 27. — С. 21.
16. Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» // Урядовий кур'єр. Орієнтир. — 2005. — № 213. — С. 1–11.
17. Законодавство України про працю : зб. законодавчих та нормативних актів. — К. : Атіка, 2003. — 944 с.
18. *Клименко О.* Кваліфікаційна атестація робітників на підприємстві / О. Клименко // Діловодство та документообіг. — 2011. — № 10(10). — С. 30–41.
19. *Кольцова Л.* Методы оценки персонала в зависимости от этапа развития организации. Жизненные циклы сотрудников / Л. Кольцова [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.trainings.ru/library/exclusive/?id=10435>
20. *Макарова И. К.* Управление персоналом : учебник / И. К. Макарова. — М. : Юриспруденция, 2002. — 304 с.
21. Методичні рекомендації щодо критеріїв оцінювання професійних знань, умінь та навичок, переліку засобів вимірювання професійних знань, умінь та навичок та анкет самооцінювання за результатами неформального навчання. — К. : НДІ праці і зайнятості населення, 2014. — 96 с.
22. *Муравьева А. А.* Профессиональное образование и обучение в странах Западной Европы: сфера деятельности социальных партнеров / А. А. Муравьева // Труд за рубежом. — 2000. — № 4. — С. 117–133.
23. Наказ Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про внесення змін до наказу Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року № 127/151 "Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві"» від 18.04.2012 № 218/475 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1139-12>
24. *Новіков В.* Кредитування вищої школи / В. Новіков // Економіка України. — 2000. — № 4.
25. Перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затв. наказом Міністерства соціальної політики України від 23.12.2013 № 886 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0005-14>
26. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/2755-17>
27. Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики і Міністерства освіти України від 31 грудня 1998 р. № 201/469 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0.124-99>
28. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання виплати соціальних стипендій студентам (курсантам) вищих навчальних закладів» від 28 грудня 2016 р. № 1045 // Урядовий кур'єр. — 2016. — № 249. — С. 31–32.
29. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» // Урядовий кур'єр. Орієнтир. — 2012. — № 3. — С. 9.
30. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку використання, передбачених у державному бюджеті Міністерству освіти і науки для виплати академічних стипендій» від 28 грудня 2016 р. № 1043 // Урядовий кур'єр. — 2016. — № 249. — С. 11.
31. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими профе-

- сіями» від 15 травня 2013 р. № 340 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%B>
32. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 реєстр. № 2902 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
33. Супрун В. В Україні не існувало механізму визнання кваліфікацій, здобутих у неформальний спосіб / В. Супрун // Урядовий кур'єр. — 2014. — № 162. — С. 10.
34. Указ Президента України «Про Президентський кадровий резерв "Нова еліта нації"» від 5 квітня 2012 р. № 246/2012 // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 68. — С. 13.
35. Українська психологічна термінологія : словник-довідник / [авт.-уклад. : С. І. Болтівець, Н. В. Слободяник, М.-Л. А. Чепи, Н. В. Чепелева] ; за ред. М.-Л. А. Чепи. — К. : Інформаційно-аналітичне агентство, 2010. — 302 с.
36. Филонович С. Р. Теория жизненных циклов И. Адизеса и российская действительность / С. Р. Филонович, Е. М. Кушелевич // Социологические исследования. — 1996. — № 10. — С. 63–71.
37. Французи заохочуватимуть «бебі-бум» // Урядовий кур'єр. — 2005. — № 188. — С. 13.
38. Чим приваблива самотність? 2012 The Economist Newspaper Limited. All right reserved // Український тиждень. — 2012. — № 39(256). — С. 66–67.
39. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / учеб.-практ. пособие / С. В. Шекшня. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. — 368 с.
40. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М. : Изд-во МГУ, 1996.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТИТУТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

6.1. Соціальний діалог як інструмент розширення можливостей соціальної взаємодії стейкхолдерів у сфері праці

Реалізація концепції гідної праці, яка найповніше розкриває імператив розбудови в Україні соціальної держави, зокрема, означає отримання жінками і чоловіками продуктивної роботи, адекватної їхнім професійним знанням за умов свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності¹. Зміст сучасної концепції гідної праці включає не лише високий розмір заробітної плати, який створює умови для набуття людиною економічної свободи, можливості використовувати блага цивілізації для фізичного, духовного розвитку та відпочинку, а ще й справедливий розподіл результатів праці, участь працівників у визначенні та реалізації соціально-економічної політики підприємства, галузі, регіону, країни. Однак її чинна модель в Україні фактично не допускає участі найманих працівників у прийнятті рішень щодо соціально-трудої сфери на жодному із цих рівнів. Державні органи та роботодавці майже завжди самостійно, без консультацій із найманими працівниками та їхніми організаціями, визначають зміст рішень у цієї сфері, а якщо консультації проводять, то суто формально². Як наслідок, працівники та їхні організації не беруть участі в обстоюванні своїх інтересів на етапі розроблення соціально-економічної політики, не впливають на її зміст. Яскравим прикладом такої поведінки є ухвала наприкінці 2016 року рішення про підвищення мінімальної зарплати. Прем'єр-міністр України В.Б. Гройсман на засіданні Кабінету Міністрів України 26 жовтня 2016 року заявив, що він «ініціативу підвищити вдвічі мінімальну зарплату обговорив з президентом Петром Порошенком, представниками фракцій коаліції парламенту та в уряді»³, але навіть не згадав про організації роботодавців і профспілки, яких це рішення першою чергою стосується. Аналогічно, незважаючи на спротив з боку профспілок, у 2011 році урядом розроблялася та впроваджувалася так звана пенсійна реформа, сутність якої полягала у збільшенні пенсійного віку для жінок і страхового стажу, необхідного для призначення пенсій. Як показали результати аналізу галузевих угод на 2010—2012 роки, проведеного кафедрою управління персоналом та економіки праці КНЕУ імені Вадима Гетьмана, більшість з них недоступна до найманих працівників галузі, внаслідок цього переважна більшість працівників не знає змісту й відповідно своїх прав та обов'язків у сфері соціально-трудої відносин.

¹ Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: mlsp.kmu.gov.ua/document/189004/1.doc — С. 8.

² Там само. — С. 8—9.

³ Сенсаційна заява Гройсмана: мінімальну зарплату хочуть підвищити вдвічі — до 3200 гривень. — 26 жовтня 2016. За матеріалами ТСН.ua. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://tsn.ua/groshi/sensaciyana-zayava-groysmana-minimalnu-zarplatu-hochut-pidvischiti-vidvichi-do-3200-griven-793264.html>

Кризовий стан соціально-трудової сфери в Україні, який характеризується найнижчою у Європі заробітною платою та ще нижчою продуктивністю праці (насамперед унаслідок морального і фізичного зносу основного капіталу), відсутністю належного рівня охорони праці та безпеки виробництва, масштабною зовнішньою трудовою міграцією і тотальною тінізацією сфери зайнятості, величезним розшаруванням населення за рівнем доходів, дає підстави для висновку про наявність серйозних проблем у соціальній взаємодії найманих працівників, роботодавців і держави.

Аналіз досвіду економічно розвинених країн доводить, що за винятком раннього етапу капіталізму правилом розв'язання соціально-трудових проблем став компроміс інтересів, а також упровадження механізму ведення колективних переговорів, які сприяють покращенню умов праці й оплати, а також захищають права працівників. Соціальний компроміс, що став постійним елементом європейських економічних систем, приніс обом сторонам значну користь. Працівникам дав можливість покращити життєвий рівень й отримати доступ до матеріальних і духовних благ сучасної цивілізації, а підприємцям забезпечив ефективне функціонування виробничої сфери.

Практика останніх десятиліть свідчить, що ефективним засобом забезпечення динамічного розвитку, економічної і соціальної стабільності в суспільстві є соціальний діалог. За визначенням Міжнародної організації праці, соціальний діалог це — термін, який визначає участь працівників, роботодавців та урядів у **процесі прийняття рішень** у сфері зайнятості і стосовно проблем, що виникають на робочих місцях, **це засіб забезпечення соціально-економічного прогресу**¹. До того ж соціальний діалог — це мета сама по собі, оскільки дає змогу людям висловлювати свої думки й обстоювати їх у своїх спільнотах і на робочих місцях.

Соціальний діалог може мати двосторонній характер і проводитися між працівниками і роботодавцями (МОП називає їх соціальними партнерами), або мати тристоронній характер за участі урядів. Двосторонній соціальний діалог може мати форму колективних переговорів чи інших видів переговорів, а також співпраці й попередження та врегулювання трудових спорів. Тристоронній соціальний діалог об'єднує працівників, роботодавців і уряди, які спільно обговорюють і приймають рішення щодо змісту державної соціально-економічної політики, поширення ідеології гідної праці, розвитку робочих місць і забезпечення інтересів працівників і роботодавців.

Практика свідчить, що ефективний соціальний діалог дає змогу досягти компромісу між бажанням підприємців збільшити прибутки, підвищити конкурентоспроможність виробництва і намаганням працівників збільшити оплату праці, покращити її умови, посилити соціальний захист тощо. Більшість інтересів підприємців і найманих працівників об'єктивно мають протилежний характер. Водночас роботодавець і найманий працівник мають не лише протилежні, а й взаємні інтереси. І саме через це їх не можна розв'язати однією домовленістю чи одним рішенням. Виходячи з цього, соціальний діалог має **постійно** підтримуватися його сторонами за участі держави. Таке бачення соціального діало-

¹ Доклад VI Міжнародного Бюро труда «Социальный диалог» на 102 сессии Международной конференции труда. — Женева: МБТ, 2013. — С. 12.

гу корелює з його визначенням Європейською комісією¹, згідно з яким він є процесом *постійної взаємодії* соціальних партнерів, своєрідним форумом, де узгоджуються позиції роботодавців і трудящих щодо економічних і соціальних проблем на рівнях держави, галузі економіки та підприємства.

Слід зазначити, що теоретичні й практичні засади здійснення соціального діалогу в Україні є предметом наукових досліджень вітчизняних учених від середини 1990-х років. Одним із перших видань даного спрямування став навчальний посібник «Соціальне партнерство на ринку праці», що вийшов друком 1995 року². Серед вагомих напрацювань, що розкривають методологічні й методичні засади соціального діалогу та практику їх реалізації, слід назвати праці О.А. Грішнєвої, В.І. Жукова, Е.М. Лібанової, А.М. Колота, І.Л. Петрової та ін.

Разом з тим багато методологічних і прикладних проблем здійснення соціального діалогу за посилення глобалізаційних процесів, тривалої економічної рецесії, значного майнового розшарування населення, зростання соціального напруження в суспільстві досліджені недостатньо. Ці обставини актуалізують дослідження теоретичних і практичних засад соціального діалогу як найважливішого елементу сучасної соціально-економічної політики, зокрема забезпечення гідної праці, включно зі справедливим розподілом її результатів та участю працівників в управлінні виробництвом.

Дослідження генези соціального діалогу показує, що його початок сягає XIX—XX століть і пов'язаний передусім із набуттям потужності профспілкового руху та поширенням соціал-демократичних ідей серед широких верств населення Західної Європи. Важливим стимулом для його зародження і становлення було створення у 1919 року Міжнародної організації праці, яка з перших своїх кроків працює на тристоронніх засадах. Соціальний діалог залишається одним із засадових принципів функціонування і структурної побудови МОП передбачає участь в її діяльності урядів, працівників і роботодавців. Ухвалені нею конвенції й рекомендації допомагають урядам, профспілкам та організаціям роботодавців краще зрозуміти стратегічні завдання у сфері зайнятості, досягненні соціальної справедливості та гідної праці. У XX столітті найвищого розвитку соціальний діалог набув у Західній Європі, де впродовж багатьох десятиліть формувалася вища культура у відносинах між працівниками і підприємцями, увиразнювалися у соціальній відповідальності. «Пік» його розвитку припадає на 1960—1970-ті роки, коли під впливом політики соціал-демократичних партій і концепцій, що їх дотримувалися провідні соціальні сили, сформувалася ідеологія і практика соціально зорієнтованої ринкової економіки, соціальної держави та громадянського суспільства. Багаторівнева система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на засадах співпраці і компромісів багато років сприяла мірному узгодженню інтересів головних суб'єктів економічних процесів — роботодавців і найманих працівників — за участі держави.

Нині соціальний діалог у рамках ЄС здійснюється в різноманітних формах із широким залученням наявних інститутів, спеціалізованих комітетів, консультативних, експертних груп тощо. Європейська комісія постійно ініціює створення

¹ Європейська комісія — вищий орган виконавчої влади Євросоюзу.

² Див.: Казановський А.В., Колот А.М. Соціальне партнерство на ринку праці. — Краматорськ: Вид-во Національного центру продуктивності, 1995.

нових інститутів, проектів, програм та ухвалення нормативно-правових актів, які мають поглибити соціальне партнерство в рамках Співдружності, надати йому нового імпульсу. Соціальний діалог, що здійснюється в ЄС за сучасних умов на різних рівнях і в різноманітних формах, — це новий рівень розвитку, який характеризується набутою останніми десятиліттями високою соціальною відповідальністю сторін перед партнерами.

Таким чином, результати аналізу дають підстави для визначення *передумов* формування соціальних відносин у вигляді соціального діалогу, якими передовсім є:

— засвоєння соціальними силами, всім суспільством філософії співробітництва й компромісів, відмова від ідеології класової боротьби, ультиматумів і конфронтації;

— демократизація суспільного життя, усвідомлення суспільством цінності соціального миру і співробітництва;

— наявність міцних організацій найманих працівників і роботодавців, що чітко відображають і відстоюють інтереси своїх членів;

— розуміння державою своєї ролі у взаєминах із роботодавцями і найманими працівниками, яка полягає не в керівництві ними, а передусім у сприянні їхній взаємодії.

Ці передумови мають універсальний характер і можуть бути застосовані для дослідження сучасного стану соціального діалогу в нашій країні.

Як показує аналіз, у вітчизняній і закордонній науковій літературі останнім часом вочевиднилися два підходи до розуміння предмета, цілей і суб'єктів соціального діалогу: широкий і вузький. У вузькому сенсі його роль обмежується веденням переговорів, консультацій, інших соціальних контактів між організаціями найманих працівників, роботодавцями та державними органами (урядом). Звужений підхід до розуміння соціального діалогу характерний для багатьох російських науковців. Зокрема, А.І. Калачева зазначає, що ціллю соціального діалогу є «створення умов для консультацій та обміну думками з окремих досить вузьких і конкретних питань», він «не є кооперацією учасників для розроблення економічної політики»¹. На думку В.І. Курбатова, соціальний діалог — це форма соціальної комунікації та соціальної взаємодії, цивілізованого обговорення дискусійних питань².

Результати аналізу демонструють, що на практиці в Україні також має місце вузький підхід до організації соціального діалогу. Хоча його сторони декларують, що на різних рівнях набули поширення такі форми здійснення соціального діалогу:

— обмін інформацією;

— участь повноважних представників всеукраїнських профспілок та їхніх об'єднань і всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців у засіданнях Кабінету Міністрів України та урядових комітетів під час розгляду питань, що стосуються соціально-трудової сфери;

— попередні консультації органів влади всіх рівнів з профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їхніми об'єднаннями перед ухва-

¹ Калачева А.И. Социальный диалог как форма развития социально-трудовых отношений // Омский научный вестник: экономика и экономические науки. — 2011. — № 2 (96). — С. 64.

² Курбатов В.И. Социальный диалог: концептуальный анализ // Гуманитарий Юга России. — 2014. — №1. — С. 104.

лою рішень; погодження та врахування їхніх пропозицій, а також нормативно-правих актів центральних органів виконавчої влади, які підлягають державній реєстрації Міністерством юстиції;

— участь соціальних партнерів у розробленні та громадській експертизі проектів законодавчих актів, державних і місцевих програм соціально-економічного розвитку тощо;

— колективні переговори з укладання Генеральної, галузевих угод і колективних договорів;

— участь в роботі тристоронніх органів на місцевому і державному рівнях.

Але детальніший аналіз показує, що зазначений спектр форм соціального діалогу радше віддзеркалює уявний, ніж реальний стан, і є спробою видати бажане за дійсне. Справді, реально здійснюються з перелічених тільки ті напрями і форми діалогу, що мають організаційний характер, зокрема участь у засіданнях, колективних переговорах, у роботі певних органів. Про зміщення акценту в соціальному діалозі в бік розгляду організаційних питань свідчить те, що експерти МОП у 2016 році при аналізі діяльності Національна тристороння соціально-економічна рада (далі — НТСЕР) наголосили високу активність цієї інституції у 2012—2014 роках, що виявилось в узгодженні й затвердженні його Регламенту та типового положення про відповідні територіальні ради, а також у налагодженні взаємодії з Комітетом економічних реформ¹.

При цьому відсутні заходи, спрямовані на зміни в державній соціально-економічній політиці, на досягнення стандартів і критеріїв гідної праці. Перш за все практично не здійснюються попередні консультації органів влади всіх рівнів з профспілками та їхніми об'єднаннями, організаціями роботодавців і їхніми об'єднаннями перед ухвалою рішень, не спостерігається їхніх пропозицій. Радше як виняток, а не система, відбуваються погодження проектів нормативно-правих актів центральних органів виконавчої влади, що підлягають державній реєстрації Міністерством юстиції; одиничний характер має участь соціальних партнерів у розробленні та громадській експертизі проектів законодавчих актів соціального спрямування, державних і місцевих програм соціально-економічного розвитку тощо.

Тобто на практиці сторони соціального діалогу замість вирішення гострих проблем, що накопичилися в соціально-трудої сфері, зазвичай зводять спільну діяльність до владнання організаційних питань. Також при виборі предмета соціального діалогу, побудованому відповідно до зазначеного підходу, переважає реакція на дрібні події, другорядні процеси, що виникають у трудовій сфері, відбувається зміщення акцентів з розгляду сутності гідної праці і змісту заходів, спрямованих на її впровадження, на дотримання зовнішньої форми взаємодії (засідання, листування, телефонні розмови тощо). У результаті стратегічні проблеми й системні вади у сфері зайнятості, фундаментальні проблеми, що становлять зміст гідної праці та соціально відповідального підприємництва, залишаються поза увагою соціальних партнерів. Насамперед це стосується створення сучасних робочих місць на базі модернізації основного капіталу, розвитку матеріальних та інших засобів мотивації до праці, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, в тому числі шляхом професійного навчання,

¹ Програма гідної праці для України на 2016—2018 роки. — Київ—Женева: МОП, 2016. — С. 7.

збалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг, детінізації зайнятості, внормування зовнішньої трудової міграції тощо.

У цьому контексті важливо наголосити точку зору МОП, згідно з якою соціальний діалог завжди сприяв позитивній еволюції сфери праці, «ухваленню політичних та економічних рішень, які дали змогу *серйозно підвищити рівень життя мільйонів працівників*, особливо після Другої світової війни»¹ (виділено авт. — Ю.М.).

Результати досліджень свідчать, що широкий підхід до розуміння соціального діалогу означає можливість для партнерів не лише брати участь в постійних і вільних дискусіях та обговоренні соціально-економічних проблем з позиції компромісу (що, безперечно, є конче важливим, особливо на тлі соціальної напруженості, яка панує в українському суспільстві). Предметним полем соціального діалогу має стати зміст соціально-економічної політики, розроблення і реалізація заходів, спрямованих на впровадження концепції гідної праці. Доцільно зазначити, що чинний Закон України «Про соціальний діалог в Україні», хоч і в неявній формі, але передбачає саме такий підхід до розуміння змісту соціального діалогу, який полягає «у виробленні та *реалізації* державної соціальної і економічної політики та *підвищенні рівня і якості життя громадян*»² (виділено авт. — Ю.М.). Такий підхід характерний для МОП, що дістало підтвердження у доповіді Міжнародного бюро праці (МБП) на 102-й сесії МОП у 2013 році. Як наголошує МБП, соціальний діалог між сторонами, що мають власні інтереси, пріоритети і думки, є найефективнішим засобом формування принципів, правил і *політичних заходів*, які на практиці слугуватимуть інтересам суспільства³ (виділено авт. — Ю.М.). На нашу думку, такий підхід означає, що представники основних соціальних сил у процесі соціальної взаємодії мають не лише впливати один на одного, добиватися компромісу, а й виробляти рішення, досягати домовленостей, які потім покладати в основу соціально-економічної політики та рішень органів влади і роботодавців щодо впровадження елементів гідної праці, включно з розвитком виробничої демократії. Останнє набуває особливої актуальності у зв'язку з тим, що у більшості проаналізованих кафедрами управління персоналом та економіки праці КНЕУ імені Вадима Гетьмана галузевих угод на 2010—2012 роки, проігноровано положення Генеральної угоди, яким сторона власників зобов'язується залучати у порядку, визначеному законодавством, представників профспілкових організацій до роботи в органах управління суб'єктів господарювання. Це зайвий раз доводить наявність серйозних перешкод на шляху розвитку соціального партнерства, навіть гальмування розвитку виробничої демократії на більшості підприємств України.

Наше уявлення про предметне поле соціального діалогу в його широкому і вузькому розумінні унаочнено на рис. 6.1.

¹ Соціальний діалог: Доклад VI Міжнародного Бюро труда на 102 сессии Международной конференции труда. — Женева: МБТ, 2013. — С. 7. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/meetingdocument/wcms_210128.pdf

² Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show>

³ Соціальний діалог: Доклад VI Міжнародного Бюро труда на 102 сессии Международной конференции труда. — Женева: МБТ, 2013. — С. 13. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/meetingdocument/wcms_210128.pdf

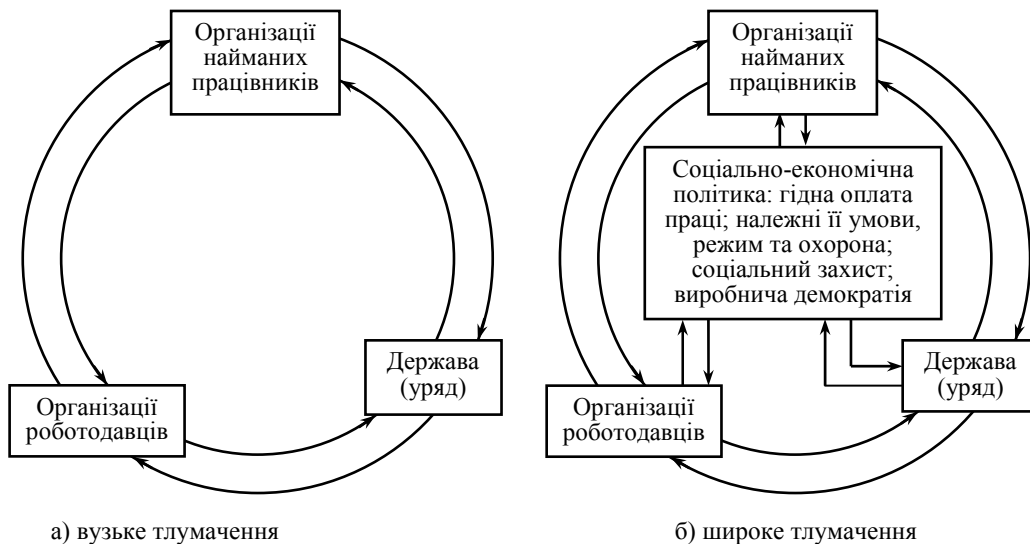


Рис. 6.1. Предметно-об'єктний контекст соціального діалогу:

Другий аспект широкого та вузького тлумачення соціального діалогу пов'язаний із визначенням його суб'єктів. На думку прихильників широкого підходу, коло його учасників не можна обмежувати самими представниками роботодавців і найманих працівників; потрібно включати до нього представників інших соціальних сил, державних і недержавних інститутів. Саме в цьому напрямі розвивався соціальний діалог у країнах з багаторічними демократичними традиціями та найбільшими здобутками у соціально-трудовій сфері.

Водночас слід зауважити, що у цьому контексті позиція МОП не є однозначною. З одного боку, вона вітає розширення кола суб'єктів діалогу, «бажання громадськості брати участь і робити свій внесок», з іншого — занепокоєна потенційною можливістю нових ризиків для соціального діалогу. Залучення різноманітних організацій, що репрезентують інтереси територіальних і гуманітарних утворень, молодіжного, пацифістського, жіночого, «зеленого» рухів, тощо «створює проблему нерепрезентативності механізмів»¹. Це занепокоєння значною мірою обґрунтоване, оскільки включення в соціальний діалог нових кіл з інтересами, що перебувають в іншій площині, ніж сфера зайнятості і проблеми гідної праці, може істотно спотворювати його предмет і цілі, уводити в бік від їх розв'язання.

Разом з тим мірою ускладнення соціально-трудових відносин вузька форма соціального діалогу виявляється недостатньою для врегулювання багатьох фундаментальних проблем сфери зайнятості, поширення ідеології гідної праці. Результати аналізу розвитку соціального діалогу в країнах — учасницях Європейського Союзу свідчать, що останнім часом тут набули динаміки нові тенденції у практиці організації соціального діалогу, а саме:

- ✓ розширився предмет соціального діалогу завдяки розширенню проблематики, яка виходить за межі соціально-трудової сфери;

¹ Социальный диалог: Доклад VI Международного Бюро труда на 102 сессии Международной конференции труда. — Женева: МБТ, 2013. — С.12 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/meetingdocument/wcms_210128.pdf

- ✓ розширилася суб'єктність, передусім за рахунок нових форм непрофспілкового представництва;
- ✓ знизилися рівень централізації колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин і координація дій соціальних партнерів;
- ✓ з'явилися нові інститути, спрямовані на поглиблення та наповнення новим змістом соціального діалогу, в тому числі інститути-норми й інститути-організації, покликані регулювати соціально-трудова відносини у рамках транснаціональних компаній;
- ✓ набула розвитку участь найманих працівників в управлінні підприємствами і корпораціями, інтенсифікуються процеси поєднання й урізноманітнення форм цієї участі, що справляє позитивний вплив на вдосконалення відносин як у сфері праці, так і в суспільстві загалом, а також на якість життя.

Отже, важливою передумовою розв'язання фундаментальних проблем і суперечностей у соціально-трудова сфері, розвитку інституціональних засад гідної праці є оновлення змісту та моделі соціального діалогу, пристосування його до завдань кардинального підвищення продуктивності праці на підставі інноваційної модернізації економіки, розвитку людського капіталу та посилення мотивації до трудової зайнятості. Передусім ідеться про створення механізмів стимулювання творчих засад працівників, залучення їх до управління виробництвом як повноправних учасників цього процесу, зацікавлених у кінцевих результатах діяльності підприємств і здатних нести за це солідарну відповідальність.

Застосування соціального діалогу в процесі реалізації концепції гідної праці є тим предметним полем, де безпосередньо перетинаються інтереси працівників, роботодавців і держави. Саме соціальний діалог створює умови для розширення можливостей соціальної взаємодії стейкхолдерів у сфері праці. Цей вид соціальної взаємодії зацікавлених сторін є підґрунтям і передумовою, з одного боку, підвищення продуктивності праці й набуття конкурентоспроможності вітчизняною продукцією, а з іншого — забезпечення високого життєвого рівня працівників, розширення їхніх прав і свобод, дотримання інтересів держави та суспільства в цілому.

6.2. Інституціональні засади та дієвість соціального діалогу в забезпеченні гідної праці

З інституціональної точки зору, соціальний діалог є системою правових, організаційних і предметно-об'єктних форм взаємодії, контакту та ведення колективних переговорів між стейкхолдерами у сфері праці, уповноваженими суб'єктами — роботодавцями, працівниками та урядом. Інститути соціального діалогу виникали й розвивалися природним способом багато десятиліть.

Процес становлення інститутів соціального діалогу в незалежній Україні пов'язаний із пострадянським періодом і ринковими реформами кінця 1980-х — початку 1990-х років. Стимулом цього процесу став підйом страйкової активності трудящих, перш за все шахтарів Донбасу, у 1989—1992 роках. Загальнонаціональна криза ініціювала формування багаторівневої системи соціальної взаємодії, зорієнтованої на трипартизм у врегулюванні соціально-трудова відносин. Відбулися перші консультації представників профспілкових об'єднань і підприємств.

Важливим кроком на шляху інституціонального облаштування соціального діалогу в Україні стало створення 1991 року, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» на державному та регіональних рівнях тристоронніх координаційних комітетів сприяння зайнятості населення. У 1993 році Президент України підтримав пропозицію профспілок і своїм указом створив Національну раду соціального партнерства за участі представників держави, керівників окремих державних підприємств, представників бізнесу та профспілок.

Наступним нормативно-правовим актом, що регулював взаємини соціальних партнерів у переговорному процесі, став Закон України «Про колективні договори і угоди», в якому визначалися правові засади розроблення, укладання та виконання колективних договорів і угод. До соціального діалогу поступово долучався загал новостворених бізнес-асоціацій та профспілок.

Важливим складником інституціонального забезпечення соціального діалогу стало розроблення і ухвалення ґрунтовної нормативно-правової бази. Крім уже зазначених вона включає закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні», «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», а також закони з окремих видів страхування, ухвалені впродовж 2000—2003 років тощо.

У 1997 році між Асоціацію роботодавців торгівлі та економічної сфери України, Всеукраїнською профспілкою працівників торгівлі та міністерством зовнішньоекономічних зв'язків та торгівлі було утворено першу галузеву раду соціального партнерства й укладено першу галузеву угоду.

Україна ратифікувала низку важливих конвенцій МОП, у яких визначаються фундаментальні засади здійснення соціального діалогу, зокрема про свободу асоціації (№ 87), про колективні переговори (№ 98 і №154) та про тристоронні консультації (№ 144). Сформована вітчизняна нормативно-правова база організації соціального діалогу дає змогу доволі повно забезпечити його функціонування.

Ключовим для формування ефективної моделі соціального діалогу є питання його практичної організації. Саме в цій площині, не обмежуючись аналізом нормативно-правової бази, видається можливим оцінити реальні перспективи розвитку соціального діалогу в Україні. Таким чином, наступним кроком після створення законодавчого підґрунтя соціального діалогу має стати його налагодження як повсякденної практики соціально-економічного життя, вкорінення якої в Україні перебуває на початковій стадії. Перспективи становлення життєздатної моделі соціального діалогу визначаються специфікою відносин у трикутнику «профспілки — об'єднання роботодавців — державні інституції», особливістю важелів впливу кожної зі сторін, їх роллю в гармонізації соціальних відносин.

Дослідження показує, що соціальний діалог як інститут ринку праці став можливим завдяки дії двох процесів: розвитку демократії і громадянського суспільства; розуміння необхідності суспільної злагоди і компромісів як альтернативи класовій боротьбі при розв'язанні соціальних суперечностей¹. Важливою умовою соціального діалогу також є формування *організацій соціальних сил* — найманих працівників і підприємців, їх організаційне зміцнення. Тобто соціаль-

¹ Вагомий внесок у висвітлення негативних сторін і трагічних наслідків соціальної боротьби в її найрадикальнішому вигляді був зроблений у Російській імперії 1917 року.

ний діалог на ринку праці неможливий, доки сторони не мають організацій, які б виражали їхні інтереси. Організаційне оформлення сторін соціального діалогу уможлиблює участь у діалозі їхніх уповноважених представників — профспілок і організацій роботодавців — замість великих мас неорганізованих людей, де кожен індивід намагається отримати власні переваги.

Разом з тим в Україні ще не створено міцних організацій найманих працівників і роботодавців, які б послідовно і наполегливо відображали й обстоювали інтереси своїх членів. Навпаки, всередині профспілкового і підприємницького рухів є чимало проблем, що заважає їм по-справжньому захищати інтереси найманих працівників і роботодавців на ринку праці.

На досягнення цілей і завдань соціального діалогу спрямовані його принципи, задекларовані в Законі України «Про соціальний діалог в Україні», які повною мірою відповідають європейській практиці. Але на практиці ці принципи майже не виконуються взагалі, або перекручуються так, що втрачається їхня сутність.

Передусім це стосується такого фундаментального принципу організації соціального діалогу, як **незалежність і рівноправність сторін**. Утім, як свідчать результати аналізу, на національному рівні в соціальному діалозі переважає державна сторона, а на рівні підприємства — роботодавці.

Про переважання урядової сторони в соціальному діалозі свідчить те, що Національна тристороння соціально-економічна рада НТСЕР, створена як постійний орган соціального діалогу з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їхніх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, за своїм статусом є консультативно-дорадчим органом при Президентові України, а не самостійною, незалежною інституцією з конкретними правами. Це стосується і відповідних територіальних рад, які утворюються і керуються обласними державними адміністраціями (далі — ОДА). Засідання цих органів більше нагадують наради обласного керівництва, на яких висувують завдання керівникам підрозділів ОДА, профспілкам і організаціям роботодавців, ніж форму співпраці рівних партнерів. Такий підхід априорі ставить державу вище за інші сторони діалогу, стимулює її намагання безпосередньо впливати на організації роботодавців і профспілки, диктувати їм свої умови.

Недарма за весь період існування Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України та органів з аналогічними функціями регіонального рівня лише одиниці їхніх пропозицій було втілено в укази Президента України і рішення РНБО. Одна з причин пов'язана з тим, що діяльність НТСЕР спрямована на формування соціально-економічної політики і вдосконалення соціально-трудових відносин, які віднесені Конституцією України до повноважень Кабінету Міністрів України і можуть ним реалізовуватися безпосередньо без участі НТСЕР.

У такому разі було б доцільним передати розгляд певних питань, пов'язаних із зайнятістю населення, розвитком трудового потенціалу і забезпеченням гідної праці, від РНБО до НТСЕР. Слід надати право НТСЕР передпарламентського розгляду законопроектів, які стосуються проблем зайнятості населення та соціально-трудової сфери. Зауважимо, що чинний порядок створення і формування складу Національної тристоронньої соціально-економічної ради не узгоджується з нормою ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» щодо утворен-

ня органів соціального діалогу, які мають створюватися *за спільним рішенням сторін соціального діалогу* відповідного рівня (виділено авт. — Ю.М.).

Намагання уряду домінувати в соціальному діалозі яскраво підтверджує спроба колишнього Прем'єр-міністра України А.П. Яценюка у 2014 році об'єднати три фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування в один з підпорядкуванням його Міністерству соціальної політики України з повним скасуванням самоврядності¹. Передбачалося, що міністерство розглядатиме і схвалюватиме бюджет фонду, звіти про його виконання, порядок використання коштів, а нагляд з боку профспілок та роботодавців за системою соціального страхування мав скасовуватися.

Ігнорування думки соціальних партнерів Уряд демонстрував також при підготовці законопроекту щодо реформування Державної служби зайнятості (її перетворення на Національне агентство зайнятості). Відповідний проект закону був розроблений на рівні міністерства і презентований на Міжнародній конференції з питань зайнятості у травні 2015 року. Однак цей законопроект не погоджувався з соціальними партнерами, які, до того ж, не брали участі в його підготовці².

Сьогодні й без додаткових заходів державна сторона з об'єктивних причин домінує в соціальному діалозі. По-перше, органи державної влади на центральному та регіональному рівнях виконують функцію нормативно-правового забезпечення соціального діалогу. По-друге, ці органи наділені винятковим правом визначати розмір мінімальної заробітної платні, тарифи внесків у фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування, соціальні пільги та гарантії різних категорій трудящих. До того ж ними здійснюється розроблення й реалізація державної соціально-економічної політики, у тому числі у сфері праці. Тобто вони мають змогу самостійно ухвалювати рішення майже з усіх питань, які становлять зміст соціального діалогу.

Аналіз практики участі урядів і державних органів європейських країн у розробленні й реалізації соціально-економічної політики дає підстави стверджувати, що сприяння соціальному діалогу є головним завданням міністерств праці (або спеціалізованих відомств). Ефективність діалогу щодо забезпечення гуманізації соціально-трудових відносин багато в чому залежить від здатності уряду та його міністерства праці бути творцями відповідної політики, її адміністратором, а у випадках трипартизму — й учасником. Як наголошує МОП, на практиці міністерства праці та інспекції з праці певних країн не в змозі формувати політику в соціально-трудовій сфері, ефективно впливати на стан зайнятості. Як правило, це пов'язано зі слабкістю позицій міністерств праці щодо інших міністерств, зокрема фінансів, економіки і торгівлі. Своєю чергою, це супроводжується проблемами у фінансуванні відповідних програм, надто довгим і складним проходженням погоджувальних процедур при внесенні законопроектів у парламенти.

Це дістало підтвердження в Україні при створенні у 2015 році важливої інституції для реалізації концепції гідної праці — Державної служби України з питань праці, на яку покладено такі функції, як контроль за дотриманням тру-

¹ Про реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізацію фонду оплати праці : Законопроект від 15.09.2014 року реєстр. № 5080. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=52181.

² Соціальний діалог в Україні в контексті підписання угоди про асоціацію — виклики та пропозиції: проект. — К., 2014. — С. 6. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : bureau.in.ua/downloads/social-dialogue/Ukraine.pdf.

дового законодавства, безпеки та гігієни праці, обов'язковим державним соціальним страхуванням і здійсненням державного гірничого нагляду. Створення нової служби стало результатом злиття трьох різних органів у сфері праці, а саме Державної інспекції з питань праці, Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки та частини Державної санітарно-епідеміологічної служби. Але ця служба ще не відіграла своєї ролі в запобіганні порушенням трудового законодавства. Понад те, після 2-х років її існування Міністерство соціальної політики України мусило звернутися до МОП з проханням про надання технічної допомоги із забезпечення дієвої роботи нової інспекції праці відповідно до конвенцій МОП, директив ЄС і кращої практики європейських країн¹.

Такий підхід до реального здійснення соціального діалогу на всіх рівнях, що більше нагадує імітацію, спричиняє в окремих профспілках та об'єднаннях роботодавців розчарування, невіру в необхідність і можливості соціальної взаємодії такого типу. Напевно, саме це стало причиною розроблення ними пропозицій, спрямованих на відмову від принципу трипартизму і переходу до дуалізму, зокрема в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування. Окремі урядовці пропонують вивести уряд з числа суб'єктів переговорного процесу, зокрема при укладенні Генеральної тарифної угоди. Реалізація цих пропозицій спричинить зняття з державної виконавчої влади відповідальності за стан соціально-трудових відносин на державних підприємствах, залишить урядовій стороні лише функції арбітра і регулятора цих відносин. Подібна поведінка знижує роль держави як гаранта прав і законних інтересів громадян та їхніх об'єднань, нівелює в них відчуття соціальної справедливості. За умов великої кількості складних соціально-економічних проблем, несформованості у сторін соціального діалогу культури взаємодії роль держави як рівноправного учасника діалогу має виявлятися перш за все через зміну форм її участі, відмову від ролі інституту, який стоїть над іншими партнерами.

Досить гострою залишається проблема дотримання принципу *репрезентативності* профспілок і організацій роботодавців в органах соціального діалогу. Відповідно до законодавства для визнання репрезентативним на національному рівні всеукраїнське об'єднання профспілок має довести свою чисельність до 150 тис. осіб; всеукраїнська профспілка має охоплювати не менше 3 % працівників певної галузі, обласна — не менше 2 % зайнятого населення області. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців набуває репрезентативності в разі, якщо на підприємствах, що входять до об'єднання, працюють не менш як 200 тис. працівників².

Такий підхід, на перший погляд, має високу обґрунтованість, оскільки всеукраїнських об'єднань профспілок і всеукраїнських профспілок, як і об'єднань роботодавців значно більше за можливу кількість їхніх представників в органах соціального діалогу національного рівня. До того ж такий порядок відповідає світовому досвіду, адже до визначення репрезентативності в соціальному діалозі за кількісною ознакою вдається більшість європейських країн. Але, як слушно зауважують вітчизняні та закордонні фахівці у доповіді «Соціальний діалог в Україні в контексті підписання угоди про асоціацію — виклики та пропозиції»,

¹ Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. — С. 8, 21. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : mlsp.kmu.gov.ua/document/189004/1.doc

² Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. — Ст. 6. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show>.

нині репрезентативний статус мають профспілки, які тісно пов'язані з великим бізнесом і державними інституціями¹. Вони перебрали на себе всі важелі впливу на процеси соціального діалогу в Україні, встановлюють вигідні для себе «правила гри», нехтуючи думками інших профспілкових об'єднань. Подібне повною мірою стосується об'єднань роботодавців. Організації роботодавців поки не стали силою, здатною захищати інтереси і права всіх категорій підприємців. До того ж лідери підприємницького руху в органах соціального діалогу не хочуть втрачати комфортного існування, значних матеріальних пільг і моральної підтримки від урядових інституцій і посадових осіб, тому під час погоджувальних процедур зазвичай підтримують проурядову політику.

Таке монопольне становище і звужене застосування на практиці понять «профспілкова сторона» та «сторона роботодавців» як сторін соціального діалогу позбавляє значну частку профспілок та організацій роботодавців національного рівня можливості брати участь у соціальному діалозі.

Визначений Законом перелік критеріїв репрезентативності штучно звужує коло суб'єктів соціального діалогу та є **дискримінаційним**. Передусім це стосується організацій невеликого масштабу. Без реальних важелів впливу на зміст державної соціально-економічної політики і поза договірним процесом залишається дуже значний сегмент підприємців і найманих працівників малого та середнього бізнесу, самозайнятих, представників неформалізованого сектору економіки, а також тих, хто входить до щойно утворених організацій, які тільки починають розвиватися. Водночас багато профспілок і об'єднань підприємців — учасників соціального діалогу не відповідають за сутністю своєї діяльності статусу профспілки та організації роботодавців; деякі особи, які в минулому були лідерами профспілкового і підприємницького руху, тепер в органах соціального діалогу фактично нікого не представляють. У сукупності ці та інші проблеми репрезентативності створюють умови, за яких інтереси значної кількості найманих працівників і роботодавців їхні організації не в змозі захищати.

Збільшення кількості профспілкових організацій і профоб'єднань (нерідко заради задоволення амбіцій певних осіб) не сприяло підвищенню їхнього потенціалу як представників і захисників інтересів найманих працівників. Значно звужуються можливості профспілок через численні обмеження прав працівників на страйк, встановлених понад двадцятьма законами про галузеву діяльність. На виробничому рівні фактично не використовуються такі, передбачені законодавством форми соціального діалогу, як колективні переговори та взаємні консультації у процесі підготовки проектів колективних договорів, працівники та їхні представники не беруть участі в управлінні підприємствами, розподілі прибутків тощо.

Окремі дослідники і профспілкові активісти пояснюють зниження ролі профспілок у соціальному діалозі зменшенням профспілкового членства. Але, на нашу думку, профспілки, особливо на первинному рівні, втрачають свій авторитет як самоврядні, незалежні громадські організації через інше. Частина з них перетворилася на «кишенькові» організації, що опинилися під безпосередньою залежністю від власників чи адміністрацій підприємств, а профспілкові активісти — від керівників. Крім того, всеукраїнські профспілки та їхні об'єд-

¹ Соціальний діалог в Україні в контексті підписання угоди про асоціацію — виклики та пропозиції: проект. — К., 2014. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : bureau.in.ua/downloads/social-dialogue/Ukraine.pdf.

нання втрачають свій вплив на найманих працівників, а відповідно, й на сторони соціального діалогу ще з таких причин:

- певної комерціалізації профспілкового руху, яка була особливо характерною у 1990-ті роки, що пов'язане з розподілом майна, набутого радянськими профспілками;

- занадто великої політизації — зближення і майже злиття деяких профспілок з політичними рухами і партіями, перетворення їх з самоврядних організацій на свого роду помічників політичних партій і депутатських фракцій;

- відсутності навичок в обстоюванні прав і законних інтересів трудящих;

- наявності серйозних суперечностей розбіжностей між різними профспілковими об'єднаннями, певною конкуренцією їх на національному рівні за право представляти інтереси працівників, що заважає профспілкам виступати в соціальному діалозі спільними зусиллями і мати узгоджені позиції.

Більшість профспілок в Україні не відійшли від традицій радянського періоду просити, а не вимагати у влади забезпечення законних інтересів працівників. Їхні лідери не готові жертвувати преференціями заради захисту права найманих працівників на гідну працю. Такий принцип соціального діалогу, як пошук компромісних рішень, поставлений ними на найвищий щабель, в сукупності з низкою законодавчих актів, які забороняють страйки, конформізмом і тяжінням до угодовства перед владою і власниками підприємств, нівелює захисну роль профспілок у соціальному діалозі. Лідери профспілкового руху беруть участь у формуванні й висуванні урядовій стороні і роботодавцям вимог загального характеру, що принципово не обмежують їхніх інтересів, не вимагають від власників підприємств (особливо великих, МНК і ТНК) поступитися частиною надприбутків, створення умов для участі найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі доходів.

Отже, найчастіше профспілкова сторона обирає неконфліктні, напівзалежні відносини з державними інституціями, політичною та економічною владою. Утім, саме профспілки можуть вдаватися до мобілізації громадян (через страйки, масові акції протесту) у разі порушення прав найманих працівників, невиконання іншими сторонами результатів соціального діалогу, недотримання стандартів гідної праці.

Низька ефективність впливу профспілок на урядову сторону і підприємців, падіння ролі у захисті законних прав та інтересів працівників у соціально-трудовій сфері спричинили у найманих працівників намагання пошуку інших захисних механізмів. В окремих країнах наймані працівники і роботодавці відмовляються від соціального діалогу на користь застосування юридичного захисту своїх прав. Так, у результаті низки секторальних реформ у Новій Зеландії середній і малий бізнес припинив застосовувати практику колективних угод і підтримку профспілок. Інтереси працівників на малих і середніх підприємствах відтоді представляє спеціалізована адвокатура, що виявилось куди ефективнішим.

У світі набувають поширення й інші форми непрофспілкового представництва працівників у відносинах із роботодавцями. Упродовж багатьох десятиліть інтереси найманих працівників у взаємовідносинах з роботодавцями представляли профспілкові організації різних рівнів. Утім, уже в минулому столітті (від його середини) популярність профспілкового руху серед зайнятих в економіці почала знижуватися. Причини цього явища різні, але головна — це зміни в соціально-трудовій сфері під впливом науково-технічної революції, які зумовили

інтенсивний розпад великих і досить однорідних трудових колективів. Працівники таких колективів мали безліч спільних проблем, для розв'язання яких існувала потреба в об'єднанні їх за професійними ознаками. Техніко-технологічні та організаційні засади сучасного виробництва не потребують колишньої концентрації людських ресурсів однорідного професійного спрямування. Масові однотипні операції виконуються, як правило, на складному обладнанні, що управляється висококваліфікованими фахівцями. Відповідно й трудові колективи складаються переважно з невеликої чисельності працівників, трудові функції яких здебільшого індивідуалізовані. За таких умов єднальною ланкою працівників за наймом дедалі більше стає сам факт роботи на одного роботодавця. Цілком очевидно, що за сучасних умов представляти інтереси колективу мають як профспілки, так і організації (органи, окремі індивіди) без чіткої орієнтації на професійні чи посадові характеристики членів колективу (структурного підрозділу). Реальність така, що в компетенції профспілкових органів залишається виключно (або здебільшого) регулювання питань заробітної плати й умов праці. Організаційні форми непрофспілкового представництва інтересів працівників різноманітні (виробничі ради, ради працівників, ради з праці тощо), але їх об'єднує спільна мета — намагання впливати на прийняття роботодавцем управлінських рішень, від яких залежить стан соціально-трудових відносин та якість трудового життя. Маємо звернути увагу ще на один чинник розвитку інституту непрофспілкового представництва — збільшення акціонерного капіталу, що належить працівникам компанії. За таких умов працівники підприємницьких структур (і як працівники за наймом, і як суб'єкти цивільно-правових відносин у сфері акціонерного капіталу) отримують можливість брати участь в управлінні.

Розвиток зазначеної вище форми представництва дає можливість працівникам отримувати достовірну інформацію про стан господарсько-фінансової діяльності, знизити ризик безконтрольного і недобросовісного розпорядження активами компаній (що має масовий характер і стало однією з причин світової фінансової кризи), знати перспективи розвитку виробничої та соціально-трудової сфери, безпосередньо впливати на ухвалення роботодавцем управлінських рішень (у певних сферах і в певних межах).

Іншим партнером у соціальному діалозі є організації роботодавців. Проте на першому етапі становлення соціального діалогу в Україні не було створено міцних організацій роботодавців. Їхні інтереси представляли організації підприємців.

Як показують результати дослідження, *підприємницький рух* зазвичай включає три групи структур:

1) об'єднання підприємців, основною метою яких є лобювання підприємницьких інтересів;

2) власне організації роботодавців, основним завданням яких є участь у соціальному діалозі із соціально-трудових проблем й укладенні колективних договорів і угод;

3) товаровиробники певної продукції, що об'єднуються в торговельно-промислові палати за відповідними напрямками діяльності.

Організації роботодавців мають відповідати таким найважливішим ознакам:

— метою і змістом їхньої діяльності має бути захист і репрезентація інтересів своїх членів у соціально-трудої сфері;

- головними партнерами організацій роботодавців є профспілки;
- члени організацій роботодавців застосовують найману працю.

Аналіз свідчить, що в органах соціального діалогу на ринку праці у 1990-ті роки інтереси роботодавців репрезентували організації підприємців. Головними завданнями вони вважали захист таких інтересів своїх членських організацій, як розвиток підприємництва, лібералізація оподаткування, протекціонізм у зовнішньоекономічній діяльності тощо. Для цього вони використовували такі форми і методи роботи, як участь у розробленні законопроектів, вплив на політичне, економічне і законодавче середовище, лобювання своїх інтересів у Кабінеті Міністрів України, Верховній Раді України, Адміністрації Президента України. Отже, в суспільстві мало місце певне нерозуміння різниці між сутністю організацій роботодавців і організацій підприємців.

Низька роль роботодавців в соціальному діалозі у 1990-ті роки, зокрема пояснюється білими плямами в законодавстві, тривалою невизначеністю юридичного статусу організацій роботодавців. Та оскільки на національному рівні профспілкам були необхідні партнери, організації підприємців залучалися до переговорного процесу, входили в органи соціального діалогу як представники роботодавців.

Лише у 2000-х роках, після ухвалення Закону України «Про організації роботодавців» почали формуватися саме організації роботодавців. Найпотужнішими серед них є Федерація роботодавців України (ФРУ) та Конфедерація роботодавців України (КРУ), створені відповідно у 2002-му і 2006 році. Зазначені та багато інших організацій роботодавців декларували у своїх програмних документах намагання вдосконалити соціально-трудові відносини, розвиток системи охорони праці, створення умов для реалізації трудового потенціалу, реформування системи оплати праці та забезпечення її гідного рівня тощо. Водночас на перший план у своїй практичній діяльності вони ставлять економічні інтереси, зокрема вдосконалення законодавчих умов для розвитку підприємництва; забезпечення захисту внутрішніх та зовнішніх інвестицій; реформування системи оподаткування; спрощення державної податкової звітності та механізмів адміністрування податків; розвиток експортних можливостей¹.

Певним чином зазначене характерне також для Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні (СПО), створеного у липні 2009 року такими найпотужнішими об'єднаннями роботодавців, як Федерація роботодавців України, Конфедерація роботодавців України, Всеукраїнська асоціація роботодавців (ВАР). В Угоді про створення Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні — програмному документі СПО декларується його найперша мета: «Консолідація спільних зусиль, спрямованих на збереження конкурентоспроможності української економіки», оскільки «тільки рентабельні підприємства здатні створювати та зберігати робочі місця, своєчасно виплачувати заробітну плату і сплачувати податки»².

¹ Програма діяльності Федерації роботодавців України на 2008—2012 роки. — [Електронний документ]. — Режим доступу : <http://ua.fru.org.ua/about/dokumenty/programa-diyalnosti-federacii-robotodavciv-ukraini-na-2008-2012-rr/>.

² Угода про утворення Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні [Електронний документ]. — Режим доступу : www.confueu.org/assets/files/Social_aspects/Agreement_SPO.pdf.

Результати аналізу показують, що можна окреслити три рівні суб'єктів соціального діалогу. Перший рівень — наймані працівники, роботодавці, держава, які є носіями первинних прав і виразниками первинних інтересів певних соціальних сил. Другий рівень — організації зазначених носіїв первинного права, а третій — це органи, яких носії первинних прав уповноважують виражати свої інтереси і які безпосередньо беруть участь у соціальному діалозі.

У нашій країні мережу органів соціального діалогу в соціально-трудовій сфері за джерелами походження і функціями можна об'єднати в три групи:

- 1) представницькі органи, яким носії первинного права делегували відповідні повноваження щодо захисту своїх інтересів;
- 2) органи, що створені державою для здійснення соціального діалогу, в яких репрезентовані представницькі органи сторін соціального діалогу;
- 3) державні органи, що створені для запобігання можливим конфліктам і мінімізації їх наслідків.

Органи першої групи включають комітети, секретаріати, президії об'єднань профспілок і роботодавців, що обираються відповідними організаціями. До органів другої групи слід віднести: Національну тристоронню соціально-економічну раду при Президентові України; координаційні комітети сприяння зайнятості; правління фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Третя група органів соціального діалогу охоплює, зокрема, Національну службу посередництва і примирення (НСПП) — постійний державний орган, основним завданням якого є сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), здійснення посередництва і примирення під час їх виникнення.

Органи соціального діалогу також можна згрупувати за обсягом повноважень на консультативні і вирішальні. Зокрема, НТСЕР і координаційні комітети сприяння зайнятості населення — консультативно-дорадчі органи, а правління фондів державного соціального страхування перші 15 років від утворення були вирішальними органами, поки у 2014 році в законодавство не були внесені зміни, відповідно до яких на міністерство фінансів було покладено функцію погодження бюджетів фондів, а функцію затвердження передано від їхніх правлінь до Кабінету Міністрів України за поданням міністерства соціальної політики. Тобто, останнім часом в Україні відбулося обмеження прав органів соціального діалогу і сьогодні у жодного з них не залишилося вирішальних функцій. Цей процес відбувався у річищі загальних процесів звуження прав демократичних інститутів у країні за президентства В. Януковича.

На практиці не виконуються такі принципи соціального діалогу, як **обов'язковість дотримання досягнутих домовленостей; відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань**. Слід зазначити, що серед окремих науковців, профспілкових активістів і громадських діячів набула поширення думка про можливість зміцнення обов'язковості дотримання сторонами досягнутих домовленостей, підвищення відповідальності за виконання прийнятих партнерами зобов'язань лише шляхом прийняття певних законодавчих норм, які мають примушувати їхніх контрагентів до виконання зобов'язань.

Але результати аналізу свідчать, що ефективність соціального діалогу вирішальним чином визначається ставленням його сторін один до одного, зацікавленістю у співпраці, готовністю кожного до взаємопорозуміння. Вони мають

добровільно встановлювати певні самообмеження, виходячи із необхідності пошуку компромісних рішень, прийняття на цій основі певних обов'язків та їх виконання. На адекватну поведінку другої сторони можна сподіватися не завдяки законодавчому примусу, а лише у відповідь на власну готовність до виконання домовленостей. Соціальний діалог може здійснюватися і набувати ефективності, якщо відповідає фундаментальним інтересам працівників і роботодавців, усього суспільства. Рішення не можна «нав'язувати» або контролювати «згори», воно має сенс лише тоді, коли досягнуті домовленості сприймаються сторонами як продукт їхньої власної діяльності. У цьому контексті недостатньо обґрунтованою виявляється правова норма ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Її імперативний характер вимагає від самоврядних організацій працівників і роботодавців обов'язковість розгляду рішень, прийнятих тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу в межах їхніх повноважень.

Обов'язковість виконання домовленостей сторонами соціального діалогу має забезпечуватися перш за все довірою їх один до одного, розумінням того, що компроміс досягається шляхом певних поступок і втрат кожною стороною. А невиконання певних зобов'язань однією стороною може викликати відповідну реакцію іншої сторони.

До того ж, як свідчить практика, надмірна зарегульованість соціально-економічних процесів, у тому числі соціального діалогу, негативно позначається на їхньому змісті. Відносини між державними інституціями та організаціями працівників і роботодавців мають будуватися на засадах довіри, однакового розуміння цінностей і принципів соціального діалогу, правової та професійної компетентності.

Слід зазначити, що реформування інститутів соціального діалогу не завжди встигає за еволюційними змінами в соціально-трудових відносинах і відповідає їм. Це положення фактично визнає і МОП, коли заявляє про сумніви щодо здатності установ соціального діалогу в низці країн досягти результатів за сучасних умов¹. На нашу думку, це повною мірою стосується України. Втрата багатьох позицій на міжнародних ринках, тенденція до скорочення реального сектору економіки на користь спекулятивної та віртуальної економіки, послаблення перерозподільної функції оподаткування, зниження частки оплати праці у ВВП, скорочення профспілкового членства при збереженні фактичної недоторканності інститутів, сформованих у 1990-х — на початку 2000-х років, зменшують можливості і роль працівників у використанні соціального діалогу як засобу реалізації концепції гідної праці.

У контексті досягнення відчутних результатів від соціального діалогу перш за все необхідно здійснити заходи реформування моделі соціального діалогу у напрямку забезпечення більшої відкритості, гнучкості і упорядкованості, тісної єдності та ефективної взаємодії елементів, котрі можна класифікувати, зокрема, за такими ознаками: мета; принципи; предмет; завдання; суб'єкти; об'єкт; форми; сторони; органи та їх повноваження (рис. 6.2).

¹ Социальный диалог: Доклад VI Международного Бюро труда на 102 сессии Международной конференции труда. — С. 17.

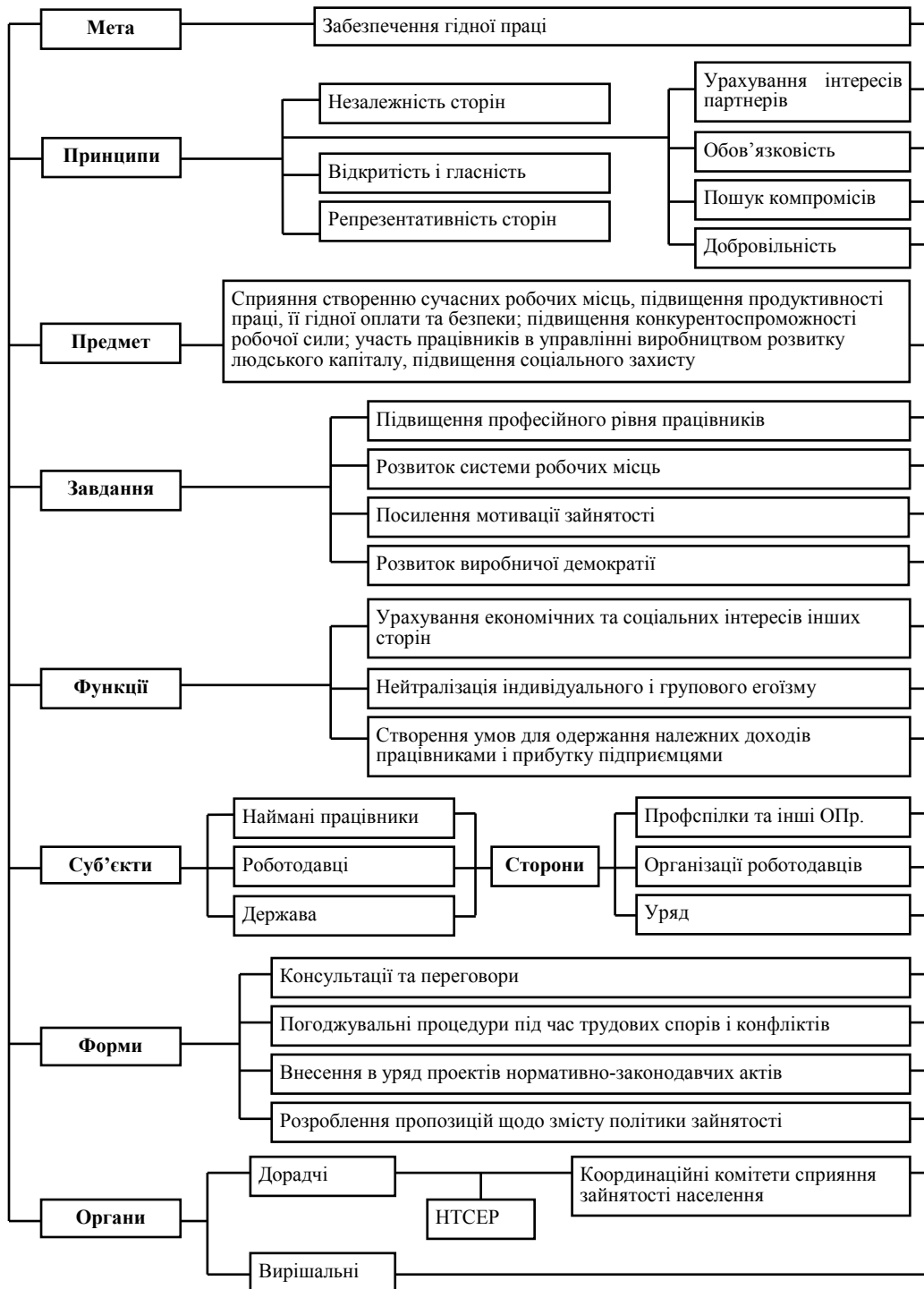


Рис. 6.2. Інституціональна модель соціального діалогу на ринку праці України в контексті реалізації ідеології гідної праці (національний рівень)

Зазначимо, що, в Європейських країнах у повоєнний період ринкова система, модифікована встановленням самообмежень, унеобхіднених утриманням соціального спокою, на певному етапі розвитку створила оптимальні умови для власного зростання. Соціальний компроміс набув інституціональної форми у вигляді соціального діалогу і виявився пророзвитковим чинником. Останні десятиліття соціальний діалог у світі проходив фазу інтенсивної інституціоналізації, що сприяла його більшому впорядкуванню та ефективності. Розширився предмет ведення консультацій, переговорів і змісту угод і договорів. З'явилися нові інститути-норми й інститути-організації, покликані регулювати соціально-трудова відносини за умов глобалізації. Задіяні форми соціального партнерства допомагають формувати досконаліші відносини як у сфері праці, так і в суспільстві загалом і справляють позитивний вплив на стан гідної праці і на якість життя.

В Україні останнім часом в організації, змісті й ефективності соціального діалогу відбувся відкат назад. Фактично припинили свою діяльність Національний і територіальні комітети сприяння зайнятості населення, втратило вирішальні функції правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. У результаті значно зменшилися можливості організацій найманих працівників і роботодавців впливати на зміст державної соціально-економічної політики і реалізації концепції гідної праці.

Ці процеси та явища диктують необхідність принципового вдосконалення інституціонального забезпечення соціального діалогу на мікро-, мезо-, так макрорівні, спрямованого на забезпечення гідної праці. Передусім потребують розв'язання проблеми розширення непрофспілкових форм представництва трудящих у соціальному діалозі, формування засад виробничої демократії, зокрема щодо участі працівників в управлінні виробництвом і в прибутках підприємств.

Необхідно сформувати прийнятні «правила гри» в постійному соціальному діалозі, які не мають переглядатися зі зміною політичної влади, вивести призначення представників сторін соціального діалогу, його тресторонніх органів з-під надмірного впливу державних і політичних інституцій, шукати механізми досягнення компромісів і домовленостей у процесі соціального діалогу на всіх рівнях задля досягнення оптимального балансу національних, корпоративних і приватних інтересів, створити органи соціального діалогу на рівні міста і району.

Зазначені та деякі інші процеси вимагають пошуку нових форм співпраці організацій роботодавців, найманих працівників і держави, удосконалення змісту, форм й інституціонального облаштування соціального діалогу як на мікро-, мезо-, так макрорівні, спрямованого на забезпечення гідної праці. Передусім потребують розв'язання проблеми розширення непрофспілкових форм представництва трудящих у соціальному діалозі, формування засад виробничої демократії, зокрема щодо участі працівників в управлінні виробництвом і в прибутках підприємств.

Важливою передумовою розв'язання фундаментальних проблем і суперечностей у соціально-трудова сфері, розвитку інституціональних засад гідної праці є оновлення змісту та моделі соціального діалогу, його пристосування до завдань кардинального підвищення продуктивності праці на підставі інноваційної модернізації економіки, розвитку людського капіталу та посилення мотивації до трудової зайнятості.

6.3. Новітні напрями модернізації соціальної взаємодії за умов розбудови нової економіки та постіндустріального суспільства

Формування в Україні нових за структурою і змістом соціально-економічних відносин, їх розвиток пов'язані зі становленням нових умов у світі праці, глибоких змін у структурі й ієрархії чинників виробництва та поступового становлення економіки постіндустріального типу. Американський соціолог, один із авторів теорії постіндустріального (інформаційного) суспільства Д. Белл визначає його як суспільство, в економіці якого пріоритет перейде від виробництва товарів до виробництва послуг, зокрема засобів з підвищення якості життя, проведення досліджень, освітньої діяльності тощо. Клас технічних спеціалістів стане провідною професійною групою в суспільстві, де впровадження нововведень дедалі більшою мірою залежатиме від досягнення теоретичних знань¹. Тобто центральною ознакою постіндустріального суспільства, за Д. Беллом, є панування науки, наукових знань. В основу класового поділу суспільства він покладає принцип знань і кваліфікації і вирізняє відповідно чотири основні класи: фахівці (учені, інженери, економісти); техніки і напівфахівці; службовці; робітники, зайняті фізичною працею. Панує в постіндустріальному суспільстві, на його думку, «меритократія» — нова еліта, що складається зі обдарованих осіб з усіх соціальних верств суспільства. Ця еліта стає панівною не лише у виробництві, а й у політиці.

З концепцією економіки послуг пов'язана концепція інформаційного (інтелектуального) працівника П. Друкера².

До появи концепції інформаційного працівника вливання коштів у розвиток персоналу розглядалося як суто витратна стаття, а не інвестиції, що в майбутньому зможуть принести відчутні економічні вигоди і тим наче не могло бути й мови про те, що люди — це основний чинник, першопричина створення доданої вартості.

Подібні ідеї пролунали на Всесвітньому економічному форумі в Давосі на початку 2016 року. Тут було заявлено, що світ стоїть на порозі Четвертої промислової революції. Дедалі поширенішою і спроможнішою стає цифрова робоча сила, що в останні 5—7 років підтверджується скороченням попиту на працівників. Машинний розум і роботизація поступово прийдуть на зміну десятків тисяч працівників у багатьох галузях промисловості.

Але зміна соціальної структури суспільства спричинить зміну і характер суперечностей. На думку Д. Белла, якщо для індустріального суспільства є характерною боротьба між капіталістом і робітником на підприємстві, то в постіндустріальному суспільстві конфлікт виявляється у зіткненні між фахівцем і простолюдином в організаціях і в суспільстві.

У подальшому для позначення змін у суспільстві використовують терміни «економіка знань», «нова економіка», «інформаційна економіка». Отже, «нова економіка» — сукупність кількох високоефективних галузей і підгалузей еко-

¹ Див.: *Bell D. Notes on the Post-Industrial Society // The Public Interest. — 1967. — № 7. — Р. 106.*

² *Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Фердинанд Друкер ; пер. с англ. — М. : Вильямс, 2007.*

номіки, зорієнтованих на використання інтелектуального складника суспільного розвитку, які базуються на передових інформаційних технологіях, інтернет-рішеннях, консалтингу, інноваціях. Основним критерієм визначення «нової економіки» є рівень впливу чинника знань на продуктивність праці й економічне зростання. Природно, що завдяки цим технологіям змінюються умови праці і зміст трудової діяльності, оптимізується і пришвидшується реалізація складних завдань, підвищується ефективність управління, виникають нові професії та робочі місця, формуються нові галузі економіки, змінюється спрямованість традиційних галузей.

І хоча концепція Бела, подібно до інших концепцій «трансформації капіталізму», спирається на реальні факти, тенденції капіталістичного розвитку, однак вона відображає лише поверхові уявлення про ці процеси. Справді, за умов науково-технічної революції зростають роль науки і попит на кваліфіковану робочу силу, підвищується освітній рівень фахівців, відбувається зміна структури зайнятого населення, поширюються її нові форми. Тобто теза про «економіку знань» як одну із вирішальних рис постіндустріального суспільства не викликає особливих заперечень. Однак характер суспільних відносин не має прямої кореляції з видами зайнятості і характером праці людини й залежить не так від спеціальності, знань працівника і озброєння праці, як від панівних майнових і суспільно-трудова відносин.

Складовою розвитку інституціонального забезпечення соціального діалогу за умов нової економіки та мережевого суспільства має стати застосування *«Кодексу кращих практик участі громадськості у процесі прийняття рішень»*, ухваленого на Конференції міжнародних неурядових організацій Ради Європи 1 жовтня 2009 року. Кодекс пропонує перелік кращих практик. Він не має імперативного характеру, не встановлює правил і не вимагає механізмів правозастосування. Він рекомендує всім учасникам демократичних процесів правила, що випливають з конкретного практичного досвіду діалогу та співпраці між неурядовими організаціями та органами державної влади. Кінцева мета полягає в полегшенні їхньої взаємодії та збільшенні кількості громадян — учасників діалогу, розширенні можливостей для всіх верств населення участі в ухваленні рішень у соціально-трудова сфері на демократичних засадах на місцевому, регіональному та національному рівнях.

Головне завдання Кодексу кращих практик участі громадськості — зробити внесок у створення сприятливих умов для неурядових організацій, визначивши на європейському рівні набір загальних принципів, директив, інструментів і механізмів участі громадськості в процесі прийняття політичних рішень. Кодекс кращих практик ґрунтується на актуальних досвідах неурядових організацій по всій Європі, які діляться своїм позитивним досвідом і дієвими методами взаємодії з органами державної влади.

Для досягнення головної мети Кодексу кращих практик участі громадськості, а також забезпечення його актуальності й практичного застосування негромадськими організаціями в їхній участі в процесі ухвалення політичних рішень, передбачаються різні рівні залучення громадянського суспільства.

Рівні участі. Рівень участі неурядових організацій на різних етапах процесу ухвалення політичного рішення може змінюватися залежно від інтенсивності залучення. Існують чотири рівні участі — від найнижчої до найвищої міри за-

лучення. До них належать: інформація, консультація, діалог і партнерство. Вони можуть застосовуватися на будь-якому етапі до процесу прийняття рішення.

Етапи процесу прийняття політичного рішення. Процес прийняття політичного рішення охоплює шість етапів: встановлення порядку денного, складання проекту політики, прийняття рішення, здійснення політики, моніторинг та повторне формулювання політики.

Комплексні інструменти та механізми участі громадськості. Існують певні інструменти, зібрані з різних країн Європи у перебігу консультацій щодо Кодексу кращих практик участі громадськості, які забезпечують комплексну підтримку залучення протягом усього процесу прийняття рішення:

1. **Електронна участь.** Електронні інструменти надають широкі можливості для поліпшення демократичної практики та участі організованого громадянського суспільства. Вони можуть сприяти підвищенню прозорості, підзвітності й відповідальності інститутів влади, а також заохочувати участь громадян, розширювати можливості й доступність і відкритість демократичного процесу. Щоб повністю використати їхній потенціал, електронні інструменти мають використовувати всі учасники процесу прийняття рішення, включно органами державної влади на всіх рівнях і організаціями громадянського суспільства.

2. **Створення можливостей для участі.** Вкрай важливо розвивати потенціал і навички місцевих, регіональних і національних неурядових організацій, щоб вони могли брати активну участь у формуванні політики, розробленні проєктів і наданні послуг. Створення можливостей може також включати навчальні семінари для поліпшення розуміння ролей неурядових організацій та органів державної влади у цьому залученні, а також програми обміну для полегшення розуміння точок зору партнерів.

3. **Модель співробітництва між неурядовими організаціями та органами державної влади.** Щоб сприяти встановленню зв'язків між органами державної влади і негромадськими організаціями, деякі країни створили координаційні органи. До них входять: державні органи, такі як контактна особа із кожного міністерства, або центральний координаційний орган як окремий координатор; об'єднані структури, такі як багатосторонні комітети, робочі групи, експертні ради та інші консультативні органи (постійні чи спеціальні); або альянси/коаліції неурядових організацій, які об'єднують ресурси й розробляють спільні позиції.

4. **Рамкові документи щодо співпраці між неурядовими організаціями та органами державної влади.** У багатьох європейських країнах рамкові угоди були розроблені для визначення гарантій, ролей, обов'язків і процедур співпраці. Ці документи містять чітку основу для партнерства і тим самим сприяють постійному діалогу та взаєморозумінню між неурядовими організаціями та органами державної влади. Вони включають двосторонні угоди з парламентом або урядом, стратегічні документи для співпраці та офіційні програми співробітництва, прийняті органами державної влади.

Матриця участі громадськості. Щоб проілюструвати та прояснити зв'язок, наведена далі матриця (табл. 6.1, розроблена А. М. Колотом) візуалізує етапи процесу прийняття політичного рішення та їх зв'язок з рівнем залучення.

Зміст матриці ґрунтується на кращій практиці та прикладах громадянського суспільства всієї Європи і має на меті надихання на діяльність і зміцнення взаємодії між неурядовими організаціями та органами державної влади. На кожно-

му етапі процесу прийняття рішень (зліва направо) існують різні рівні залучення неурядових організацій (знизу догори).

Таблиця 6.1

ЕТАПИ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ ПОЛІТИЧНОГО РІШЕННЯ

Етапи процесу / Рівні залучення	Встановлення порядку денного	Розроблення проекту	Прийняття рішення	Реалізація	Моніторинг	Повторне формулювання
Партнерство	Робоча група або комітет	Спільна розробка проекту	Спільне прийняття рішення	Стратегічне партнерство	Робоча група або комітет	Робоча група або комітет
Діалог	Слухання та публічні форуми Громадські форуми та консультативні органи Ключові урядові контакти	Панельні слухання та «Питання-відповіді» Експерти семінари Багатосторонні комітети	Відкрите пленарне чи комітетське засідання	Семінари з управління потенціалом Тренінгові семінари	Робоча група або комітет	Семінари та консультаційні форуми
Консультація	Петиції он-лайн консультації та за допомогою інших технічних засобів	Панельні слухання та «Питання-Відповіді» Експертні семінари Багатосторонні комітети	Відкрите пленарне чи комітетське засідання	Заходи, конференції, форуми та семінари	Механізми зворотного зв'язку	Конференції або наради Он-лайн консультація
Інформація	Простий і відкритий доступ до інформації Дослідження Проведення кампаній і лобювання Веб-сайт ключових документів	Відкритий і безкоштовний доступ до політичної документації Веб-сайт ключових документів Проведення кампаній і лобювання Вивчення позицій	Проведення кампаній і лобювання	Вільний доступ до інформації Веб-сайт для доступу до інформації Розсилка електронної пошти «Питання-відповіді» явлена тендерна процедура	Відкритий доступ до інформації Збирання фактів Оцінювання Наукові дослідження	Відкритий доступ до інформації

Передбачається, що етапи процесу прийняття політичного рішення можуть застосовуватися в будь-якому контексті — від місцевого до національного. Як уже зазначалося, міра залучення на кожному етапі процесу прийняття рішення може варіювати від низької до високої, й передбачається, що запропоновані інструменти використовуються як спосіб здійснення кожного виду участі.

Цю матрицю можна використовувати в найрізноманітніших формах: відображення рівня залучення громадянського суспільства в тому чи тому політичному процесі; оцінювання участі неурядової організації в будь-який конкретний момент процесу; як практичний засіб для планування програмної діяльності неурядової організації. Матрицю не можна розглядати як вичерпний перелік, і во-

на може бути адаптована для більшого кола користувачів. Матриця ілюструє взаємозалежні елементи участі в процесі прийняття рішення, показує, як зазначені інструменти можуть досягти потрібного рівня залучення на кожному етапі процесу прийняття рішення.

Нова економіка має специфічні риси, що виявляються на макрорівні, і на мікрорівні. Тому зміст, предмет і форми соціального діалогу, його інституціональне забезпечення за цих умов матимуть загальні та специфічні властивості.

Розвиток засад гідної праці шляхом модернізації економіки на інноваційній основі за глобальної конкуренції вимагає адаптації системи соціального діалогу до стратегічних викликів, що постали перед нашою країною у XXI століття. Основними напрямками мають стати створення сучасних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, посилення мотивації зайнятості, удосконалення колективно-договірного регулювання оплати та умов праці. Передусім ідеться про створення механізмів стимулювання розвитку творчих засад працівників, залучення їх до управління виробництвом як повноправних учасників цього процесу, зацікавлених у кінцевих результатах роботи підприємства і здатних нести за це солідарну відповідальність.

Природно, що еволюція соціально-трудових відносин, процеси глобалізації й посилення впливу ТНК на соціально-трудова сферу, скорочення профспілкового членства і ренесанс ліберальних економічних ідей останнім часом спричинили зміну у співвідношенні соціальних сил, формах соціального діалогу, методах його впливу на позиції соціальних партнерів і державну політику зайнятості. Це дає підстави для думки, що ми перебуваємо на порозі серйозних і важко передбачуваних трансформацій у змісті, формах і спрямованості соціального діалогу.

Для підвищення ролі соціального діалогу на сучасному етапі в забезпеченні гідної праці слід вжити таких заходів:

— створити в суспільстві й у середовищі соціальних партнерів атмосферу розуміння предмета соціального діалогу — забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, визнання головною метою соціально-економічної політики досягнення стандартів гідної праці. Загострення конкуренції на світових ринках має супроводжуватися заходами з підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки: запровадженням у виробництво новітніх розробок та інноваційних технологій, удосконаленням управління виробництвом, постійним підвищенням кваліфікації та працездатності працівників, посиленням соціального захисту їх;

— сформувати у працівників і роботодавців позитивну мотивацію до участі в колективних переговорах, прийняття спільних рішень і безперечного їх виконання. Така ідеологія має сприяти взаєморозумінню сторін соціального діалогу, формуванню уявлення про те, що можливості зміцнення соціального діалогу пов'язані не лише з ухваленням певних законодавчих норм, а насамперед з поважним ставленням суб'єктів ринку праці один до одного. Обов'язковість участі сторін у соціальному діалозі, виконання прийнятих рішень має забезпечуватися не стільки законодавчим примусом, скільки довірою сторін одна до одної, прагнення постійної співпраці.

Особливу увагу треба приділити включенню до процесу соціального діалогу малих і середніх підприємств, самозайнятих громадян. Через відсутність на багатьох цих підприємствах профспілкових організацій інтереси найманих пра-

цівників таких економічних суб'єктів в органах соціального діалогу мають представляти непрофспілкові організації.

Таким чином на постіндустріальному етапі розвитку цивілізації виникає нова економіка — економіка знань, ґрунтована на системі інтелекту, а не на системі виробництва і споживання. Продуктивною силою, основним рушійним чинником, джерелом національного багатства стає людина та її інтелектуальні ресурси. За цих умов великого значення набуває вдосконалення системи освіти, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зайнятих громадян, активізація концепції навчання впродовж життя.

В українському законодавстві неврегульовано використання дистанційної (віддаленої) та інших форм атипової зайнятості, зокрема електронного сегмента українського ринку праці, що спеціалізується на посередництві в дистанційній зайнятості для програмістів, IT-фахівців, перекладачів, редакторів, журналістів, копірайтерів, а також робочих місць з віддаленим доступом, зокрема диспетчерів таксі, операторів колцентрів, сервісних центрів, службовців інтернет-магазинів. Забезпечення гідної праці працівників цього сегмента ринку праці має бути в полі зору сторін соціального діалогу. Зазначені та деякі інші процеси вимагають пошуку нових форм співпраці організацій роботодавців, найманих працівників і держави, удосконалення змісту, форм й інституціонального облаштування соціального діалогу на мікро-, мезо-, та макрорівні.

Потребують розв'язання проблеми розширення непрофспілкових форм представництва трудящих у соціальному діалозі, формування засад виробничої демократії, зокрема щодо участі працівників в управлінні виробництвом і прибутках підприємств. Особливо актуальним це є для працівників, зайнятих на великих підприємствах, МНК і ТНК.

Література

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show>.
2. Про реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізацію фонду оплати праці : законопроект від 15.09.2014 реєстр. № 5080 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=52181
3. Друкер, П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Фердинанд Друкер ; пер. с англ. — М. : Вильямс, 2007. — 272 с.
4. Казановський А. В. Соціальне партнерство на ринку праці / А. В. Казановський, А. М. Колот. — Краматорськ : Вид-во Нац. центру продуктивності, 1995. — 187 с.
5. Калачева А. И. Социальный диалог как форма развития социально-трудовых отношений / А. И. Калачева // Омский научный вестник: экономика и экономические науки. — 2011. — № 2(96). — С. 64–68.
6. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.
7. Курбатов В. И. Социальный диалог: концептуальный анализ / В. И. Курбатов // Гуманитарий Юга России. — 2014. — № 1. — С. 103–112.
8. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. — 28 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : mlsp.kmu.gov.ua/document/189004/1.doc.

9. Програма діяльності Федерації роботодавців України на 2008–2012 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://ua.fru.org.ua/about/ dokumenty/programa-diyalnosti-federacii-robotodavciv-ukraini-na-2008-2012-rr/](http://ua.fru.org.ua/about/dokumenty/programa-diyalnosti-federacii-robotodavciv-ukraini-na-2008-2012-rr/)
10. Социальный диалог: Доклад VI Международного Бюро праці на 102 сессии Международной конференции труда. — Женева: МБТ, 2013. — 117 с.
11. Соціальний діалог в Україні в контексті підписання угоди про асоціацію — виклики та пропозиції : проект. — Київ, 2014 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : bureau.in.ua/downloads/social-dialogue/Ukraine.pdf
12. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.
13. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.
14. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А.М. Колот, О. А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за заг. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2015. — 519 с.
15. Сенсаційна заява Гройсмана: мінімальну зарплату хочуть підвищити вдвічі — до 3200 гривень / за матеріалами ТСН.ua. — 26 жовт. 2016 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://tsn.ua/groshi/sensaciyna-zayava-groysmana-minimalnu-zarplatu-hochut-pidvischiti-vidvichi-do-3200-griven-793264.html>
16. Угода про утворення Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.confueu.org/assets/files/Social_aspects/Agreement_SPO.pdf

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І ГІДНА ПРАЦЯ: ІННОВАЦІЙНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ

7.1. Розбудова нової моделі соціальної держави: від соціальної підтримки до формування соціально-економічних передумов гідної праці

Неоднозначний і суперечливий вплив нової економіки та процесів глобалізації на суспільне буття, поява нових викликів і наростання загроз у різноманітних формах, загострення проблеми збереження, примноження й ефективного використання людського капіталу актуалізують значення соціальної відповідальності як відповідальності за дії і вчинки перед суспільством і його інститутами, відповідальності, що асоціюється з морально-духовним потенціалом і внутрішньою культурою. Особливе, інтегративне значення в системі соціальної відповідальності має державний рівень. Саме держава може і має створити справедливі і прозорі правила поведінки для всіх суб'єктів соціально відповідальної діяльності та ефективну систему контролю, яка б забезпечувала їх виконання. Питання нової моделі держави, яка б відповідала сучасним соціально-економічним реаліям і високим європейським стандартам, мають стати центральними, стрижневими в українському соціумі.

Потужна держава — символ ХХ століття — не виправдала себе ані в тоталітарному, ані в демократичному варіанті, не виконавши повною мірою більшості своїх програм і зобов'язань. Як показала практика останніх 20 років в Україні та в деяких інших країнах, сучасні уряди заангажованих лобістів, що завзято змагаються один з одним, обстоюючи приватні інтереси, також неефективні й такі, що не викликають довіри, бо стають нездоланною перешкодою прогресивному розвитку. Водночас дієве державне управління ніколи не було настільки важливим, як у сучасному турбулентному, гостроконкурентному і швидкозмінному світі, коли пришвидшеними темпами розвиваються як різноманітні можливості, так і виникають страшні загрози. Тому ключовою характеристикою справді прогресивного сучасного державного управління має стати соціальна відповідальність. Ідея соціальної відповідальності як одного з найефективніших засобів підтримання цілісності суспільства, суспільної злагоди, соціальної справедливості, удосконалення суспільних відносин віддзеркалена в концепті соціальної держави.

Феномен соціальної держави має тривалу й складну історію, в якій переплетені толерантні та критичні підходи до переформатування ролі і функцій держави у розв'язанні соціальних проблем. Комплекс чинників як внутрішнього, так і зовнішнього походження, динамічність змін у всіх сферах суспільного буття зумовлюють необхідність перегляду не лише сутнісних характеристик соціальної держави, а й обґрунтування сучасних траєкторій модернізації держави як соціального партнера у просуванні ідеї гідної праці. На нинішньому етапі

одним з найактуальніших завдань, що постало перед політикумом і науковим середовищем, є пошук шляхів забезпечення сталого розвитку економіки та соціуму загалом і соціально-трудової сфери зокрема за використання потенціалу державного впливу.

Автори монографії усвідомлюють, що модель соціальної держави індустріальної доби, яка сформувалася за інших умов, а саме: вищих темпів економічного зростання, позитивних демографічних характеристик населення, незначних інституціональних обмежень — потребує оновлення. У період розбудови постіндустріального суспільства замість очікуваного апогею розвитку найзріліших форм організації соціальних держав світова практика демонструє втрати в царині соціального розвитку. Однак наявні думки щодо краху соціальної держави є значним перебільшенням.

Що ж насправді відбувається в державі як інституті соціального типу? З'ясування цього питання є принципово важливим, адже в Конституції України закріплено норму, згідно з якою Україна є соціальною державою.

Ми дотримуємося беззаперечної позиції в тому, що потрібно формувати і розвивати нову модель соціальної держави, яка не має перетворитися на свою протилежність — субсидіарну державу. Становлення нової держави соціального типу означає перехід від традиційно пасивної держави, яка опікується підтримкою доходів, до держави, яка прямо та опосередковано сприяє формуванню економічних можливостей і перспектив сталого соціального розвитку.

Передусім наголосимо: слід розрізняти державу як проект, як конституційну норму, як бажаний стан, майбутній устрій і соціальну державу як реальність, як сукупність чинних структур, норм, реалізація яких насправді забезпечує досягнення цінностей, проголошених і сприйнятих суспільством. Соціальна держава як феномен, реалізація котрого розпочалася після Другої світової війни, не є уніфікованим явищем та інститутом з однаковими, незмінними властивостями. В іноземній і вітчизняній літературі нині наводяться далеко неоднозначні трактування соціальної держави, наголошується існування низки її моделей, що виокремлюються за різними ознаками.

Так, за часом виникнення вирізняють класичні моделі, які модернізуються (соціал-демократична, корпоративістська, ліберальна), і неомоделі, які лише формуються і поки не підтвердили готовності до впровадження (зокрема, проект єдиної соціальної моделі ЄС). Сучасні трансформації традиційної соціал-демократичної моделі (в територіальному форматі — скандинавської), котра базується на фінансуванні соціального забезпечення способом прогресивного оподаткування, на державному регулюванні умов праці та мінімізації розриву в доходах індивідів і родин, відбуваються в напрямі до ліберальної моделі, особливою якою є активізація працездатного населення. Корпоративістська модель (модель Бісмарка, континентальна) як така, що вважається перевантаженою соціальними послугами, трансформується за вектором підтримки самозайнятості та тимчасової зайнятості, розширення приватного сектору в соціальній сфері, підвищення рівня страхових, пенсійних і медичних внесків. Ліберальна (залишкова, плюралістична) модель соціальної держави, що стала концептуально-інституціональною платформою соціального розвитку США, базується на максимальному використанні ринкових механізмів у вирішенні соціальних проблем,

поєднуючи короткострокові заходи для якнайшвидшого виходу з фінансово-економічної кризи та перспективного реформування. Американський досвід функціонування ліберальної моделі соціальної держави підтверджує необхідність тісної взаємодії державних, приватних, громадських структур, кожного працездатного громадянина у вирішенні соціальних проблем за збереження координативної та контрольної ролі держави¹. Модернізовані елементи класичних моделей соціальної держави покладено в основу конструювання єдиної європейської соціальної моделі, в яку імплементовано корпоративну соціальну відповідальність і партнерство між державним і приватним секторами, а пріоритетами стають збалансованість економічного та соціального розвитку, активна політика зайнятості, ефективність державної соціальної політики, соціальний діалог і соціальна активність, реалізація таких цінностей, як рівність, солідарність і субсидіарність².

Відомою є типологія соціальних держав за Г. Еспін-Андерсеном, який пропонує вирізняти ліберальну (мінімалістську) модель англomовного світу, консервативну (доходозаміщувальну) модель держави добробуту континентальної частини Західної Європи, соціал-демократичну модель (егалітарні та всеосяжні держави добробуту Скандинавії)³. При цьому критеріями класифікації є декомодифікація (міра, якою соціальна політика держави пом'якшує соціально-майновий поділ населення та надає індивідові можливість підтримувати певні стандарти існування незалежно від його участі у створенні матеріальних благ) та глибина майнового розшарування у суспільстві⁴.

Ця класифікація типів соціальної держави чітко корелює зі ступенями соціальної відповідальності держави. Так, *базовий ступінь* соціальної відповідальності держави передбачає передусім чітке дотримання чинних законів і демократію в розумінні рівності кожного перед законом, що створює рівні можливості. Звичайно, щодо вразливих груп населення має діяти соціальна підтримка, однак така, яка має мотиваційно-стимулювальний характер і спрямована на надання громадянам можливостей для власного розвитку й самореалізації. Така система відповідає ліберальному типу соціальної держави. *Розширений ступінь* соціальної відповідальності держави також ґрунтується на забезпеченні чіткого дотримання чинних законів, однак закони ці передбачають адресні програми соціальної підтримки різних професійних, вікових, майнових груп і верств населення, як і пріоритетних напрямів економічного розвитку засобами сприяння відповідним видам бізнесової діяльності. Такий підхід відповідає корпоративному типу соціальної держави. *Вищий ступінь* соціальної відповідальності держави (безумовно, включаючи здобутки попередніх ступенів) надає найширші й рівні соціальні умови та пільги всім громадянам, а також сприяє розвитку інститутів громадянського суспільства та бізнесу. Найважливішим правилом діяльності в такій соціальній державі є використання лише таких способів досягнення влас-

¹ Кресіна І. Моделі соціальної держави: модернізуючий вплив глобалізації / І. Кресіна, Н. Хома // Публічне право. — 2015. — № 1. — С. 189–190.

² Там само. — С. 192.

³ Esping-Andersen, G. (1990) The three worlds of welfare capitalism / G. Esping-Andersen. — Oxford : Polity. — P. 37.

⁴ Овсієнко О. В. Розбудова соціальної держави в Україні: пошук оптимальної економічної моделі / О. В. Овсієнко // Вісн. Нац. ун-ту «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Серія : Економічна теорія та право. — 2013. — № 3. — С. 35.

них і корпоративних цілей (у тому числі одержання прибутку), які не завдають шкоди людям, природі і суспільству. Обов'язковою умовою функціонування такої держави є розширений або й вищий ступінь соціальної відповідальності всіх її суб'єктів. І хоча вищий ступінь соціальної відповідальності на всіх рівнях, радше, є орієнтиром, ніж реальністю, однак з усіх типів соціальної держави найближчим до цього ступеня є соціал-демократичний.

На підставі формули соціальної держави, яка вперше на конституційному рівні була прописана в Основному Законі ФРН, західні вчені виокремлюють такі три моделі соціальної держави: *позитивну державу* (США), в якій соціальна політика держави є засобом контролю; *власне соціальну державу* (Велика Британія), в якій соціальна політика держави є засобом забезпечення повної зайнятості; *державу добробуту* (Нідерланди), в якій соціальна політика держави функціонує як засіб забезпечення рівності, кооперації й солідарності¹.

Моделі соціальної держави на європейському континенті, як зазначає В. М. Геєць, значно різняться як за змістом, так і за результативністю. Згідно з класифікацією академіка РАН С. Рогова, репрезентованою на Московському економічному форумі у березні 2013 року, це такі моделі: англосаксонська (лібералізм + популізм); скандинавська (соціал-демократія); західноєвропейська (соціал-демократія + християнська демократія); південноєвропейська (спадщина фашизму + популізм); східноєвропейська (спадщина соціалізму + неолібералізм)².

У документах Європейської комісії виокремлюють континентальну (або бісмарковську), англосаксонську (модель Бевериджа), скандинавську (північну) та південноєвропейську (середземноморську) моделі³. Відмітними рисами східноазійської моделі є те, що держава не відповідає за розвиток людського потенціалу, а також активна участь домогосподарств, приватних корпорацій, фірм і суспільних фондів у соціальному захисті індивідів⁴.

Розглядаючи генезу держави соціального типу крізь призму гідної праці зауважимо, що соціальна держава як рушійна сила багатовекторних і масштабних трансформацій соціально-трудової сфери є інститутом, політика якого спрямована на створення передумов для формування і капіталізації трудового потенціалу економічно активної людини з метою досягнення високих стандартів життя і покращення на цій основі перспектив соціально-економічного розвитку країни.

Як і будь-яке суспільне явище, соціальна держава конкретної країни формувалася, а нині еволюціонує під впливом низки чинників: політичного устрою, рівня економічного розвитку, традицій, історико-культурного контексту, геополітичних обставин, низки інших, не менш значущих, детермінантів розвитку.

Аналіз майже 40 конституцій країн, які в тій чи тій редакції закріпили інститут соціальної держави, дає змогу виокремити такі її атрибути:

¹ Марков К. А. Проблема визначення поняття соціальної держави в науці / К. А. Марков // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. — 2015. — Вип. 5. — С. 30.

² Геєць В. М. Яке майбутнє у соціальної держави? / В. М. Геєць // Економіка України. — 2013. — № 7. — С. 14.

³ Хома Н. М. Моделі соціальної держави: світовий та український досвід: монографія / Н. М. Хома; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. — К.: Юрид. думка, 2012. — 591 с.

⁴ Овсієнко О. В. Розбудова соціальної держави в Україні: пошук оптимальної економічної моделі. — С. 35.

- широке державне втручання регуляторного характеру в соціально-економічні процеси, формування соціально відповідальних політичних інститутів;
- соціальна спрямованість економічної політики, соціалізація державного бюджету;
- наявність і функціонування інститутів громадянського суспільства;
- рівні можливості для всіх громадян у реалізації своїх прав;
- наявність систем державних соціальних трансфертів, соціального захисту, соціального забезпечення, соціального страхування;
- проведення активної політики держави на ринку праці;
- сприяння держави розвитку системи соціального партнерства;
- розвиток демократії та правової держави;
- доступність соціальної підтримки для всіх категорій населення.

Як бачимо, серед рис соціальної держави фігурують функції як соціальної підтримки різних прошарків суспільства, так і сприяння входження в ринкові відносини зайнятості.

Іноземні автори справедливо наголошують, що концепцію соціальної держави слід відрізнити як від традиційного кейнсіанського підходу до формування й реалізації соціальної політики, що передбачає захист доходів і зайнятості, так і від неоліберального підходу, базованого на дерегулюванні і комодифікації [англ. *commodification* — від *commodity* (товар)] людської праці¹.

Зауважимо, що активний процес формування соціальних держав розпочався на теренах Європи наприкінці 1950-х — на початку 1960-х років. Заведено вважати, що це був період розбудови соціальних держав класичного зразка. До відмітних характеристик класичної моделі соціальної держави належать:

- високі витрати роботодавців і держави на оплату праці (50–60 % ВВП і вище);
- помірна диференціація доходів (співвідношення доходів 10 % найбідніших і 10 % найзаможніших не перевищує 1:10);
- розвинені системи соціального страхування, витрати на яке становлять не менше ніж 12–15 % ВВП, і соціального захисту, асигнування на яке (включно із соціальним страхуванням) складають 20–25 % ВВП;
- значна частка витрат у складі державного бюджету на охорону здоров'я (7–9 % ВВП) та освіти (4–6 % ВВП).

Наведені характеристики досягаються проведенням активної державної соціальної політики, яка передбачає:

- спрямованість державної соціальної діяльності не тільки на захист людини від соціальних ризиків, а й на недопущення надмірної матеріальної нерівності;
- забезпечення високого рівня соціальної допомоги економічно неактивному населенню;
- створення передумов для забезпечення зайнятості та гідного життя економічно активному населенню;
- надання громадянам доступу до якісної освіти, охорони здоров'я, а отже, створення можливостей для формування потужного людського капіталу.

¹ *Jenson J. Redesigning Citizenship Regimes after Neoliberalism: Moving towards Social Investment. Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges. Bristol / J. Jenson // Policy Press. — 2012. — P. 61–87.*

Акцентуємо увагу, що інструментарій активної державної соціальної політики тісно корелює із сутнісними характеристиками інституту гідної праці. Одна із принципово важливих особливостей класичної соціальної держави — поширення її впливу на абсолютну більшість населення, а не лише на соціально вразливі верстви. Фінський учений П. Куусі з цього приводу свого часу наголошував: якщо дотепер держава мала на меті захист лише «слабких» і «нужденних», то нині вона орієнтується на всю націю і перетворилася на «національне надбання»¹.

У контексті проблематики, що досліджується, вважаємо за потрібне підкреслити принципове авторське бачення: необхідність розгляду місії сучасної соціальної держави з позиції надання належної підтримки соціально вразливим верствам та створення передумов для зайнятості і досягнення на цій основі високого рівня трудового життя економічно активному населенню. Модернізація соціальної держави за таким еталоном можлива в рамках феномену, який дістав назву «європейська соціальна модель» (ЄСМ). Ідеологічним і методологічним засновком такої позиції авторів є переконання в тому, що саме ЄСМ — ключовий елемент соціально зумовленого державного устрою. Параметри цієї моделі є водночас і характеристиками сучасної держави соціального типу. Не випадково навколо феномену ЄСМ точаться не менш активні дискусії, ніж навколо інституту соціальної держави.

У розвиток заявленого концепту зазначимо, що ключовими характеристиками соціальних держав, які сформувалися в Європі у другій половині ХХ ст., є соціальні їх компоненти, які є складниками ЄСМ. Відомі сучасні науковці — німець Юрген Габермас і француз Жак Дерріда — у 2003 році оприлюднили відкритого листа, присвяченого майбутньому Європи. Розмірковуючи над відмінностями між країнами Європи і США, Габермас і Дерріда акцентують увагу на визначальних рисах соціальної держави, якими вони вважають гарантії соціального захисту, довіру до цивілізованого впливу держави та здатність держави виправляти недоліки ринкової системи².

Дані табл. 7.1 переконують в тому, що державні витрати на соціальний захист у країнах ОЕСР (без урахування фінансування освіти, охорони здоров'я тощо) залишалися на високому рівні й у 2013 році у групі цих країн становили близько 22 % ВВП. У низці країн цей показник був значно вищий у 2013 році: в Австрії — 28,3 %, Бельгії — 30,7 %, Данії — 30,8 %, Фінляндії — 30,5 %, Франції — 33,0 %, Італії — 28,4 %, Швеції — 28,6 %. Серед державних соціальних видатків країн ОЕСР у 2013 р. (табл. 7.2) найбільш вагомою є частка ВВП, що витрачається на виплату пенсій (по старості та в разі втрати годувальника). В розрізі країн величина цих витрат у 2013 р. коливалась від 17,4 % у Греції до 1,8 % у Мексиці. Слід наголосити, що державні витрати на соціальні потреби держав — країн ОЕСР становили від 7,4 % у Мексиці до 31,5 % у Франції за середнього рівня по країнах ОЕСР 21,2 %. Дані табл. 7.2 свідчать, що в середньому у країнах ОЕСР 8,2 % від ВВП становлять державні соціальні видатки на пенсійне забезпечення, 6,0 % — на охорону здоров'я, 4,2 % — на матеріальну допомогу для працездатного населення, 2,3 % — на інші соціальні послуги.

¹ Кууси П. Этот человеческий мир / Кууси П. — М. : Прогресс, 1988. — 368 с.

² Гидденс Э. Неспokoйный и могущественный континент: что ждет Европу в будущем? / Энтони Гидденс ; пер. с англ. А. Матвеевко, М. Бендет. — М. : Издат. дом «Дело» РАНХ и ГС, 2015. — С. 101.

Таблиця 7.1

**ДЕРЖАВНІ ВИДАТКИ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ У КРАЇНАХ ОЕСР
(без врахування фінансування освіти, охорони здоров'я тощо), % ВВП**

Країна	Рік							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Австралія	16,5	16,4	17,8	17,8	17,9	18,2	18,8	19,5
Австрія	26,8	26,3	26,8	29,1	28,9	27,9	27,9	28,3
Бельгія	26,0	26,0	27,3	29,7	29,5	29,7	30,5	30,7
Канада	16,7	16,8	17,6	19,2	18,7	18,1	18,1	18,2
Чилі	9,3	9,4	9,6	11,3	10,8	10,4	10,2	-
Чехія	18,3	18,1	18,1	20,7	20,8	20,8	21,0	21,8
Данія	27,1	26,5	26,8	30,2	30,6	30,6	30,8	30,8
Естонія	12,7	12,7	15,8	20,0	20,1	18,2	17,6	17,7
Фінляндія	25,8	24,7	25,3	29,4	29,6	29,2	30,0	30,5
Франція	29,8	29,7	29,8	32,1	32,4	32,0	32,5	33,0
Німеччина	26,1	25,1	25,2	27,8	27,1	25,9	25,9	26,2
Греція	21,3	21,6	22,2	23,9	23,3	24,4	24,1	24,1
Угорщина	22,8	23,0	23,1	23,9	22,9	21,9	21,6	21,6
Ісландія	15,9	15,3	15,8	18,5	18,0	18,1	17,6	17,2
Ірландія	16,1	16,7	19,7	23,6	23,7	23,3	22,4	21,6
Ізраїль	15,8	15,5	15,5	16,0	16,0	15,8	15,8	15,8
Італія	25,0	24,7	25,8	27,8	27,7	27,5	28,0	28,4
Японія	18,5	18,8	19,8	22,2	22,3	—	—	—
Корея	7,5	7,7	8,4	9,6	9,2	9,1	9,3	—
Люксембург	21,8	20,3	20,8	23,6	23,0	22,6	23,2	23,4
Мексика	7,0	6,9	7,4	8,2	8,1	7,7	7,4	—
Нідерланди	21,7	21,1	20,9	23,2	23,4	23,4	24,0	24,3
Нова Зеландія	18,9	18,6	19,8	21,2	21,3	21,4	22,0	22,4
Норвегія	20,3	20,5	19,8	23,3	23,0	22,4	22,3	22,9
Польща	20,8	19,7	20,3	21,5	21,8	20,5	20,6	20,9
Португалія	23,0	22,7	23,1	25,6	25,4	25,0	25,0	26,4
Словаччина	16,0	15,7	15,7	18,7	19,1	18,1	18,3	17,9
Словенія	20,8	19,5	19,7	22,6	23,6	23,7	23,7	23,8
Іспанія	21,1	12,3	22,9	26,0	26,7	26,4	26,8	27,4
Швеція	28,4	27,3	27,5	29,8	28,3	27,6	28,1	28,6
Швейцарія	19,3	18,6	18,5	—	20,6	19,5	18,8	19,1
Туреччина	10,0	10,5	10,7	12,8	—	—	—	—
Велика Британія	20,3	20,4	21,8	24,1	23,8	23,6	23,9	23,8
США	16,1	16,3	17,0	19,2	19,8	19,6	19,7	20,0
Середнє за ОЕСР	19,5	19,2	19,9	22,1	22,1	21,7	21,8	21,9

Джерело: Social expenditure: Aggregated data, OECD Social Expenditure Statistics (database), 2014 Social issues: Key tables from OECD — OECD 2013.

Таблиця 7.2

ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ ВИДАТКИ У КРАЇНАХ ОЕСР, 2013 р., % ВВП

	Пенсії (по старості і втраті году- вальника)	Матеріальна допомога для працевдатного населення	Здоров'я	Інші соціальні послуги	Державні витрати на соціальні потреби
Франція	13,8	5,4	8,6	2,8	31,5
Фінляндія	11,1	6,5	5,8	5,1	29,5
Бельгія	10,2	8,0	8,0	2,4	29,3
Данія	8,0	5,9	6,7	6,7	29,0
Італія	16,3	4,1	6,8	1,0	28,6
Греція	17,4	2,9	6,3	1,2	28,0
Австрія	13,4	5,0	6,5	2,0	27,6
Швеція	7,7	4,3	6,6	7,5	27,4
Іспанія	11,4	6,1	6,4	1,8	26,3
Португалія	14,0	4,4	6,1	0,6	25,5
Німеччина	10,1	3,5	7,9	2,5	24,8
Словенія	11,8	4,5	6,1	1,2	24,0
Люксембург	8,5	6,1	5,6	2,4	23,2
Японія	10,2	2,0	7,8	2,8	23,1
Нідерланди	5,4	6,4	7,9	2,4	22,9
Угорщина	10,3	4,1	4,7	2,2	22,1
Великобританія	6,1	4,6	7,1	3,8	21,9
Норвегія	5,8	5,0	5,5	4,9	21,8
Чехія	8,7	4,2	5,9	1,2	20,3
Ірландія	4,9	7,0	5,5	1,9	20,1
Нова Зеландія	5,1	4,6	7,4	1,9	19,4
Швейцарія	6,4	4,0	6,6	1,6	19,2
Польща	10,3	3,0	4,3	1,0	19,0
США	6,9	2,3	8,0	1,4	18,8
Австралія	4,3	4,9	6,4	2,9	18,7
Словаччина	7,2	4,0	5,6	1,1	18,1
Канада	4,6	4,1	7,1	0,9	16,8
Ісландія	2,0	4,7	5,3	4,5	16,6
Ізраїль	4,9	3,8	5,2	2,2	16,2
Естонія	6,4	3,8	4,5	0,9	15,9
Латвія	7,5	3,0	2,8	1,0	14,4
Туреччина	8,1	0,7	4,0	0,5	13,4
Чилі	3,0	1,9	3,8	1,9	10,5
Корея	2,6	1,3	3,9	1,4	9,7
Мексика	1,8	0,9	2,8	1,8	7,4
ОЕСР	8,2	4,2	6,0	2,3	21,2

Джерело: OECD National Accounts Statistics (database).

Статистичні дані за 2013 рік (табл. 7.3) засвідчують, що серед країн ЄС найбільша частка державних витрат на соціальний захист (як % від ВВП) характерна для Франції (33,7 %), Данії (33,3 %), Нідерландів (31,3 %) і Фінляндії (31,2 %). Удвічі менше витрачали на соціальні цілі Латвія (14,4 %) та Естонія. В Україні цей показник у 2013 році становив 23,7 %. Ще більша різниця між країнами — членами ЄС за абсолютними показниками соціальних витрат на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС). Їх величина у 2013 році коливалася від 2201 євро в Румунії до 14466 євро в Люксембурзі. Якщо в Люксембурзі соціальні витрати склали 1206 євро на душу населення на місяць, то в Румунії та Болгарії вони склали 183 та 193 євро відповідно. В Україні витрати на соціальний захист на душу населення у 2013 році досягли 1542 євро за ПКС, або 129 євро на місяць¹.

Таблиця 7.3

ВИДАТКИ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ У КРАЇНАХ ЄС ТА УКРАЇНІ, у % до ВВП

Країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Австрія	28,5	27,9	28,2	30,8	29,6	28,9	29,2	29,8
Бельгія	30,1	26,8	28,3	30,4	29,4	29,7	29,9	30,2
Болгарія	15,0	14,1	15,5	17,2	17,3	16,7	16,7	17,6
Велика Британія	26,4	23,3	23,7	29,2	28,8	28,7	28,8	28,1
Греція	24,2	24,5	26,0	28,0	28,6	30,4	31,6	...
Данія	29,1	28,8	29,7	33,4	32,8	32,3	32,2	33,3
Естонія	12,4	12,3	15,1	19,2	17,6	15,6	15,0	14,8
Ірландія	18,2	18,9	22,1	27,9	24,5	23,2	23,0	22,0
Ісландія	21,2	18,9	22,1	25,4	25,4	24,5	25,0	25,2
Іспанія	20,9	21,0	22,7	25,0	24,7	25,4 ¹	25,5 ¹	25,7
Італія	26,6	26,7	27,8	29,8	28,8	28,5	29,3 ¹	29,8
Кіпр	18,4	18,1	18,4	20,9	20,1	20,8	21,0	22,3
Латвія	12,2	11,2	12,6	16,8	18,1	15,1	14,2	14,4
Литва	13,2	14,5	16,2	21,3	18,9	16,9	16,3	15,3
Люксембург	20,4	19,3	20,1	23,1	22,9	22,3	23,0	23,1
Мальта	18,1	18,0	18,9	20,0	18,7	18,2	18,5	18,7
Нідерланди	29,3	28,3	28,4	31,6	29,9	30,1	30,9	31,3
Німеччина	28,7	27,7	27,8	31,4	31,5	30,6	29,4	29,5
Норвегія	22,6	22,9	22,4	26,4	26,0	25,6	25,1	25,0
Польща	19,2	18,1	18,6	19,7	20,6	20,0	19,1	18,1
Португалія	25,4	24,0	24,3	26,9	26,8	26,8	26,5	26,9
Румунія	14,0	13,6	14,3	17,1	17,2	17,6	16,4	15,6
Словенія	22,8	21,3	21,5	24,3	24,2	25,0	25,0	25,4
Словаччина	15,9	16,0	16,0	18,8	18,8	18,7	18,3	18,4
Угорщина	22,3	22,4	22,7	23,4	24,3	23,1	22,1	21,8
Фінляндія	26,2	25,4	26,3	30,3	29,2	28,8	30,1	31,2
Франція	31,1	30,5	30,8	33,1	32,7	32,5	33,3	33,7
Хорватія	20,8	20,4	20,9	21,7
Чеська Республіка	18,7	18,6	18,7	20,4	20,1	20,1	20,5	20,2
Швейцарія	28,4	27,3	26,4	26,9	26,6	27,0	26,8	27,5
Швеція	30,7	29,1	29,4	32,1	28,6	28,2	29,3	30,0
Україна	22,5	21,0	22,6	26,3	25,9	23,2	24,0	23,7

¹ Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2014 році: Статистичний бюлетень. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Відрізняються не лише рівні, а й структура соціальних витрат за країнами Євросоюзу. Так, питома вага видатків на соціальні допомоги та виплати у 2013 році коливалася від 93,6 % усіх соціальних витрат у Нідерландах до 98,9 % у Великій Британії, Мальті та Естонії. Адміністративні витрати перебували в діапазоні від 1,1 % від загальних витрат у таких країнах, як Кіпр, Мальта, Естонія та Велика Британія, до 5,3 % в Ірландії. Крім того, в окремих країнах доволі значна частина коштів, спрямованих на соціальний захист, була віднесена на інші витрати: у Португалії — 4,2 % у Литві — 3,1 %. В Україні у 2013 році структура соціальних витрат виглядала так: 98,1 % — соціальна допомога, 1,4 % — адміністративні витрати та 0,5 % — інші видатки¹.

З даних табл. 7.4 видно, що в Україні основний обсяг соціальних виплат спрямовується на осіб пенсійного віку та медичне обслуговування. Найвагомішою статтею витрат є кошти на допомогу у зв'язку із виходом на пенсію. Значена стаття витрат на соціальний захист має найбільшу вагу порівняно з усіма європейськими країнами. Допомоги на випадок хвороби та медичне обслуговування у 2010–2014 роках посідали друге місце серед усіх видів витрат, проте вони є значно меншими, ніж показники по Євросоюзу.

Таблиця 7.4

ВИДАТКИ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЗА ФУНКЦІЯМИ В УКРАЇНІ ЗА 2010–2014 роки

	2010 рік		2011 рік		2012 рік		2013 рік		2014 рік	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Усього допомоги соціального захисту	277 596 130,3	100,0	306 155 270,2	100,0	343 893 231,8	100,0	354 337 667,7	100,0	346 144 533,4	100,0
Захворювання/медичне обслуговування	50 885 353,0	18,3	52 446 475,3	17,1	60 509 773,7	17,6	64 076 027,4	18,1	55 742 945,8	16,1
Інвалідність	3 368 987,2	1,2	4 078 878,8	1,3	4 527 877,0	1,3	4 015 557,2	1,1	4 170 317,1	1,2
Похилий вік	184 817 222,4	66,6	203 067 561,6	66,3	226 011 000,3	65,7	226 791 082,8	64,0	226 572 634,0	65,5
Утриманці, що пережили годувальників	2 072 607,6	0,8	2 364 017,3	0,8	2 514 348,3	0,7	2 550 428,7	0,7	2 511 185,8	0,7
Сім'я/діти	24 898 125,9	9,0	30 061 546,2	9,8	35 340 490,7	10,3	39 691 901,9	11,2	38 932 434,0	11,2
Безробіття	5 118 050,1	1,8	6 420 484,0	2,1	5 438 379,0	1,6	6 382 967,6	1,8	5 385 406,9	1,6
Житло	5 627 414,7	2,0	6 625 851,8	2,2	7 455 762,9	2,2	6 779 027,7	1,9	6 887 514,9	2,0
Соціальна ізоляція	808 369,3	0,3	1 090 455,1	0,4	2 095 599,9	0,6	4 050 674,4	1,2	5 942 094,9	1,7

Джерело: Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2014 році: Статистичний бюлетень. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Допомоги по інвалідності в Україні — одна із найменших статей витрат. Загалом у 2013 році на ці витрати спрямовано 1,1 % коштів на соціальний захист, або 0,3 % від ВВП; у 2014 році — 1,2 %, або 0,3 % від ВВП. На підтримку сім'ї та дітей у 2013 році використано 11,2 % від загальної суми видатків або 2,6 % від ВВП, у 2014 році видатки становили також 11,2 % усіх витрат (2,5 % від

¹ Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2014 році: Статистичний бюлетень. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ВВП). Незначними у 2013 році були витрати на вирішення проблеми безробіття — 1,8 % від загальної суми витрат на соціальний захист, або 0,4 % від ВВП. У 2014 році відбулося зменшення їх до 1,6 %, що становило 0,3 % від ВВП. На допомоги на утриманців, що пережили годувальників, в Україні у 2013 та 2014 роках витрачено по 0,7 % загальних видатків на соціальний захист (0,2 % від ВВП). Незначними є соціальні видатки на житло, які у 2013 та 2014 роках дорівнювали 1,9 % і 2,0 % відповідно від сукупних витрат на соціальний захист (0,4 % від ВВП). Витрати на соціальну ізоляцію також є однією з найменш фінансованих статей видатків на соціальний захист — 1,2 % від загальних витрат на соціальний захист у 2013 році та 1,7 % у 2014 році.

Дані офіційної статистики щодо кінцевого використання ВВП України за функціональними класифікаціями (табл. 7.5) свідчать, що пріоритетними сферами витрат сектору загального державного управління впродовж 2010–2014 років були освіта, охорона здоров'я, громадський порядок і безпека.

Таблиця 7.5

**ВИТРАТИ СЕКТОРУ ЗАГАЛЬНОГО ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ЗА ФУНКЦІЯМИ В УКРАЇНІ ЗА 2010–2014 роки**

Показник	2010		2011		2012		2013		2014	
	млн грн	%	млн грн	%	млн грн	%	млн грн	%	млн грн	%
Кінцеві споживчі витрати сектору загального державного управління	209264	100	225707	100	261967	100	272271	100	296210	100
Державні послуги загального характеру	23823	11,4	21597	9,6	24787	9,5	24422	9,0	27763	9,4
Діяльність та послуги у галузі оборони	8307	4,0	9839	4,4	10846	4,1	11157	4,1	30381	10,3
Діяльність із забезпечення громадського порядку та безпеки	24308	11,6	27415	12,2	32353	12,3	33760	12,4	41775	14,1
Економічна діяльність	11008	5,3	13738	6,1	15597	6,0	14584	5,4	9801	3,3
Охорона навколишнього середовища	743	0,3	1171	0,5	1223	0,5	1526	0,6	1215	0,4
Діяльність та послуги у галузі житлово-комунального господарства	3677	1,8	4165	1,8	2535	1,0	2824	1,0	1910	0,6
Діяльність і послуги у галузі охорони здоров'я	43686	20,9	46374	20,5	56182	21,4	59876	22,0	59741	20,2
Діяльність і послуги у сфері відпочинку, культури та релігії	6384	3,0	6644	2,9	7286	2,8	7659	2,8	7422	2,5
Діяльність і послуги у сфері освіти	68941	32,9	74228	32,9	88802	33,9	93427	34,3	93403	31,5
Діяльність і послуги у галузі соціального забезпечення та соціальної допомоги	18387	8,8	20536	9,1	22356	8,5	23036	8,4	22799	7,7

Джерело: статистичний збірник «Національні рахунки України за 2014 рік». — С. 28. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Визнаючи значущість виокремлених раніше рис соціальної держави, констатуємо, що й вони невичерпні та не дають комплексного уявлення про державу, яка за певних умов та обставин набуває статусу соціальної. Принципово важливим є усвідомлення того, що згадані раніше умови й обставини перманентно змінюються, а отже, характеристики соціальної держави розвиваються та наповнюються новим змістом.

Зазначимо, що європейська соціальна модель — це не уніфікований набір соціальних компонентів; вона має як спільні риси незалежно від географії її впровадження, так і відмінності, обумовлені національними традиціями певної країни, рівнем її економічного розвитку, політичними вподобаннями панівної еліти тощо. Пріоритетними складовими та соціальними цінностями цієї моделі є:

- розподіл ризиків через систему соціального страхування;
- неприпустимість значної економічної й соціальної нерівності;
- захист прав працівників, культивування в суспільстві почуття взаємної відповідальності й солідарності.

Ще раз нагадаємо, що становлення в Європі держав соціального типу безпосередньо пов'язане із розвитком так званої європейської моделі. Остання й у структурному, й у змістовому плані не є монолітом з єдиними, типовими, незмінними компонентами. Насправді ЄСМ — це симбіоз єдиних і специфічних цінностей, поєднаних у кожній країні по-своєму.

Безперечно, кожна держава соціального типу соціальна по-різному. Характер, масштаби, послідовність, стратегія соціальних реформ у кожній країні мала і має свої особливості. Останні визначаються не тільки економічними чинниками й обставинами соціально-економічного характеру, а й ментальністю населення, його традиціями, специфікою політичної культури тощо. Тому автори прагнули виокремити лише загальні тенденції змін у виробленні соціальної політики та практики її реалізації.

Причини кризи класичної соціальної держави індустріального типу в економічній літературі часто подаються спрощено й упереджено. При цьому акцентується увага здебільшого на зростанні бюджетного навантаження, дедалі більшій участі держави в перерозподільних відносинах, що начебто перевищує допустимі межі. Наголошується також, що на межі ХІХ–ХХ ст. масштаби перерозподілу доходів за участі держави були невеликі і поширювалися на нечисленні групи населення, а вже на початку ХХ століття ситуація різко змінилася. Підкреслюється, що населення значною мірою охоплене системами освіти, охорони здоров'я, пенсійного забезпечення за активної участі держави в соціальних видатках. А далі — простий, а точніше, спрощений рецепт. Оскільки демографічна ситуація погіршується і частка тих, хто надає ресурси для перерозподілу, скорочується, а кількість реципієнтів збільшується, то потрібна нова модель соціальної держави, яка має тяжіти до держави субсидіарного типу. Безумовно, певну послідовність міркувань ми бачимо, але чому бракує системного погляду на проблематику сталого розвитку? Чому не наголошується на такому: будь-яке суспільство або його окрема структура може мати потенційні конкурентні переваги лише за умови наявності потужного людського капіталу? Процес формування цього капіталу має охоплювати не окремі верстви, а абсолютну чисельність населення. Постають логічні запитання: чи можна сформулювати потужний

людський капітал абсолютної більшості населення за умови формування субсидіарної держави? Чи не шукаємо ми (а точніше, ті, хто домагається модернізації через десоціалізацію) найпростіших рецептів і моделей розбудови постіндустріальної соціальної держави?

Соціальна держава зразка початку XXI століття справді потребує модернізації, задіяння інших принципів і механізмів функціонування галузей, що забезпечують соціальний розвиток. Дрейф до соціальної держави нового типу має на меті створення ліпших умов для захисту населення від нових соціальних ризиків, адаптації громадян, домогосподарств і суспільства загалом до структурних трансформацій. Коли йдеться про соціальну державу, цим стверджується, констатується, що цей інститут, ця складова суспільного устрою відіграє провідну або одну з провідних ролей у забезпеченні позитивної соціальної динаміки та сталого розвитку соціально-трудової сфери.

Вельми важливо, щоби соціальність держави розглядалася крізь призму цінностей, які сповідує держава, і цінностей, які вона реалізує на практиці. В ідеалі не має бути відмінностей між проголошеним, задекларованим і тим, що реалізується на практиці. Наявні асиметрії, які є не винятком, а радше, правилом, свідчать про рівень «моральності» держави.

Один із найавторитетніших дослідників теорії і практики діяльності соціальної держави Г. Еспін-Андерсен, синхронна типологія якого набула широкого визнання, підсумовуючи зміни у функціях, характері соціальної держави на зламі двох тисячоліть, зазначає, що політичні сили практично всіх розвинених країн і далі зберігають принципи соціальної держави. Модернізація деяких напрямів соціальної діяльності, на думку дослідника, не має принципового характеру, і соціальні держави як інститути зберігають свої завоювання та вплив на соціальний розвиток¹. Але багато дослідників соціальної тематики вважають, що сучасні умови й тенденції трансформації соціальної політики і можливості її реалізації зумовлюють потребу концептуального перегляду як теорії, так і практики функціонування соціальної держави².

Утім, автори монографії не підтримують крайніх оцінок сучасного стану й тенденцій розвитку соціальної держави і наполягають на необхідності неупередженого, виваженого аналізу природи, першопричин, які диктують потребу модернізації функцій і напрямів діяльності держави соціального типу. У розвиток викладеного зазначимо, що період, коли інтенсивно формувалися соціальні держави класичного типу (кінець 50-х — початок 60-х років минулого століття), характеризувався низкою сприятливих умов економічного, демографічного, політичного характеру. І серед них — високі темпи економічного розвитку, домінування політичних настроїв соціал-демократичного спрямування, наявність передумов для розвитку соціального партнерства; переважання позитивних тенденцій демоекономічного розвитку та культивування цінностей довіри, солідарності, трудової етики тощо. При цьому повоєнний період аж до середини 1980-х років був «золотим» у сенсі досконалості соціально-трудових відносин, які мали стійку позитивну динаміку розвитку. Проте в останні два десятиліття XX ст. (а за деякими параметрами і дещо раніше) вочевиднилася синергетика негатив-

¹ Esping-Andersen G. Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies / G. Esping-Andersen. — London, 1996. — P. 265–266.

² Gilbert N. Transformation of the Welfare State / N. Gilbert. — Oxford, 2002.

них, небажаних тенденцій соціально-економічного, соціально-трудоного, демо-економічного характеру, як-от:

- уповільнення темпів економічного розвитку;
- зниження народжуваності, яка у більшості країн Європи не забезпечує навіть простого відтворення населення, інтенсивне постаріння останнього;
- зростання міграційних потоків, яке часто-густо загострювало соціальні проблеми, а в останні два роки набуло загрозливих масштабів і межує із глобальною соціальною катастрофою;
- збільшення кількості родин з одним з батьків, кількості самотніх людей, частки малозабезпечених жінок і дітей.

Один з видатних фахівців із проблематики європейського соціального розвитку А. Сапір ще у 2003 році заявив, що життєздатність «європейської моделі» викликає дедалі більше сумнівів¹. Заслужують на увагу висновки тих авторів, які зміни в політиці соціальної держави, трансформацію останньої пов'язують передусім з новим форматом сучасної глобальної економіки та постіндустріального суспільства, з потребою набуття конкурентних переваг. Так, Ш. Марклунд необхідність модернізації соціальної держави та перегляду її соціальної політики пов'язує з потребою підвищення продуктивності і конкурентоспроможності національної економіки².

У наукових публікаціях, що містять детальний аналіз проблем соціальної держави і перспектив її розвитку, чимраз частіше акцентується увага на необхідності радикальних модернізаційних змін у цій царині, які мають передбачати рух до «держави можливостей»³. За цими змінами можна чітко розгледіти іншу ієрархію напрямів соціальної діяльності, надання пріоритету не соціальній підтримці, а соціальним інвестиціям у розвиток людського капіталу, які, на наше глибоке переконання, і створюють передумови для забезпечення гідної праці. За нових масштабів і ролі соціальних інвестицій, що досягаються за безпосередньої та опосередкованої участі держави, відбувається становлення нового типу цього суспільного інституту, який набуває дедалі більшої ролі у формуванні можливостей і перспектив сталого розвитку як соціально-трудоної сфери, так і економіки й соціуму загалом.

Концепт держави соціальних інвестицій почали широко обговорювати наприкінці 1990-х років як альтернативу неоліберальній соціальній риторичі, що домінувала у політичних колах і формувала економічне мислення після 1970-х⁴, що має на меті подолати невдачі неолібералізму 1980-х–1990-х років на ниві соціальної політики. Держава соціальних інвестицій не є антиподом ані класичної соціальної держави, ані її неоліберальної моделі, що інтенсивно імплементавалася у практику соціального устрою з 1980-х років. Ідеологічним її підґрунтям є визнання необхідності обмеження суто ринкового підходу щодо вирішення соціальних проблем і потреби інтеграції соціальної й економічної

¹ Sapir A. et al. An Agenda for a Growing Europe / Andre Sapir et al. — Brussels : European Commission, 2003. — 236 p. — P. 97.

² Marklund S. The Decomposition of Social Policy in Sweden / S. Marklund // Scandinavian Journal of Social Welfare. — 1992. — Vol. 1. — № 1. — P. 10.

³ Gilbert N. Transformation of the Welfare State / N. Gilbert. — Oxford, 2002.

⁴ Jenson J. Diffusing Ideas for After Neoliberalism: The Social Investment Perspective in Europe and Latin America / J. Jenson // Global Social Politics. — 2010. — Vol. 10. — No. 1. — P. 59–84; Midgley J. Social Policy, Economic Growth and Developmental Welfare / J. Midgley, K. L. Tang // International Journal of Social Welfare. — 2001. — No. 10(4). — P. 244–252.

політики, державної участі в подоланні провалів ринку та одночасного досягнення стійкої динаміки розвитку. У змістовому плані *особливістю держави соціальних інвестицій є акцент у державній політиці на розвитку людського і соціального капіталу, проведенні активної політики зайнятості, стимулюванні переходу від «соціалки» до активної трудової діяльності. Соціальна сфера, в якій значною мірою формується людський капітал, перестає бути суто витратним інститутом, оскільки соціальні витрати здебільшого трансформуються в соціальні інвестиції.*

Емпіричні дослідження не підтверджують теоретичних постулатів щодо негативного впливу державних соціальних витрат на економічне зростання та набуття конкурентних переваг. Поширені в економічних виданнях твердження щодо негативного державного втручання в економічний розвиток, як і постулати щодо зниження економічного зростання та конкурентних переваг у разі збільшення абсолютних і відносних показників державних соціальних витрат, *не мають емпіричного підтвердження.* Так, емпіричні дослідження залежності витрат на соціальне забезпечення та темпів економічного зростання, виконані на підставі даних 61 країни, та панельні дослідження за 20 індустріально розвиненими країнами продемонстрували, що там, де така залежність виявлена, вона є позитивною¹.

На підтвердження викладеного зазначимо: досвід країн Північної Європи, економічні системи яких мають одні з найвищих у світі показники конкурентоспроможності, не підтверджує негативного впливу суспільного сектору на конкурентоспроможність суспільства. У програмних документах країн ОЕСР наголошується, що соціальні інвестиції і передусім ті, що спрямовуються на розвиток людського капіталу, відіграють ключову роль у стримуванні соціальної нерівності, сприяють прирощенню трудового потенціалу та майбутніх доходів. Саме соціальні інвестиції можуть узгодити економічні та соціальні цілі². Варто зазначити, що на початку 2013 року Європейська комісія ухвалила спеціальне комюніке щодо соціального інвестиційного пакета (the Social Investment Package). Цей документ є складником європейської стратегії зростання, яке має досягатися шляхом інтенсифікації інвестицій у людський капітал. Європейська комісія не тільки закликала країни — члени ЄС підтримувати рівень соціальних витрат, а й зафіксувала зобов'язання виділяти 25 % коштів соціальних фондів на соціальні інвестиції і 20 % коштів Європейського соціального фонду — на боротьбу із бідністю³.

Відомий соціолог сучасності, дослідник проблем розвитку Європи Е. Гіденс на підставі глибокого аналізу тенденцій і домінант соціально-економічного розвитку на європейському континенті дійшов висновку, що соціальній державі слід трансформуватися в державу соціальних інвестицій, яка опікується створенням матеріальних благ, а не тільки збирає уламки того, що залишається після руйнування системи. У державі соціальних інвестицій реалізується перехід від негативного до позитивного соціального забезпечення. У. Беверидж свого

¹ Belletini G. Social Security Expenditure and Economic Growth: an Empirical Assessment / G. Belletini, C. B. Ceroni // Research in Economics. September. — 2000. — Vol. 54(3). — P. 249–275.

² EU. Committee on Employment and Social Affairs, Draft report on Social Investment Pact as a response to the crisis. — Brussels. European Parliament, 2012.

³ EU. Communication from the Commission: Towards Social Investment for Growth and Cohesion — including implementing the European Social Fund 2014–2020. — Brussels, 2013.

часу говорив про лікування вже наявних на момент створення системи соціальних і економічних недугів, підкреслюючи першочергову потребу боротьби з «п'ятьма небезпеками»: невіглаством, злиднями, нужденністю, неробством і захворюваннями. Нинішнє завдання соціальної держави має полягати в тому, щоб замість боротьби з негативними виявами перейти до реалізації позитивних прагнень. Інакше кажучи, йдеться про сприяння освіті та професійному навчанню, розквіту, вибору активної життєвої позиції, участі в соціальній і економічній діяльності, веденню здорового і повноцінного способу життя. Значну увагу У. Беверидж і його видатний послідовник Т. Маршалл приділяли питанням прав громадян. Нині нам слід визнати, читаємо в Е. Гіденса, що соціальне забезпечення передбачає наявність у громадян не тільки прав, а й обов'язків, які мають забезпечуватися системою відповідних стимулів і санкцій¹. Важливим є і такий його висновок: сильна держава у класичному вигляді являла собою систему управління ризиками. Вона надавала гарантії захисту від ризиків, що стосуються, наприклад, здоров'я, трудової зайнятості чи особистих життєвих обставин, яким самостійно окремі особи протистояти не могли. Власне, під захистом маляся на увазі мінімізація ризику. Однак, коли йдеться про позитивні життєві можливості, стосовно ризиків діє більш тонке і важковловиме поняття, ніж просто захист. Ризикованість дій часто має і позитивну конотацію, особливо за умов швидкозмінного світу. Ми знову повертаємося, — пише Гіденс, — до складного взаємозв'язку між можливістю і ризиком. Нерідко активний ризик здатен забезпечити більшу міру захисту, ніж спроби знизити ризик або уникнути його. Подібне твердження актуальне як щодо більшої частки економічно активного населення, так і стосовно роботодавців. Однією зі спроб «упіймати» цю взаємодію є розроблення концепції «гнучкого захисту»².

Для усвідомлення відмінностей між класичною соціальною державою і державою соціальних інвестицій багато важить така думка Е. Гіденса. Реформою соціальної держави або процесом її трансформації в державу соціальних інвестицій має враховуватися та складова конструкції, яка стосується «держави». У класичній соціальній державі з громадянами обходилися радше як з пасивними підданими, подібно до того, як поводяться з пацієнтом. На порядок денний має бути винесене питання розширення прав і можливостей користувачів держпослуг та децентралізації прийняття рішень. Слід чітко відрізнити ці процеси від власне приватизації. Формування та прирощення людського і соціального капіталу є або має бути однією з ключових складових систем соціального забезпечення. Звідси — фундаментальна важливість реформи всього освітнього процесу від початкової до вищої школи й освіти протягом усього життя людини. Людський і соціальний капітал життєво важливий не тільки для виховання активних громадян, а й для їхнього успіху на ринку праці. У зв'язку з цим державі соціальних інвестицій слід активніше втручатися в економічне і соціальне життя країни, ніж це робила традиційна соціальна держава³.

Трансформація соціальних держав класичного типу — це передусім результат модернізації дотеперішніх систем соціального забезпечення. Класична соціальна держава, — зазначає Е. Гіденс, — була спрямована на поліпшення життя людини,

¹ Гидденс Э. Неспokoйный и могущественный континент: что ждет Европу в будущем? — С. 106–107.

² Там само. — С. 107.

³ Там само. — С. 108–109.

яка опинилася за межею бідності. Запобіжна система соціального забезпечення значно більшою мірою скерована на те, щоб не дати людям за цією межею опинитися і допомогти їм не повернутися туди, коли їм вдалося з бідності вирватися. Тут особливої значущості набуває саме «гнучка захищеність»: на відміну від традиційних допомог, нею практикується активний підхід до боротьби з бідністю завдяки поверненню до трудової діяльності через професійну перепідготовку¹.

Аналіз трансформаційних процесів, що відбуваються в країнах ЄС упродовж останніх 10–15 років, засвідчує, що нові моделі соціального забезпечення «працюють» на випередження, їх завдання — не допустити набуття статусу малозабезпечених значної частки населення, створення умов для повернення до активної трудової діяльності тих, хто перебуває у стані вимушеної незайнятості.

Далі зазначимо, що аналіз причин еволюції соціальної держави був би неповним без розгляду змін, що відбулися й далі відбуваються в соціально-економічній політиці держав країн ЄС та інших розвинених країн під впливом ідеології неолібералізму та економоцентризму. Неупереджений аналіз переконує, що неолібералізм як потужна течія сучасної економічної думки зберігає, а іноді й посилює свій вплив на політикум та економічну еліту країн Заходу. Результатом такого впливу є відтворення тренду десоціалізації соціально-трудових відносин.

Один із парадоксів сьогодення полягає в тому, що після останньої світової фінансово-економічної кризи 2008–2009 років, яка сталася під патронатом і з «благословення» неолібералізму, останній не зійшов зі сцени ухвалення вирішальних політичних та економічних рішень. Однак чому так сталося? Можливо, це випадковість, і ми все ж будемо свідками закінчення періоду домінування неолібералізму? Можливо, участь неолібералізму буде такою самою, як і кейнсіанства, і це вже не за горами?

Відомий дослідник сучасних проблем неолібералізму Колін Крауч із цього приводу стверджує, що неолібералізм залишається ідеологічним підґрунтям економічної системи, яка пережила масштабну кризу і з неї досі не вийшла. У своєму фундаментальному дослідженні «Дивна не-смерть неолібералізму» К. Крауч на запитання, чи не буде участь неолібералізму такою самою, як і кейнсіанства, відповідає: «Ні. Криза кейнсіанства призвела до його краху, а не до переважаючого, але не тому, що його ідеї були фундаментально помилкові, а тому, що класи, в чий інтерес воно від початку діяло, — працівники фізичної праці, — пережили закономірний для історії занепад, втрачаючи свою соціальну силу. Навпаки, сили, що найбільше вигравали від неолібералізму, — глобальні корпорації, особливо фінансового сектору — зберігають свою значущість, яка практично не ставиться під сумнів»². І далі Крауч, використовуючи різноманітні факти й методологічний інструментарій, намагається переконати потенційного читача в тому, що «живучість» неоліберальної теорії та її прикладного інструментарію пов'язана передусім з підвищенням ролі корпорацій (великого бізнесу) у функціонуванні глобальної економіки.

Зазначимо, що наукова спільнота високо оцінила згадану монографію К. Крауча. Чимало вчених справедливо наголошують, що важливою мето-

¹ Гидденс Э. Неспokoйный и могущественный континент: что ждет Европу в будущем? — С. 115.

² Крауч К. Странная не-смерть неоллиберализма / Колин Крауч ; [пер. с англ.]. — М. : Издат. дом «Дело» РАНХ и ГС, 2012. — С. 19.

логічною новацією цієї праці є запровадження її автором у теоретичний і прикладний аналіз сучасної економічної системи третього механізму (крім держави та ринку), що працює на узгодження індивідуальних і групових інтересів, — корпорації. Крауч стверджує, що наявність цієї третьої компоненти дозволяє переосмислити неоліберальну політико-економічну модель, яка вміщує маркетизацію, «приватизоване кейнсіанство» і «шопінг політичних режимів».

Остання світова криза, що трапилася не в останню чергу під впливом ідеологічних підвалин цієї моделі, не тільки не зруйнувала її, а й посилила потужність фінансових установ і великих корпорацій. Тож запровадження в аналіз третього механізму узгодження інтересів — корпорацій — заслуговує на увагу, оскільки на практиці саме цей інститут (корпорація) відіграє одночасно дедалі більшу і регулятивну, і стабілізаційну, і десоціалізаційну роль. К. Крауч пише, що сучасна транснаціональна корпорація в багатьох випадках виявляється сильнішою за державу. Це призводить до «шопінгу режимів», адже саме корпорація обирає країни, в які буде спрямовувати інвестиції, маючи своїх представників у органах виконавчої і законодавчої влади. Це вже навіть не «старе добре лобіювання», а явище більш складне, яке може призвести до непередбачуваних наслідків.

З приводу десоціалізації, характерної для умов сьогодення, та втрати надбань «золотих» 70-х–80-х років попереднього століття К. Крауч зазначає, що неолібералізм набув влади, здобув перемогу над досвідом деяких, хоч і не всіх, країн розвиненого світу, над тридцятьма попередніми роками скорочення соціально-економічної нерівності та підвищення уваги до соціальних потреб і колективних цілей. Це тридцятиліття стало можливим в основному завдяки владі демократичної національної держави. У політичному плані перемога неолібералізму виявилася історичною поразкою лівоцентричної політики, поразкою її ідеї й одночасно її організаційної сили; це була перемога правих і їхньої орієнтації на сильних, багатих і впливових людей, які протистоять будь-яким ідеям про широкі колективні інтереси, що виходять за межі підтримки порядку¹.

Стосовно кризи неолібералізму та потреби пошуку нових опор для забезпечення стійкості сучасних моделей соціально-економічного розвитку К. Крауч пише, що нині неоліберальна модель переживає власну кризу, про що свідчить недавній банківський і фінансовий крах. Неолібералізм зношується, і це доля всіх соціально-економічних моделей².

У розвиток викладеного доречно зосередити увагу й на такому. Держава є важливим, але не єдиним суб'єктом, що забезпечує соціалізований розвиток. Суб'єктом соціалізованого розвитку є економічно активна людина, бізнес-організації, інші організації, що надають суспільно значущі послуги, а також органи місцевого самоврядування, інститути громадянського суспільства. Зменшення безпосередньої участі держави в забезпеченні соціального розвитку ще не означає, що суспільство стає менш соціалізованим. Не виключено, що інші суб'єкти перебирають на себе соціальні функції, які раніше належали державі, але вони виконують їх не менш успішно. У новій економіці та постіндустріальному суспільстві формується нова за змістом і конфігурацією тріада «ринок —

¹ Крауч К. Странная не-смерть неоллиберализма. — С. 240.

² Там само. — С. 241.

держава — організації (бізнес)». Саме ця тріада, на думку вчених-економістів, які є її прибічниками, має розширити можливості сталого розвитку. Автори цієї монографії також зробили певний внесок в опрацювання концептуальних засад сучасних підвалин сталого розвитку економіки та суспільства. Ми поділяємо думку вже згаданого К. Крауча стосовно того, що конфлікт між ринком і державою, який, здавалося б, визначає сутність політичної боротьби в багатьох країнах, насправді відвертає нашу увагу від існування третьої, потужнішої сили, яка здатна істотно вплинути на ринок і державу, а саме корпорацій. Тож у реальності існують три полюси замість двох. Політика початку XXI століття вже не є протистоянням цих трьох сил, вона перетворилася на взаємовигідне їх співіснування, тим самим втілюючи тенденцію минулого століття з посиленням ролі корпорацій у політиці і навіть зміцнення їхньої позиції після світової кризи¹.

І ще раз повторимо: автори монографії є палкими прихильниками ідеї посилення ролі згаданої раніше тріади у забезпеченні сталого розвитку економіки та соціуму загалом і соціально-трудової сфери зокрема. У цій тріаді, на наше переконання, особливу місію мають виконувати організації (бізнес). Справді, світ рухається в напрямі мережевої координації, горизонтальних зв'язків, оперативного і різнопланового партнерства бізнесових і державних інститутів за інтересами незалежно від географічного положення, сфери адміністративного підпорядкування, масштабів і специфіки діяльності. Водночас маємо наголосити, що становлення нової за змістом і конфігурацією тріади «ринок — держава — організації (бізнес)» автоматично не забезпечує ані сталого розвитку, ані соціалізації відносин між провідними соціальними силами, ані ефективної взаємодії між соціальними партнерами у втіленні принципів гідної праці. Згадана тріада має значні потенційні можливості й перспективи, проте їх реалізація потребує створення та задіяння комплексу організаційних, економічних, правових та інших механізмів і інструментів. Адже ми зі свого досвіду добре знаємо, що все погане трапляється саме собою, а все хороше потребує організації.

Отже, нова конфігурація суспільного феномену «ринок — держава — організації (бізнес)» чекає на глибоке наукове опрацювання. Вкрай важливо поновому, з висоти XXI століття, виписати роль і функціональне навантаження кожного зі складників цієї тріади, їх взаємодію у процесі забезпечення сталого соціалізованого розвитку. Змушені, однак, констатувати, що нині бізнес-організації часто не виправдовують сподівань щодо прориву в плані соціально відповідальної діяльності. Вочевидь коли стає «менше» держави в соціальному розвитку, то це «менше» має бути замінене кимось і чимось. Якщо цього не відбувається, то багато втрачає суспільство загалом і більшість його членів. Держави має бути стільки, скільки треба. Ця формула проста й очевидна за змістом. Утім, потребує роз'яснення, що слід розуміти під цим «треба». Кліше, яке перекочує з однієї іноземної публікації в іншу, а потім у вітчизняні видання, є таким. Державне регулювання, або потреба звернення соціуму до послуг держави, пояснюється чотирма основними причинами: недосконалою конкуренцією,

¹ Політика в епоху жесткой экономии / [Мейбл Березин, Филипп Геншель, Колин Крауч и др. ; под ред. А. Шефара, В. Штрика ; пер. с англ. А. А. Алвертян, Н. Г. Глазникова, А. Г. Кузянина и др. ; под науч. ред. А. А. Порецковой, И. В. Соболевой] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Издат. дом ВШЭ, 2015. — С. 302.

неадекватністю інформації, існуванням суспільних благ і наявністю негативних екстерналій¹. Визнаючи вагомість цих причин, водночас наголошуємо, що реальні потреби масштабної й різновекторної участі держави в суспільній життєдіяльності набагато ширші². Ми твердо переконані, що існують мінімально потрібні та максимально допустимі межі втручання держави в економіку ринкового типу. Не переходити за ці граничні межі й не зашкодити — було і залишається першорядною суспільною вимогою до інститутів держави.

Слід дослухатися аргументів, суджень відомого американського соціолога та економіста Н. Флігстїна, який обстоює концепт нової ролі держави у формуванні конкурентних переваг національної економіки та забезпеченні сталого розвитку. Значення держав для сучасних ринків, певен цей учений, переоцінити неможливо. Без стабільних, нерентоорієнтованих (non-rent-seeking) більшою чи меншою мірою держав сучасні виробничі ринки просто не змогли б існувати. Усе поглинули б війни, грабежі та меркантильні прагнення, які б опустили підприємців на дно. Так, наприклад, патенти, які видаються державою та контролюються судами, дозволяють підприємствам мати легальну монополію на певний продукт та отримувати від неї прибуток. Інші закони обмежують можливості підприємств щодо опортуністичної поведінки й отримання прибутку за чужий рахунок. У всіх розвинених суспільствах правила і закони існують не лише для захисту виробників, а й для захисту споживачів від неякісних товарів і послуг, а також працівників, які зайняті на шкідливих виробництвах³.

На думку одного з найавторитетніших дослідників проблематики ролі держави у світі, що глобалізується, Ю. Габермаса, національна держава має передусім забезпечувати збереження культурної своєрідності і національної ідентичності народів і бути гарантом прав і свобод людини⁴.

Сучасна економічна теорія, як неодноразово зазначалося, має чимало вад, і однією з характерних з них є намагання деяких дослідників економічної проблематики подати окремі концепти, судження, проекти як такі, що вже працюють, тобто бажане видається за дійсне. Так сталося і з новим концептом забезпечення сталого розвитку на засадах взаємозв'язку та взаємодії інститутів, якими постають ринок, держава, організації (бізнес). Практика господарювання має лише опанувати мистецтво розподілу ролей між цими інститутами, оптимізувати наявні механізми їхньої взаємодії. Проте вже лунають переможні реляції, що згадана раніше тріада успішно функціонує, а організації (бізнес) демонструють небачену соціальну відповідальність.

Ми дотримуємося іншої думки. Нас бентежить асиметрія, що склалася на полі соціального розвитку. Ідеться про те, що під впливом низки чинників

¹ Крауч К. Как сделать капитализм приемлемым для общества / Колин Крауч ; [пер. с англ. Ю. Каптуревского] ; под науч. ред. А. Смирнова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Издат. дом ВШЭ, 2016. — С. 50–60.

² Колот А. М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». — К. : КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5–13.

³ Флігстїн Н. Архитектура рынков: экономическая социология капиталистических обществ XXI века / Н. Флигстин; пер. с англ. А. А. Куракина; под. науч. ред. В. В. Радаева. — Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2013. — С. 24.

⁴ Габермас Ю. Эссе к конституции Европы / Ю. Хабермас ; пер. с нем. Б. М. Скуратова. — М. : Весь мир, 2013. — С. 74–76.

внутрішнього і зовнішнього характеру, як об'єктивного, так і суб'єктивного походження, у більшості розвинених країн світу відбувся «відкат» від колишніх завоювань держав соціального типу. Очікування, що відбудеться адекватне заміщення втрачених позицій держави соціально відповідальною діяльністю з боку бізнесових організацій, не справдилося. Доводиться визнати, що соціальна відповідальність бізнесу і за обсягами, і за ефективністю не відповідає потребам і сподіванням соціуму. Ще раз наголосимо, що сьогодні існує об'єктивна потреба широкої участі бізнесових структур у розв'язанні нагальних завдань соціального розвитку. За обмежених перерозподільних можливостей держав¹ бізнес мав би перетворитися на основного постачальника соціальних послуг, у тому числі тих, що традиційно розглядалися як сфера державної участі. Окрім того, в новій моделі соціальної держави важливого значення набуває соціально відповідальна діяльність людини².

Щоб не допустити подальших соціальних втрат, кожне суспільство, враховуючи закономірності ринкового самонастроювання, має прагнути реалізувати триєдине завдання: 1) зберігати важелі прямого й опосередкованого впливу держави на забезпечення стійкої позитивної соціальної динаміки, адже класична соціальна держава має трансформуватися в неопатерналістську за умови збереження сильних соціальних функцій; 2) створювати умови для трансформації соціальної відповідальності у провідну складову корпоративного управління та опанування в цій сфері сучасної філософії, яка має бути така: корпоративна соціально відповідальна діяльність потрібна самій бізнес-організації не менше, ніж інститутам держави й суспільства; 3) розвивати систему соціальних взаємодій через залучення соціальної діяльності та соціально відповідальної поведінки людини як відображення її органічного зв'язку із суспільством.

Описані раніше чинники зумовили відхід від класичного устрою соціальної держави та формування неокласичного, неопатерналістського її типу. Неопатерналістська соціальна держава, на відміну від класичної (зразка 1960–1970-х років), реалізує дещо оновлені, модернізовані функції, спрямовані на утвердження фундаментальних засад гідної праці: не утримання, а якнайскоріше повернення тимчасово незайнятих до сфери праці; не пряма підтримка (патронаж) громадян, які опинились у скрутній ситуації (виплата допомоги з безробіття, надання субсидій тощо), а фінансування витрат на здобуття другої чи третьої спеціальності, на підвищення кваліфікації та набуття актуальніших компетенцій з метою інклюзії до сфери праці; стимулювання здорового способу життя і бажання бути зайнятим у сфері суспільно корисної діяльності (маємо на увазі працездатних громадян). Не заперечуючи, понад те, передбачаючи необхідність селективної (адресної) соціальної допомоги, неопатерналістська соціальна держава робить акцент на спонуканні громадян до продуктивної праці, в тому числі на використанні гнучких форм зайнятості, наданні можливості працездатним громадянам самореалізуватися у професійній діяльності. Тобто розширення можливостей має передбачати, що доросла людина

¹ Основними причинами заявленого є вповільнення темпів економічного розвитку, зміни вікової структури населення більшості розвинених країн у бік підвищення частки його старших вікових груп, а отже, навантаження на фонди соціальних виплат; завищення реальних можливостей держави у розв'язанні завдань соціального розвитку.

² Колот А. М. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 3. — С. 3–9.

мусить більше турбуватися про себе сама. Обов'язковий патронаж з боку держави поширюється на тих, хто вже або ще не може себе захистити з об'єктивних причин.

У неопатерналістській соціальній державі принцип солідарності як один із засадничих принципів класичного устрою соціальної держави і далі діє, але в модифікованому вигляді, в контексті реприватизації державних соціальних послуг. Принципово нова особливість сучасної (неопатерналістської) соціальної держави — перерозподіл ролей інститутів держави, економіки та суспільства у процесі реалізації соціальних функцій, а саме дрейф від публічно-владних структур до структур економіки і громадянського суспільства.

Не можемо заперечувати, що на межі двох століть відбувається «ринковізація» соціальної сфери, як і перенесення ринкових принципів на всі інші сфери суспільного буття. Правомірно стверджувати, що соціальні держави зразка перших півтора десяти років нового століття стали більш раціональними й економними. Загальним трендом є намагання держави передати окремі дотеперішні соціальні функції іншим інститутам, розбудувати нову модель взаємодії у тріаді «державна — організації (бізнес) — громадянське суспільство». Очевидним є й те, що кожна держава соціальна по-своєму. Є певні загальні підходи до розбудови державної соціально-трудової політики, але реальністю є і значне розмаїття в підходах, інструментах її реалізації. Неоднаковими є й масштаби «скидання» з держави соціальних зобов'язань та послуг, розбіжність притаманна і механізмам «взяття» на себе державою функцій соціального інвестування як формування передумов для сталого соціально-трудового та економічного розвитку.

Є, однак, вагомій підставі вважати, що нові неопатерналістські моделі соціальної держави є версіями дотеперішніх класичних моделей, а не абсолютно новими конструкціями реалізації державної соціальної політики. Зміни, що відбуваються в цій царині, стосуються інституціональних перетворень і розбудови нових форм взаємодії провідних соціальних інститутів. Класична патерналістська держава, змінюючи деякі функції й інструментарій впливу на соціальний розвиток, трансформується в неопатерналістську, контури становлення якої узгоджуються з моделлю держави соціальних інвестицій.

Отже, у світовому вимірі на зламі двох тисячоліть інтенсивно формується нова модель соціальної держави, яка об'єднує потенціал держави, змішаної економіки соціального забезпечення, публічно-владних структур на місцевому і регіональному рівнях та інститутів громадянського суспільства. У цій моделі дедалі більше прагматизму, раціональності, орієнтації на ринкові відносини в соціальній сфері. За умов, що склалися, держава як установа, публічно-владна структура знизилася свою безпосередню участь у наданні соціальних послуг. Водночас роль держави як співдружності, асоціації, структури громадянського суспільства, інституту нової системи соціальної діяльності не знижується; навпаки, сукупний (безпосередній та опосередкований) вплив, на думку провідних іноземних учених, має тенденцію до посилення.

Нагадаємо, що «приватизація соціальної держави»¹, яка означає подолання примату держави в соціальній сфері, широке залучення до соціальної діяльності

¹ На наш погляд, слушнішим є використання поняття «реприватизація соціальних послуг», що передбачає посилену участь у соціальній діяльності, соціальному забезпеченні основних акторів громадянського суспільства — індивідів, домогосподарств, організацій, інститутів громадянського суспільства.

інститутів економіки та громадянського суспільства, утвердження змішаної економіки соціального забезпечення, не має нічого спільного з крахом соціальної держави. Ідеться лише про зміни в «навантаженні» щодо розв'язання соціальних проблем, про підвищення соціальної відповідальності інститутів економіки та громадянського суспільства. Справді, нинішні реалії такі, що з'являються нові інститути соціально відповідальної діяльності, наповнюється новим змістом інструментарій впливу на соціальний розвиток, відбувається диверсифікація соціальних функцій держави. Соціальна держава за таких умов не стає менш соціальною, а держава як публічно-владна структура не перестає бути провідним суб'єктом реалізації соціальної політики.

Характерною відмінністю неопатерналістської моделі соціальної держави від класичної, соціал-демократичної європейського зразка, є розширення суб'єктів соціальної діяльності, упор на консолідовані їх дії, перенесення акцентів з державного патерналізму на соціальну відповідальність бізнесу та індивідуальну відповідальність.

Сучасну державну соціальну політику залежно від безпосередньої й опосередкованої участі держави в її формуванні та реалізації можна символічно уявити у вигляді двоповерхової будівлі. Перший поверх — безпосередня державна участь у наданні соціальних послуг, тобто фінансова, організаційна, інша соціально відповідальна діяльність владних структур. Другий поверх — це опосередкований вплив держави на розширення соціально відповідальної діяльності інститутами економіки та громадянського суспільства. Цілком згодні з тезою, що не існує жодної суспільно значущої дії без участі держави.

Держава не стає менш соціальною, якщо вона не прямими, а побічними інструментами забезпечує розв'язання соціальних проблем на суспільно прийнятному рівні. Реальність така, що держава як публічно-владна структура дедалі більше згорає свою безпосередню участь у наданні соціальних послуг. Водночас держава як асоціація, співдружність, складова громадянського суспільства розширює інструментарій свого впливу на позитивну соціальну динаміку, сприяє розширенню суб'єктів соціально відповідальної діяльності та мотивує останніх до участі у виконанні завдань соціального розвитку. Ясна річ, функції держави, інструментарій її впливу на суспільне буття сьогодні є далеко не тими, що були 15–20 років тому. Відповідаючи на виклики глобалізації, держави шукають нові форми реалізації своїх суверенних прав. За умов надінтенсивних інтеграційних процесів актуалізується проблематика перспектив і формату розвитку національної держави.

Постіндустріальна соціальна держава не має бути антиподом традиційної, індустріальної, яка інтенсивно формувалася у другій половині ХХ століття, проте вона матиме відмінності, нерідко суттєві, а тому пошук засадничих принципів, нових підходів до розбудови цієї моделі є завданням архіскладним і архівідповідальним.

На наш погляд, характерними рисами постіндустріальної соціальної держави мають стати:

- ✓ безперервний, позитивний характер навчання, перепідготовки та опанування компетенцій, яких потребує швидкозмінна, мобільна, гнучка глобальна економіка;
- ✓ безперервний, позитивний характер поліпшення, підтримання здоров'я, коли люди перебувають у ролі об'єкта охорони здоров'я впродовж життя;

✓ поєднання усупільнення та індивідуалізації соціальних послуг, коли людина не самотужки, а за допомогою, за сприяння суспільних, у тому числі державних інститутів має можливість обирати власну освітню траєкторію, як і траєкторію та механізми збереження і підтримки здоров'я, вибору з переліку можливих найбільш індивідуально прийнятних медичних послуг. Так само диверсифікованою має бути пенсійна система за збереження суспільно визнаних гарантій;

✓ підвищення ролі приватних соціальних платежів у розвитку людського капіталу, задоволенні соціальних потреб (понад рівні, що визначені державними соціальними стандартами);

✓ розвиток державно-приватного партнерства у соціальній сфері за провідної ролі держави у формуванні соціальної політики;

✓ глобалізація надання соціальних послуг і розвиток міжнародної конкуренції за клієнтів;

✓ поява нових соціальних технологій, які радикально змінюють зміст і характер надання соціальних послуг.

Отже, соціальна держава як інститут і як форма суспільної діяльності не зникає, вона активно трансформує методи, інструментарій реалізації соціальних функцій з огляду на виклики сьогодення. Цей процес має переважно об'єктивний характер і стосується абсолютної більшості країн світу. Наведені аргументи і судження мають сприяти усвідомленню реального стану та справжніх причин перегляду деяких засадничих принципів і механізмів функціонування держав соціального типу.

Історія розвитку глобального соціуму переконує, що формування нової пост-індустріальної неопатерналістської моделі соціальної держави є актуальною проблемою для всіх розвинених країн (як найуспішніших, так і тих, що розвиваються, але вже створили індустріальну перерозподільну систему). Така модель має ввібрати в себе елементи дотеперішнього формату соціальної держави, але далеко не повністю.

Нині у світі не існує моделі соціальної держави, яка б відповідала на всі без винятку нинішні виклики глобальної економіки. Від того, впорається та чи та держава із завданням розбудови нової моделі соціальної держави, значною мірою залежатиме її здатність забезпечувати функціонування ефективної моделі розвитку людського капіталу та здобути потужну конкурентну перевагу у глобальному світі.

Тож усе наведене дає підстави стверджувати: інституціональним форматом утілення ідеї гідної праці постає нова модель соціальної держави як симбіоз неопатерналістської політичної платформи та ідеологічних засад держави соціальних інвестицій. На переконання авторів, сучасний концепт соціальної держави в українському соціумі має втілити нові пріоритети державно організованого суспільства та важливість:

а) інтеграції соціальної й економічної політики;

б) дрейфу від перерозподільної до стимулювальної держави;

в) активізації інноваційного розвитку економіки на основі інтенсивного прирощення людського капіталу.

Зазначені прерогативи посилюють роль і модернізують місію соціальної держави як ключового суб'єкта утвердження на практиці принципів гідної праці.

7.2. Інститути громадянського суспільства як суб'єкти реалізації принципів гідної праці

Притаманні вітчизняній соціально-трудовій сфері проблеми та асиметрії, що виникли внаслідок нестабільної політичної ситуації, відсутності узгодженості дій суб'єктів державного управління, загострення структурної, макроекономічної й інституціональної криз, які призводять до скорочення можливостей створення нових робочих місць; неефективної зайнятості, низького рівня конкурентоспроможності робочих місць, надмірної диференціації доходів, поступового звуження обсягів попиту на робочу силу з одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі вимагають активних спільних дій з боку всіх суб'єктів соціально-трудових відносин. Їхня спільна діяльність з вирішення найгостріших соціально-трудових проблем має бути спрямована на реалізацію цілей і принципів гідної праці «як комплексної політико-правової, економічної, соціальної платформи, ...що сприятиме досягненню водночас і економічного, і соціального прогресу»¹.

Реалізація принципів гідної праці в Україні вимагає об'єднання на всіх рівнях зусиль органів державної влади, соціальних партнерів, а також представницьких органів громадянського суспільства для забезпечення соціально-економічного прогресу на засадах формування продуктивних, інноваційних, гідних робочих місць, поліпшення умов праці, розширення прав працівників і всебічного розвитку їхніх можливостей.

Одну із ключових ролей при цьому відіграють інститути громадянського суспільства як сукупність соціальних утворень, що сформовані поза сферою діяльності держави задля сприяння, спираючись на певні норми та правила, в умовах демократичної системи контроль її дій, запобіганню свавілля і порушенню прав і свобод людини й громадянина. Громадянське суспільство є організованою, структурованою, внутрішньо впорядкованою сферою самореалізації людей, яку можна зобразити системою горизонтальних інтеграцій і самоврядування у складних соціальних утвореннях.

Передумовами формування громадянського суспільства є: висока міра самоорганізації та саморегуляції суспільства; розвинені економічні, політичні, правові та культурні відносини між людьми; високий соціальний, культурний, моральний та економічний статус людей, які створюють разом з державою розвинені правові відносини; конкуренція і солідарність між юридично рівноправними партнерами; цивілізованість ринкових відносин тощо.

До атрибутів громадянського суспільства належать: наявність публічного простору, засобів і центрів комунікації, наслідком чого є формування сфери громадського (цивільного) життя і громадської думки; організоване громадське (публічне) життя вільних і рівних індивідів, чий права захищені конституцією та законами; незалежні від держави, добровільні асоціації, автономність яких усвідомлена на індивідуальному і колективному рівні; зорієнтована на громадські інтереси та публічну політику діяльність, наслідком якої є коопе-

¹ Колот А. Соціально-економічний вимір гідної праці в координатах нової економіки / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2016. — № 3-4. — С. 10-24.

рація та солідарність між людьми, спілкування на засадах взаємної довіри та співробітництва.

Громадянське суспільство реалізується через діяльність відповідних інститутів, що діють згідно чинного законодавства України. До них належать: громадські, релігійні, благодійні організації, професійні спілки, наукові, технічні, культурно-просвітницькі, фізкультурно-спортивні та інші добровільні товариства; творчі спілки, асоціації, організації роботодавців, недержавні засоби масової інформації, а також інші непідприємницькі товариства і установи.

Інститути громадянського суспільства вирішують суспільні проблеми та представляють економічні, соціальні, культурні, екологічні та інші інтереси широких соціальних верств, тому стають одним із суб'єктів трансформації сучасної соціально-трудової сфери та забезпечення реалізації принципів гідної праці в Україні. Адже поряд з тим, що Україна має вагомі досягнення у створенні законодавчого підґрунтя здійснення соціального діалогу, залишається багато не врегульованих питань. Наймані працівники нині вкрай залежні від роботодавців, що послаблює первинні профспілкові організації.

Процес формування представницьких структур соціально-трудових відносин (професійних спілок і спілок роботодавців (власників) всеукраїнського, регіонального та галузевого рівнів, політичних партій) розпочався із набуттям Україною незалежності. За 2015 рік про результати своєї діяльності органам державної статистики прозвітувало 22185 керівних органів громадських організацій, у 2014 році — 21417 (табл. 7.6). На обліку громадських організацій, які подали звіти, перебувало 25,7 млн осіб (у 2014-му — 27 млн осіб), із них 5 млн (19,5 %) — члени, зареєстровані керівними органами цих організацій (у 2014-му — 4,6 млн осіб)¹.

Громадськими організаціями для виконання своїх цілей і напрямів діяльності було засновано 9271 товариство та підприємство, з яких 1570 (16,9 %) — керівними органами, 7701 (83,1 %) — відокремленими підрозділами; у тому числі 113 засобів масової інформації, з яких 97 було засновано керівними органами та 16 відокремленими підрозділами. Крім того, у 2015 році громадськими організаціями було реалізовано 5,5 тис. соціальних проектів.

Упродовж 2015 року громадські організації всіх рівнів провели 394,5 тис. масових заходів (у 2014-му — 349,7 тис.), з яких найбільше було лекцій (зустрічей) — 32,3 %, або 127,4 тис.

Для своєї діяльності громадські організації у 2015 році з різних джерел отримали 6,3 млрд грн, що в 1,5 разу більше, ніж у 2014-му. Основну частину становили надходження від благодійності — 3,7 млрд грн, або 58,8 % від загальної суми фінансування. Від членських внесків отримано 611,6 млн грн, або 9,7 %; від господарської діяльності товариств, підприємств, створених громадськими організаціями для виконання їх мети та напрямів діяльності, — 549,7 млн грн, або 8,7 %². Громадська активність в її організованих формах охоплює сьогодні майже всі сфери суспільного життя в Україні.

¹ Доповідь «Діяльність громадських об'єднань в Україні у 2015 році» / Держкомстату України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publpolit_u.htm

² Доповідь «Діяльність громадських об'єднань в Україні у 2015 році» / Держкомстату України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publpolit_u.htm

ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ У 2015 РОЦІ

	Усього	У тому числі	
		керівні органи	відокремлені підрозділи
Кількість громадських організацій, од	67911	22185	45726
Кількість членів на обліку громадських організацій, осіб	25680733	5011360	20669373
Кількість товариств, підприємств (юридичних осіб), створених громадськими організаціями для виконання їх мети (цілей) та напрямів діяльності, од.	9271	1570	7701
з них засобів масової інформації	113	97	16
Проведено масових заходів, од.			
мітингів, демонстрацій, мирних зібрань	21979	13853	8126
виставок	9447	6672	2775
з'їздів, конференцій, зборів	61849	41426	20423
заходів із залучення коштів	14521	10743	3778
лекцій (зустрічей)	127398	74122	53276
семінарів	32205	24934	7271
інших масових заходів	127129	105757	21372
Кількість реалізованих соціальних проектів, од.	5478	5111	367
Надійшло коштів, тис. грн	6316489,1	5275829,5	1040659,6
Використано коштів, тис. грн	5182310,3	4204199,1	978111,2

* Доповідь «Діяльність громадських об'єднань в Україні у 2015 році» / Держкомстату України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publpolit_u.htm

В Україні поступово зростає частка громадян, які усвідомлюють суспільно корисне значення громадських об'єднань. Проте участь в діяльності політичних партій і громадських організацій поки залишається найменш значущою цінністю для громадян України (менше трьох балів за п'ятибальною шкалою)¹. Напевно, низька участь українців у громадських об'єднаннях зумовлюється, поряд з іншим, низьким рівнем довіри до громадських організацій взагалі. За результатами досліджень Центру Разумкова², серед інститутів держави та суспільства найбільшу довіру громадян мають волонтерські організації (їм довіряють 65,5 % опитаних), церква (58,8 %), збройні сили України (58,0 %), добровольчі батальйони (57,1 %), Національна гвардія України (54,5 %), громадські організації (51,8 %), ЗМІ України (47,7 %), патрульна поліція (43,9 %) — частка респондентів, які довіряють цим інститутам, перевищує частку тих, хто їм не довіряє (табл. 7.7).

¹ Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., І.Л. Петрової, В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». — К., 2016. — 326 с. — С. 49.

² Оцінка громадянами ситуації в країні, ставлення до суспільних інститутів, електоральні орієнтації. Результати соціологічного дослідження. — К., 2016. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://razumkov.org.ua/ua/napryamki/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-hromadianamy-sytuatsii-v-kraini-stavlennia-do-suspilnykh-institutiv-elektoralni-orientatsii>

Таблиця 7.7

СТАВЛЕННЯ ГРОМАДЯН ДО СУСПІЛЬНИХ ІНСТИТУТІВ, %¹

Суспільні інститути	Варіанти відповідей					
	Зовсім не довіряю	Радше не довіряю	Радше довіряю	Повністю довіряю	Важко відповісти	Баланс довіри-недовіри*
Президент України	39,4	27,3	21,3	3,1	9,0	-42,3
Верховна Рада України	50,1	29,3	11,8	1,3	7,5	-66,3
Уряд України	45,7	28,4	15,8	1,7	8,3	-56,6
Прокуратура	45,9	30,3	11,2	1,2	11,4	-63,8
Поліція	33,2	30,3	21,7	2,9	11,9	-38,9
Державний апарат (чиновники)	47,3	34,3	7,5	0,9	10,0	-73,2
Суди	48,9	30,2	8,9	1,6	10,5	-68,6
Національна гвардія України	16,1	15,2	42,0	12,5	14,2	23,2
Добровольчі батальони	14,8	13,6	39,5	17,6	14,4	28,7
Національне антикорупційне бюро України (НАБУ)	32,2	19,7	21,6	3,0	23,4	-27,3
Органи місцевого самоврядування	22,8	23,5	35,7	5,6	12,4	-5,0
Комерційні банки	49,5	27,6	12,4	0,9	9,6	-63,8
ЗМІ України	18,7	22,9	41,3	6,4	10,7	6,1
ЗМІ Росії	59,2	23,7	3,7	0,5	12,9	-78,7
Західні ЗМІ	24,8	23,2	26,5	3,5	22,0	-18,0
Профспілки	25,7	24,1	22,3	2,9	25,0	-24,6
Церква	12,5	14,2	41,3	17,5	14,5	32,1
Політичні партії	44,5	32,8	10,9	1,6	10,1	-64,8
Громадські організації	12,9	20,0	42,4	9,4	15,3	18,9
Волонтерські організації	9,0	12,3	48,5	17,0	13,2	44,2

* Різниця між часткою тих, хто довіряє, і часткою тих, хто не довіряє

Частка тих, хто довіряє владним інститутам, є меншою за частку тих, хто їм не довіряє. Зокрема, органам місцевого самоврядування довіряють 41,3 %, не довіряють — 46,3 %; районним державним адміністраціям довіряють 31,7 %, не довіряють — 55,6 %, обласним державним адміністраціям — відповідно 29,8 % і 57,9 %, Президенту України — відповідно 24,4 % і 66,7 %, Уряду — відповідно 17,5 % і 74,1 %, Національному банку — відповідно 16,1 % і 75,2 %, Верховній Раді — відповідно 13,1 % і 79,4 %. Довіру до державного апарату (чиновників) висловили лише 8,4 %, не довіряють — 81,6 %. Український низький рівень

¹ Оцінка громадянами ситуації в країні, ставлення до суспільних інститутів, електоральні орієнтації. Результати соціологічного дослідження. — К., 2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://razumkov.org.ua/ua/napryamki/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-hromadianamy-sytuatsii-v-kraini-stavlennia-do-suspilnykh-institutiv-elektoralni-orientatsii>

довіри мають також політичні партії (відповідно 12,5 % і 77,3 %) і комерційні банки (відповідно 13,3 % і 77,1 %).

На жаль, так само від'ємним упродовж багатьох років залишається баланс довіри–недовіри громадян України до профспілок: –24,6 % у 2016-му¹, –20,3 % у 2013, –32,5 % у 2012, –21,3 % у 2008 році². Таким чином, з огляду на роль профспілок як інституту громадянського суспільства, який захищає права та свободи громадян у сфері праці, показники повної (за 2016 рік лише 2,9 %) та відносної (22,3–24,1 %) довіри до них українців не дозволяють вважати цей інститут потужним і впливовим у процесі реалізації концепції гідної праці, невіддільним, як у розвинених країнах, «атрибутом цивілізованої держави, здатним у тристоронньому діалозі ефективно обстоювати інтереси працівників, збалансуючи їх з інтересами держави і розвитку бізнесу»³.

Українські профспілки підтримують сформульовану МОП концепцію гідної праці, згідно з якою людина та її гідна праця є стрижнем соціального, економічного й екологічного розвитку задля забезпечення збалансованості та соціальної справедливості, а впровадження принципів гідної праці має відбуватися на засадах соціального діалогу, поєднання економічного зростання та гідної зайнятості з соціальним розвитком і підвищенням стандартів життя⁴.

Однак ситуація на ринку праці підтверджує неспроможність профспілкових організацій ефективно впливати на перебіг переговорного процесу і можливість обстоювати інтереси працівників щодо забезпечення гідної праці. Невисока оцінка ролі профспілок пов'язана з тим, що Федерація профспілок України надто зорієнтована на угоди з бізнесом і владою і нерідко усувається від реальної боротьби за інтереси найманих працівників, що також підтвердили результати останніх змін у сфері оплати праці.

Така ситуація не може не позначатися на найманих працівниках, які дедалі більше відчують відсутність реальної можливості обстоювати свої інтереси щодо забезпечення гідних умов і оплати праці, професійного розвитку, дотримання режимів праці та відпочинку. Можна припустити, що джерелом недовіри певної частини населення до громадських організацій у цілому і низької кількості звернень до них є досвід патерналістських настанов, коли профспілку розглядали не як самоврядну організацію, а як структуру з розподільними функціями.

Інша площина причин недовіри до громадських об'єднань пов'язана з низькою ефективністю їхнього впливу на діяльність органів державної влади, яка переважно не прагне дієвої співпраці з громадськими об'єднаннями, не розуміє їхнього потенціалу в забезпеченні суспільної стабільності й гармонізації інтересів населення та держави⁵.

¹ Оцінка громадянами ситуації в країні, ставлення до суспільних інститутів, електоральні орієнтації. Результати соціологічного дослідження. — К., 2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://razumkov.org.ua/ua/narpyamki/sotsiolohichni-doslidzhennia/otsinka-hromadianamy-sytuatsii-v-kraini-stavlennia-dosuspilnykh-instytutiv-elektoralni-orientatsii>

² Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». — К., 2016. — 326 с. — С. 49.

³ Там само. — С. 53.

⁴ Буяшенко В. В. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (Аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні») / Буяшенко В. В., Кобзиста О. О., Ткаченко Я. С. // Вісник АПСВТ. — 2016. — №1–2. — С. 9–24. (С. 10).

⁵ Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., І.Л. Петрової, В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». — К., 2016. — 326 с. — С. 58.

З-поміж інших, основними причинами низького рівня довіри до громадських організацій і громадської пасивності є: зайнятість громадян повсякденними проблемами виживання, недостатня інформованість про наявні громадські організації, пасивність громадських організацій щодо інформування громадян і залучення до своєї діяльності. Так, громадяни України майже не знають про роль, функції й можливості громадських організацій. А невідомість широкого громадянства з діяльністю громадських організацій, зокрема тих, що мають успіхи, породжує скептицизм стосовно громадських організацій взагалі¹.

Новим викликом для профспілок стало й питання збереження робочих місць, дотримання трудових прав, реінтеграція внутрішньо переміщених осіб та учасників антитерористичної операції (АТО) на ринку праці. У грудні 2015 року створено Консультативну групу з адаптації на ринку праці учасників АТО, до складу якої ввійшли представники Федерації профспілок України².

Про слабкість впливу первинних профспілкових організацій на управлінські рішення у сфері зайнятості, умов і оплати праці тощо свідчать результати опитувань у профспілкових організаціях. Зокрема, 88 % профспілкових активістів вважають, що на сучасному етапі питання стабільності зайнятості та соціального забезпечення, а також запобігання тривалому безробіттю є актуальними для вітчизняних профспілок³. 98 % опитаних заявили, що профспілкові організації їхнього підприємства залучені до ухвалення рішень стосовно прийняття та звільнення працівників, 99 % вважають, що їхня профспілка здатна блокувати рішення керівництв щодо змін у кадровій політиці. Однак тільки у 26 % випадків члени профспілки є присутніми при затвердженні результатів конкурсу на заміщення вакантних посад на підприємстві, у 12,5 % профспілка має повноваження рекомендувати кандидатури на заміщення вакантних посад і лише у 3 % члени профспілкового активу беруть участь у плануванні суміщення посад на підприємстві; при цьому 74 % опитаних активістів вважають, що їхній роботодавець задля підвищення рівня життя своїх працівників належним чином опікується питаннями забезпечення гарантій зайнятості працівників і довгострокового розвитку їхнього підприємства⁴.

Про залежність від роботодавця і неможливість впливу свідчать такі результати: у 75 % випадків на підприємствах, де працюють опитані профспілкові активісти, визначено порядок розподілу соціальних дотацій, у 87,5 % — на підприємствах оплачується «понаднормова» робота, у 62,5 % існує винагорода за роботу, що виконується в «позаробочий» час. 75 % опитаних відповіли, що їм відомі випадки отримання «неофіційної» заробітної плати на підприємствах, де немає профспілкової організації; 98 % впевнені, що виведення заробітної плати «з тіні» в країні сприятиме зростанню рівня соціальної захищеності рядових працівників⁵.

¹ Місце і роль громадських організацій у розвитку громадянського суспільства, 2014. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://olex.kr-admin.gov.ua>

² Буяшенко В. В. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (Аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні»). С. 19.

³ Там само. — С. 20.

⁴ Там само.

⁵ Буяшенко В. В. Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (Аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні»). — С. 20.

Звісно, громадські об'єднання загалом і профспілки зокрема мають неабиякий потенціал поліпшення тристоронніх соціально-трудова відносин. Так, 86 % активістів вважають, що вітчизняні профспілки намагаються займати активну позицію щодо сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості членів профспілок; 54 % опитаних дотримуються думки, що вітчизняні профспілки приділяють увагу питанням зайнятості в різних галузях промисловості й вдаються до належних заходів для стабілізації зайнятості та соціального забезпечення, а також для запобігання тривалому безробіттю в країні.

Про перспективи й доцільність розвитку і посилення позицій інститутів громадянського суспільства для України свідчить позитивний досвід Польщі, яка долучилася до провідних європейських економік у підтримці стратегії розвитку громадянського суспільства та його інститутів.

Серед загальних тенденцій розвитку економічної ситуації навколо організацій громадянського суспільства можна виокремити: збільшення у кілька разів внутрішніх і зовнішніх інвестицій у соціальну сферу з боку недержавних організацій порівняно зі спрямованими на цю сферу державними та комунальними підприємствами; неурядові організації створюють 3–9 % ВВП розвинених країн; внесок неурядових організацій у ВВП зростає вдвічі швидше, ніж внесок легкої промисловості. Сектор громадянського суспільства в Польщі є одним із найрозвиненіших серед постсоціалістичних держав, а стратегія розвитку країни «Польща 2030» має окремий розділ, присвячений цьому сектору¹.

Інститутами громадянського суспільства на ринку праці є різні рухи й організації, які виступають на захист і реалізацію трудових інтересів громадян і слугують певним буфером у розв'язанні конфліктних ситуацій між роботодавцями та державою. Крім профспілок, слід виокремити професійні об'єднання в єдиних соціальних мережах людей, котрі живуть у різних місцях і мають різне громадянство. Багато інтелектуалів об'єдналися в мережі, які є різновидом громадянського суспільства².

До пріоритетних напрямів розвитку інститутів громадянського суспільства та посилення їхньої дієвості в процесі реалізації принципів гідної праці віднесемо такі основні:

1. Удосконалення та закріплення практики системної участі інститутів громадянського суспільства у формуванні державної соціальної політики, створення пільгових умов для діяльності об'єднань громадян, спрямованої на розв'язання важливих соціально-трудова проблем; забезпечення верховенства права, підвищення рівня політичної культури населення, сприяння зростанню рівня обізнаності й довіри населення до інститутів громадянського суспільства як представників власних інтересів у державі й на ринку праці.

2. У сфері сприяння гідній зайнятості нагальним є реформування державної політики зайнятості та якомога ширше залучення інститутів громадянського суспільства. Зокрема, Програмою гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки³ передбачається передання частини послуг неурядовим організаціям або

¹ Сухенко В. Взаємовідносини держави та громадянського суспільства в Польщі: досвід для України / Сухенко В. // Державне управління та місцеве самоврядування. — 2015. — Вип. 3(26). — С. 82–90. — С. 85–86.

² Розвиток соціально-трудова сфери України: теорія, практика, перспективи. — С. 62.

³ Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: mlsp.kmu.gov.ua/document/189004/1.doc

приватним суб'єктам залежно від потреб, щоб забезпечити більшу гнучкість у реагуванні на особливі й локальні виклики на ринку праці. Акцент у роботі реформованої служби зайнятості буде зроблено на поліпшенні посередництва у працевлаштуванні завдяки застосуванню найновітніших інформаційних технологій і підтримки вразливих груп.

Профспілкам необхідно ставати більш «сервісними», дієвими та публічними; допомагати людям, котрі шукають роботу; зосередитися на індивідуальному підході до кожної людини праці. Зусилля варто сконцентрувати на підвищенні шансів працевлаштування представників зі старших вікових груп, а також — стимулювати вихід з робочої сили всіх тих, хто має право на будь-який вид пенсії¹.

3. У сфері професійної підготовки і розвитку Федерація професійних спілок України має долучитися до розроблення професійних стандартів і разом зі службою зайнятості та роботодавцями закріпити за собою місце реального гравця на ринку праці, впливати на визначення основних компетенцій кожного працівника, що дасть можливість у подальшому впливати на управлінські рішення щодо перекваліфікації, переведення чи звільнення цього працівника. Окрім того, варто активніше сприяти розробленню системи визнання неформальної освіти, створенню регіональної мережі, куди б людина могла прийти і визначити свій рівень кваліфікації відповідно до затвердженого в установленому порядку професійного стандарту.

Державна служба зайнятості та Федерація роботодавців України співпрацюють у розробленні та перегляді професійних стандартів. На кінець 2015 року роботодавцями України було затверджено 18 професійних стандартів, частину з яких розроблено у співпраці з МОП². У 2014 році було створено Інститут професійних кваліфікацій як майданчик для сприяння розробленню професійних стандартів і кваліфікацій. Ці кроки потребуватимуть додаткової підтримки з боку МОП³.

4. У сфері оплати праці професійним спілкам та іншим громадським організаціям слід посилити контроль за дотриманням вимог законодавства про оплату праці шляхом проведення в установленому порядку перевірок, насамперед на підприємствах, в установах та організаціях, які мають заборгованість із заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Професійні спілки мають сприяти припиненню дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери шляхом удосконалення тарифної системи оплати праці, зокрема ліквідації зрівнялівки в оплаті праці некваліфікованих працівників (I—II тарифних розрядів єдиної тарифної сітки) і кваліфікованими працівниками (III—VI тарифних розрядів), у яких посадові оклади при розрахунку менші за розмір мінімальної заробітної плати⁴.

5. У сфері сприяння самозайнятості та розвитку підприємництва громадські об'єднання підприємців і роботодавців здатні ефективніше, ніж самі фізичні особи, захищати права підприємців у державних органах виконавчої влади через судову систему; страхувати цивільну й майнову відповідальність своїх чле-

¹ Буяшенко В. В. Указ. праця. — С. 22.

² Проект ЄС-МБП «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами».

³ Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: mlsp.kmu.gov.ua/document/189004/1.doc

⁴ Буяшенко В. В. Указ. праця. — С. 23.

нів; оприлюднювати випадки порушення прав у ЗМІ; готувати інформацію для влади та лобіювати місцеві й галузеві інтереси, працюючи «на випередження» задля збереження соціального спокою¹. Крім того, громадські організації підприємців і роботодавців здатні до вагомого внеску в професійну освіту в напрямі кадрового забезпечення малого підприємництва (навчання молоді, підтримка молодіжного підприємництва).

6. У сфері забезпечення рівності гарантувати недопущення будь-якої дискримінації на ринку праці, забезпечення рівного ставлення до всіх працівників незалежно від правового статусу, в тому числі при укладанні колективних договорів і угод, та поширень їх норм на нестандартно зайнятих працівників.

7. У сфері безпеки праці нагальним є посилення контролю за дотриманням норм трудового законодавства щодо охорони праці, режимів праці та відпочинку, недопущення порушень прав працівників на гідні й безпечні умови праці, обстоювання прав працівників на відшкодування заподіяної шкоди внаслідок виробничого травматизму та професійної захворюваності тощо.

Таким чином, становлення соціальної держави в Україні неможливе без розвитку інститутів громадянського суспільства, які є суб'єктами контролю держави та роботодавців і активними учасниками обстоювання прав та інтересів працівників на гідну працю. Разом з тим розвиток громадянського суспільства неможливий без усвідомлення самими громадянами власної активної позиції, подолання психології патерналізму, формування у них сучасного економічного мислення і соціально-психологічної зрілості, готовності до участі в соціальному діалозі й обстоюванні власних прав на гідну працю.

Зміна стереотипів мислення і поведінки, соціальної, економічної, політичної, екологічної свідомості індивідів, готовність брати на себе відповідальність, здатність самоорганізовуватися й активно діяти через інститути громадянського суспільства вможливають і зміну ставлення, і підвищення рівня довіри та й самої впливовості громадських організацій у процесі реалізації принципів гідної праці в Україні.

7.3. Соціально відповідальний бізнес у системі забезпечення гідної праці

Сучасні тенденції у науково-технічній сфері продукують нові напрями розвитку економіки і суспільства. Виникнення і швидке поширення якісно нового інноваційного типу економічного зростання активно впливає на докорінні зміни у царині праці. Нові технології в електроніці й інформаційних системах змінюють зміст і характер праці, наповнюють їх творчістю, інноваційністю, креативністю. Суттєві зміни технологічних процесів виявляються не тільки в нових комбінаціях механізмів і пристроїв, вони трансформують інтелектуальний світ людини, її думки, погляди на навколишній світ.

Виробничі процеси найближчого майбутнього — швидкі, трансформаційні, саморегульовані, де роботизовані механізми матимуть квантово-механічні контакти, люди працюватимуть з інформаційно-цифровими системами. Роботи вико-

¹ Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи. — С. 60.

нуватимуть рутинні завдання, людина працюватиме інтелектуально і творчо. Високотехнологічні механізми, оператори, програмісти замість концентрації на гігантських заводах і фабриках у містах будуть розпорошені по всій земній кулі, зв'язок між ними відбуватиметься завдяки новим комунікаційним технологіям.

Людина вже й у наш час швидкими темпами звільняється від багатьох рутинних завдань, у більшості виробничих систем відбувається перехід від праці, спрямованої на об'єкт, до праці, спрямованої на систему, що докорінно змінює економічні й управлінські відносини. В сучасних виробничих процесах посилюється кооперація і поділ праці, використовуються нові комунікаційні пристрої для створення інформаційних потоків, що матеріалізуються в інноваційних технологіях, процесах, товарах і послугах. Регламентованість і стереотипність у роботі заміняє творчість, нестандартність управлінських рішень, креативність. З'являється новий тип працівника, який має широкий кругозір і бажання творити, володіє здібностями концептуального мислення, вміє накопичувати, генерувати й ефективно використовувати знання. Продуктивна праця такого працівника більшою мірою залежить від можливостей його особистісного розвитку, умов праці, мотивації, соціально-психологічного клімату та моральних стимулів.

Послугами праці таких людей неможливо користуватися без імплементації головних компонент гідної праці у трудові відносини, створення безпечних, ергономічних умов з гідною винагородою та формуванням сприятливого середовища реалізації індивідуальних інтересів і потреб.

Відповідно, актуалізується потреба реалізації парадигми гідної праці в контексті сучасних тенденцій нової економіки. І головними генераторами цих процесів мають стати бізнес-організації, успішна діяльність яких залежить від якості використання послуг праці. Реалії сьогодення це підтверджують, оскільки конкурентоспроможність компаній безпосередньо пов'язана зі здатністю освоєння новітніх технологічних досягнень, нових способів управління й організації виробництва, і в основі якості цього процесу закладено людський, інтелектуальний та соціальний капітал.

Досвід провідних світових компаній підтверджує, що гідна праця персоналу приносить відчутні економічні зиски, підвищує конкурентоспроможність, а люди і їхні таланти перетворюються на найцінніші ресурси. Тому інтеграція українських підприємств до цивілізованого європейського економічного простору та розширення присутності на внутрішніх ринках має здійснюватися з урахуванням зазначених аспектів і процесів, реалізація яких вимагатиме позиціонування на засадах соціальної відповідальності, реалізації соціальних інвестицій, сприяння розвитку людського капіталу як на рівні власної компанії, так і в суспільстві. Ці процеси сприятимуть задоволенню потреб персоналу, зменшенню плинності кадрів, покращенню цінності бранда. Узагальнено можна виокремити такі потенційні зиски для бізнесу за умови соціально відповідальної поведінки:

- збільшується прибуток, пришвидшуються темпи економічного зростання;
- розширюються можливості доступу до інвестицій, оскільки інвестори беруть до уваги показники, що характеризують діяльність компанії в соціальній та етичній сферах, у сфері захисту довкілля середовища;
- скорочуються поточні операційні витрати за рахунок обмеження відходів виробництва або їх переробки;

- підвищується ефективність використання енергетичних ресурсів;
- поліпшується популяризація бранда і репутації компанії, що сприяє розвитку, відкриттю нових ринкових сегментів, розвитку пріоритетних напрямів бізнес-діяльності;
- зростають обсяги реалізації продукції та лояльність клієнтів;
- підвищується виробнича продуктивність;
- з'являються нові можливості залучення й утримання персоналу, оскільки люди воліють працювати в організації, цінності якою збігаються з їхніми власними;
- з'являються можливості щодо зменшення претензій з боку державних органів контролю;
- зростає конкурентоспроможність.

Досягнення цих ефектів у бізнес-діяльності тісно пов'язане з імплементацією концепції гідної праці в усіх її багатоаспектних проявах у повсякденну діяльність бізнес-організацій, оскільки тільки мотивована, соціально захищена, зорієнтована на розвиток праця людини здатна забезпечити означені результати.

Парадигма гідної праці та корпоративної соціальної відповідальності як взаємопов'язані і взаємодоповнюючі теоретичні побудови в комплексі з практичними моделями постійно перебувають в полі зору світової спільноти. Уряди багатьох країн світу намагаються налагодити співпрацю з бізнес-структурами задля реалізації національних програм утвердження концепції соціальної відповідальності гідної праці. В уряді Великій Британії працює міністр з питань соціальної відповідальності бізнесу, соціальна звітність є обов'язковою для підприємств, що котируються на біржах у Бельгії та Франції. У Норвегії, Італії та Нідерландах соціальна звітність підприємств регулюється законом про бухгалтерський облік.

Наукова школа з економіки праці та людського розвитку ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» під керівництвом професора А.М. Колота тривалий час здійснює фундаментальні та прикладні наукові дослідження щодо забезпечення соціально-економічного розвитку і трансформації трудової сфери за умов глобалізації і становлення економіки знань. Важливим напрямом у цих дослідженнях було означено вивчення концепції корпоративної соціальної відповідальності й опрацювання наукових і прикладних аспектів явищ, процесів, компонентів соціально-трудової діяльності, які можна схарактеризувати таким поняттям як гідна праця.

«Інститут гідної праці в найзагальнішому, інституціональному її вимірі слід розглядати як комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знаневонасичених робочих місць, покращенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей»¹.

А. М. Колот висловлює ідею про те, що бізнес-організації мають активніше втілювати в управлінські процеси принципи соціальної відповідальності, які, на

¹ Колот А.М. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / Колот А.М., Герасименко О.О. // Україна : аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–12.

його думку, за своєю сутністю у найзагальнішому, «приземленому» тлумаченні розуміються як система економічних, соціальних, екологічних заходів, а також етичних норм і цінностей компанії, що в сукупності забезпечують суспільну корисність її діяльності, реалізуються шляхом постійної взаємодії із зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) і спрямовані на зменшення нефінансових ризиків, довгострокове поліпшення іміджу й ділової репутації компанії, а також на набуття конкурентних переваг і стратегічної стійкості бізнес-структури¹.

Схожими до цих думок є ідеї відомого американського вченого австрійсько-го походження П.Ф. Друкера, який у своїх численних дослідженнях пропагує ідею про те, що завжди можна поєднати економічний прогрес і соціальну гармонію. Як він часто повторює: «не існує жодної внутрішньої суперечності між прибутком і необхідністю для компанії приносити суспільну користь; понад те, перше є необхідним для того, щоб досягати наступного ... Підприємство, яке не враховує свій вплив на суспільство і свою відповідальність перед ним, наражається на справедливе незадоволення з боку суспільства ... Протест проти «суспільства споживання» і боротьба за екологію — це не вороги економіки, це симптоми того, що бізнес має усвідомити свою широку соціальну роль»².

Е. Фріман включав у поняття КСВ обов'язки перед стейкхолдерами. Він був фундатором теорії зацікавлених сторін. Під останніми він розумів групу людей, що володіють правом вимоги (інтересу) до діяльності організації. Відповідно до цього підходу при прийнятті управлінських рішень організація має визначати головніші категорії зацікавлених осіб, що потребують посиленої уваги до себе і своїх запитів³.

Погляди інших наукових шкіл переконливо доводять ідею про те, що соціальна відповідальність бізнесу і гідна праця — тісно пов'язані між собою явища, адже неможливо створити для людини умови продуктивної праці, визначити справедливу винагороду, забезпечити розвиток трудового потенціалу, сприяти реалізації потреб та інтересів без упровадження цінностей і принципів соціальної відповідальності у філософії, місії, генеральній стратегії суб'єкта господарювання.

Дослідження всесвітньовідомих науковців переконливо підтверджують, що екологічна і соціальна активність бізнес-організацій істотно впливає на їхню ділову репутацію, формує прогресивний бренд роботодавця, знижує ризики фінансового характеру, поліпшує відносини зі стейкхолдерами. Результативні практики у сфері соціальної відповідальності сприяють залученню додаткових інвестицій, оскільки будь-який портфельний інвестор, приймаючи рішення щодо купівлі пакетів акцій тієї чи іншої компанії, оцінює весь спектр ризиків і об'єднує в своєму фондовому аналізі економічні, екологічні та соціальні показники. Тому набуває поширення тенденція, коли дедалі більше інвесторів починають розглядати КСВ як один з основних критеріїв інноваційної й зорієнтованої на майбутній розвиток бізнес-організації.

¹ Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність і проблеми її сприймання суспільством / Колот А.М. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб.наук. пр. — К. : КНЕУ, 2013. — № 2(6). — С. 6–16.

² Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер ; пер. с англ. Н. Макаровой. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. — 256 с.

³ Johnson & Johnson: здоровый бизнес / <http://www.strategy.com.ua/>

Розроблення і реалізація стратегії розвитку української економіки актуалізує завдання щодо забезпечення умов для людського розвитку, які на мікрорівні можуть бути втілені через концепт гідної праці. Тому реалізація головних постулатів гідної праці виступає об'єктивним підґрунтям забезпечення економічного зростання, створення умов для продуктивної і творчої праці, подолання бідності серед зайнятого населення, досягнення гідного рівня захищеності прав й інтересів людини праці.

Прогрес у сфері гідної праці відповідає політиці економічного добробуту, бо дає змогу задовольнити потреби суспільства, держави і роботодавців. У більшості випадків роботодавці ігнорують чинниками забезпечення гідного рівня якості трудового життя. Однак вони мусять збагнути, що поліпшення умов трудової діяльності має синергетичний ефект і стосується не тільки інтересів працівників, а й їх самих, позаяк досягнення гідної праці безпосередньо впливає на кількісні та якісні показники господарської діяльності. Завдяки високій продуктивності праці за однаковий же проміжок часу буде виготовлена більша кількість товарів, зменшаться витрати на одиницю продукції. Це сприятиме зростанню заробітної плати, що формуватиме передумови до збільшення середнього класу, продукуватиме стимули для розвитку трудового потенціалу й людського капіталу, а це — засади довгострокового соціально-економічного розвитку України.

Посилення уваги бізнес-організацій до зниження дефіциту гідної праці формуватиме передумови всебічного розвитку працівників, підвищення ініціативності й раціоналізаторства на підприємствах, інноваційного, науково-технологічного розвитку виробничих процесів, що зумовить задоволеність працею, зниження травматизму і захворюваності персоналу. Відповідно поменшають витрати роботодавців на відшкодування через втрату здоров'я найманими працівниками, підвищиться середній вік життя населення загалом. Реалізація заходів із досягнення критеріїв гідної праці сприятиме поглибленню ідеалів справедливості та гуманізму в соціально-трудових відносинах, поліпшенню системи соціального захисту працівників, підвищенню рівня соціальної активності персоналу, посиленню соціальної відповідальності підприємців, розвитку системи соціального партнерства, зниженню соціальної напруженості в країні.

Економічні зиски при реалізації постулатів гідної праці мають спонукати бізнес до набуття ролі ініціатора процесу поліпшення умов трудової діяльності, створення мотиваційних стимулів творчого й інноваційного розвитку людини праці. Першими кроками бізнесу на цьому шляху має бути забезпечення гідної винагороди за працю, оскільки це відкриватиме перед працівниками можливість доступу до матеріальних і духовних благ, сприятиме їхньому розвитку. Гідна оплата праці є конче важливим чинником ефективного розвитку будь-якої соціально-економічної системи, мірилом її справедливого функціонування.

За умов кризових явищ більшість вітчизняних підприємств економить на заробітній платі та витратах, що пов'язані з підвищенням кваліфікації персоналу та поліпшенням умов праці. Але така позиція вкрай недалекоглядна, оскільки такий спосіб підвищення ефективності виробничих процесів забезпечує вигоди на короткий період, а в довгостроковій перспективі виникне чимало проблем і загроз катастрофічного порядку.

Істотних проблем у сфері регулювання оплати праці додали соціально безвідповідальні дії держави, коли було нівельовано роль мінімальної заробітної

плати як оплати за просту й некваліфіковану працю. Заробітна плата трансформувалася із самостійної економічної категорії в соціальні виплати, не пов'язані з кількістю, якістю та результатами праці. Низький рівень заробітних плат веде до поширення бідності серед зайнятих, зниження якості соціального й людського капіталу.

Отже, формування соціально відповідальної поведінки в підприємницькому середовищі забезпечить бажані результати тільки за активної участі держави та її прогресивної політики щодо формування ефективного середовища сприяння популяризації соціально відповідальних практик бізнес-організацій. Бізнес має бути мотивований не тільки до своєчасної сплати податків, а й до соціальних інвестицій у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

Активна популяризація ідеї соціальної відповідальності бізнесу з боку науковців, просвітницька діяльність у цій царині може і має поєднуватися з елементами прямого й опосередкованого впливу на діяльність бізнес-організацій з боку держави, як соціального інституту, котрий має стимулювати діяльність компаній в інтересах суспільства. Соціальні інвестиції мають стати наріжним каменем формування іміджу і репутації сучасного бізнесу, оскільки це ефективні інструменти подолання соціальних проблем зорієнтовані на ефективний та інноваційний соціально-економічний розвиток.

Забезпечення конкурентоспроможності компаній у майбутньому головним чином зумовлюватиметься якістю внутрішніх соціальних інвестицій та увагою до соціальних потреб й інтересів персоналу. Важливим аспектом має стати залучення співробітників до соціальних практик компанії, формування ефективної корпоративної культури, залучення персоналу до формування стратегії розвитку організації, її цінностей, філософії, кодексу поведінки. Тут конче знадобиться аналіз компетенцій персоналу, виявлення знань, що матимуть актуальність у майбутньому. Бізнесові організації мають визначати оптимальні можливості стимулювання й мотивації власного персоналу до продуктивної праці, що сприятиме реалізації в майбутньому синергетичного ефекту від соціально відповідальної політики управління персоналом як якісної передумови утвердження засад гідної праці.

Отже, реалізація концепції гідної праці за надзвичайно складних соціально-економічних умовах українського сьогодення має передбачати комплекс заходів щодо поширення їх у господарській практиці більшості бізнес-організацій. Ці процеси треба підкріплювати активною державною політикою з формування сприятливого середовища популяризації соціально відповідальної поведінки бізнес-організацій.

7.4. Індивідуальна соціальна відповідальність за утвердження гідної праці

Розуміння вирішальної ролі людини в питаннях забезпечення гідної праці, високий рівень її соціальної відповідальності в умовах зміни змісту праці, глобальних змін, які охопили «світ праці», постійної нестабільності, мінливості, не гарантованості і нестійкості як на державному рівні, так і на рівні окремого під-

приємства, громадської організації чи будь-якого іншого суб'єкта господарювання є запорукою збалансованого економічного розвитку, подолання негативного впливу кризових явищ, які нині охопили всі сфери суспільного життя. Значення людини в соціально-трудовах відносинах, без перебільшення є вирішальним — адже саме людина ініціює зміни і, водночас, потім адаптується до їх різновекторних наслідків, людина йде вперед у нестримному прагненні до розвитку, досить часто не усвідомлюючи всіх його наслідків. Чи багато здатна зробити людина з сучасним мисленням, яка прагне до позитивних змін у соціально-трудовій сфері? Як її повсякденна діяльність може сприяти утвердженню гідної праці?

Перш за все варто відзначити, що людина може сприяти утвердженню гідної праці на всіх рівнях — як найманий працівник, як роботодавець, як державний службовець — тобто мають бути досліджені всі можливі соціальні ролі людини у соціально-трудовах відносинах. При цьому вона водночас розглядається як¹: 1) відповідальний сім'янин (людина відповідально ставиться до створення сім'ї, народження та виховання дітей. Відносини в сім'ї ґрунтуються на взаємній відповідальності — взаєморозумінні, взаємоповазі, довірі); 2) відповідальний законотримувач громадянин (у своїй діяльності людина керується принципами законності та дотримується правопорядку. Відповідальний громадянин знає не лише свої права, але й готовий їх відстоювати. Він сумлінно виконує свої громадянські обов'язки та поважає права інших); 3) відповідальний учасник соціальних груп (у стосунках з іншими людьми — членами соціальних груп (однокласниками, колегами, друзями, сусідами, і т. ін.) людина дотримується норм соціальної етики, виявляє соціальну і емоційну компетентність, дружелюбність, тактовність, готовність допомогти); 4) відповідальний споживач (соціально відповідальна людина надає перевагу тій продукції, виготовленню та споживанню якої завдає мінімальної шкоди довкіллю, яка не шкодить її здоров'ю та здоров'ю членів її родини. У споживанні товарів і послуг людина керується не інформацією, нав'язаною маркетингом, а особистими розумними, виваженими потребами); 5) відповідальний житель планети Земля (людина прагне мінімізувати шкоду довкіллю від своєї життєдіяльності. Людині не байдуже, що і як виробляє і на чому здобуває доходи підприємство, на якому вона працює. Людина готова докласти зусиль, щоб зупинити згубний вплив на природу чи на людей від діяльності інших суб'єктів).

Таким чином, відповідальність має бути своєрідною філософією буття людини, адже малоімовірно, що порушуючи законодавчі норми чи завдаючи шкоду довкіллю, людина може бути відповідальним працівником, який не тільки сумлінно ставиться до виконання трудових обов'язків, а й сприяє гармонізації відносин у колективі.

Нині у соціально-трудовах відносинах як найманий працівник для утвердження гідної праці людина має адаптуватись до зміни змісту праці в новій економіці, відстоювати свої трудові права, підвищувати власну конкурентоспроможність на ринку праці.

¹ Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501, [3] с.

На будь-якому етапі суспільного розвитку саме зміст праці мав вирішальне значення для економічного розвитку, визначав його рівень і подальші вектори суспільної динаміки. На те, що в новій економіці відбуваються процеси зміни змісту праці, зміни фундаментальних основ організації трудового процесу, зміни в усвідомленні необхідності праці, передусім на індивідуальному рівні, акцентується в працях зарубіжних і вітчизняних вчених^{1,2,3,4}. В умовах нової економіки питання забезпечення гідної праці для всіх, хто може і бажає працювати, постають особливо гостро, адже досить часто мова йде вже не про поліпшення умов праці, підвищення рівня безпеки праці, — різновекторні зміни в соціально-трудої сфері пов'язані зі скороченням попиту на деякі види праці, зникненням професій, і відповідно, зменшенням кількості робочих місць.

В умовах нової економіки забезпечення ефективного використання людського капіталу, створення гідних робочих місць для всіх хто може і бажає працювати стає дедалі важчим соціально-економічним завданням, вирішення якого вже не можна покласти тільки на інститути державної влади. І наймані працівники, і роботодавці мають усвідомити незворотній характер таких змін і докласти максимум зусиль для забезпечення конкурентоспроможності власних бізнесів, їх адаптації до нових умов, які формуються під впливом глобалізаційних тенденцій, розвитку інформаційних технологій і поступового переходу до пост-індустріальної економіки.

До основних елементів, що характеризують зміст праці, належать продуктивна сила, інтенсивність, якість, складність і важкість праці⁵. В новій економіці відбуваються зміни, обумовлені бурхливим розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, так зокрема продуктивна сила праці вже визначається передусім розвитком і застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. Комп'ютер став не тільки одним з найважливіших засобів праці, а й елементом її організації. Масової репродуктивної праці стає дедалі менше, і виконання переважно всіх рутинних трудових функцій відбувається під управлінням різноманітних інформаційних систем. Змінюється співвідношення між чисельністю працівників, зайнятих інтелектуальною та фізичною працею. Тому змінюється інтенсивність праці, зростають витрати розумової енергії на одиницю робочого часу. Інтелектуальна праця, пов'язана з обслуговуванням різноманітних автоматизованих систем, поступово замінює фізичну в усіх аспектах, де це є можливим та економічно доцільним. Так, результати дослідження, проведеного вченими Оксфордського університету К. Фреєм і М. Осборном⁶, свідчать, що наслідки автоматизації негативним чином вплинуть на 47 % усіх існуючих ро-

¹ Колот А.М. Людина і нова економіка: діалектика розвитку / А.М. Колот, О.І. Кравчук // Соціально-трудої відносини: теорія та практика: Збірник наукових праць. — № 1(9). — 2015. — С. 6–27.

² Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку // Соціально-трудої відносини: теорія та практика. — 2014. — № 1 (7). — С. 34–42.

³ Зайцев Ю.К. Трансформація форм, функцій, результатів праці в інформаційній економіці та її соціально-економічні наслідки / Ю.К. Зайцев, А.Н. Москаленко // Соціально-трудої відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. — № 1(9). — 2015. — С. 51–59.

⁴ Тютин В. «Человек труда» становится лишним элементом системы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.vz.ru/club/2015/4/10/739349.html>

⁵ Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудої відносини: Підручник / О.А. Грішнова. — 5-те вид., оновлене. — К.: Знання, 2011. — С. 29.

⁶ Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? [Electronic resource]. — Available at: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

бочих місць уже впродовж наступних двох десятиліть. Крім того, існує висока ймовірність зникнення деяких професій внаслідок комп'ютеризації в наступні два десятиліття (табл. 7.8).

Таблиця 7.8

ЙМОВІРНІСТЬ ЗНИКНЕННЯ ДЕЯКИХ ПРОФЕСІЙ ВНАСЛІДОК КОМП'ЮТЕРИЗАЦІЇ В НАСТУПНІ ДВА ДЕСЯТИЛІТТЯ, 2013 (1=100 %)

Найменування професії	Ймовірність	Найменування професії	Ймовірність
Рекреаційний терапевт	0,003	Економіст	0,430
Стоматолог	0,004	Комерційний пілот	0,550
Спортивний тренер	0,007	Машиніст	0,650
Священник	0,008	Викладач мов та друкарка	0,810
Інженер-хімік	0,020	Агент з продажу нерухомості	0,860
Редактор	0,060	Копірайтер	0,890
Пожежник	0,170	Продавець роздрібних товарів	0,920
Актор	0,370	Бухгалтер та аудитор	0,940
Медичний технолог	0,400	Телепродавець	0,990

Примітка. Наведено за¹.

З підвищенням складності праці одночасно має зростати її якість, що визначається рівнем професійної майстерності працівника, його освіченістю, сумлінністю, творчістю, заінтересованістю, комунікабельністю тощо. Однак, слід врахувати, що близько 50 % людей мають IQ від 90 до 110, по 25 % — нижче 90 та вище 110. Лише 2,5 % людей мають значно вищий інтелект, ніж більшість (IQ>130), і 0,5 % вважаються геніями з IQ > 140². Тобто частка працівників, які здатні до високопродуктивної інтелектуальної праці в усі часи залишається приблизно однаковою, і в подальшому це може призвести до нестачі висококваліфікованого персоналу, і водночас — високого рівня безробіття серед професійних груп, рівень кваліфікації яких або є недостатнім, або не відповідає сучасним вимогам, об'єктивним реаліям сьогодення. Ці явища спричиняють так зване «технологічне безробіття», про яке писав ще Дж. М. Кейнс³.

Уже зараз очевидно, що отримання трудових доходів можливе не тільки за рахунок щоденних витрат часу на виконання рутинних трудових функцій. Людина вже не обов'язково має віддавати більше половини життя праці в різних організаціях, які забезпечують отримання доходів, обумовлюючи при цьому життя практично в постійному стресі, коли через важкість і напруженість щоденної праці, повторюваність за змістом робіт, які вона виконує, у людини не вистачає часу на роздуми, на усвідомлення глибинного сенсу свого існування, критичне осмислення сенсу свого буття, на об'єктивне визначення свого місця в

¹ Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? [Electronic resource]. — Available at: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

² 10 самых умных людей в мире [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.infoniac.ru/news/10-samyh-umnyh-lyudei-v-mire.html>

³ Keynes J.M. Economic Possibilities for our Grandchildren. — 1930.

цьому світі та подальший людський розвиток, який не обмежується тільки успішною професійною діяльністю.

Практично завжди економічна система була побудована так, що люди були постійно зайнятими, постійно поспішали і працювали дедалі більше, щоб забезпечити гідний рівень життя для себе та своєї родини. Але з поширенням інформаційно-комунікаційних технологій світ змінюється, і відповідно змінюється «світ праці». Розвиток засобів зв'язку обумовлює дедалі меншу потребу в фізичній присутності на робочому місці. З часом, коли управлінці різного рівня в організаціях усвідомлять, що працівники продуктивніше працюють віддалено (звичайно, це стосується тільки тих робіт, для яких можлива така форма організації трудового процесу), або відбудеться певна зміна поколінь у керівному складі організацій, — стане можливим нове підвищення рівня продуктивності та комфортності праці для інноваційних, креативних працівників за рахунок забезпечення можливостей віддаленої праці.

Не можна стверджувати, що в сучасних умовах відбуваються революційні зміни в соціально-трудовій сфері, швидше ці, хоча й досить глибокі перетворення є еволюційними, вони є закономірним наслідком суспільного розвитку — технологічного, економічного, соціального прогресу, який набув особливих, притаманних йому рис з появою комп'ютера та розвитком глобальної мережі Інтернет. В кожній з економік — доіндустріальній, індустріальній, постіндустріальній, «новій» — з'являлись, а потім поступово поширювались та змінювались нові види праці — від фізичної до креативної, тому паралельно відбувались процеси трансформації людського капіталу.

Таким чином, в умовах нової економіки, утвердження якої в Україні відбувається на тлі різновекторних і суперечливих тенденцій, наймані працівники для того, щоб відстоювати свої трудові права, сприяти утвердженню гідної праці, мають: 1) чітко їх знати, адже проблема правового нігілізму залишається досить гострою, невирішеною; 2) брати участь у діяльності дієвих громадських об'єднань — профспілки, на жаль, дедалі більше втрачають свою роль як у питаннях забезпечення гідної праці, так і як інститути громадянського суспільства, які мають відстоювати права найманих працівників; 3) сформулювати необхідні компетенції щодо ведення переговорів з роботодавцями — адже досить часто наймані працівники зневірені, не вірять у власні сили і можливість конструктивного діалогу з роботодавцем; 4) брати участь в оцінці умов праці, сприяти подоланню формального підходу до її проведення та інтерпретації отриманих результатів; 5) розробляти пропозиції та брати активну участь в реалізації заходів з поліпшення умов праці, не бути байдужими до стану робочого місця, рівня охорони праці та промислової безпеки на підприємстві та ін.

Для підвищення конкурентоспроможності в умовах зміни змісту праці в новій економіці найманому працівнику доцільно: 1) постійно оновлювати наявні знання, приділяти увагу питанням професійного та особистісного розвитку; 2) усвідомити, що навчання протягом життя є нагальною потребою, необхідною умовою того, щоб ринок праці не «виштовхнув» працівника; 3) вдосконалювати рівень знань іноземних мов, на високому рівні володіти англійською мовою як мовою міжнародного спілкування; 4) «інтегруватись» у сучасний світ інформаційних технологій; 5) забезпечити високий рівень активності у соціальних мережах, представлення інформації на спеціалізованих професійних сайтах та

сайтах з пошуку роботи та ін. Так, зокрема, для науковців доцільним є забезпечення якомога ширшого оприлюднення своїх наукових праць, збільшення частки праць, написаних англійською мовою та праць у виданнях, які включені до міжнародних наукометричних баз.

У контексті поширення практики навчання впродовж життя, варто відзначити, що сучасні університети активно впроваджують принципи онлайн- і модульного навчання. Такі країни, як Сінгапур, вкладають значні кошти в навчальні кредити для громадян, які ті можуть використовувати протягом усього трудового життя. Люди теж все частіше визнають необхідність безперервного оновлення знань. За даними опитування Pew, 54 % працюючих американців вважають, що набувати нові навички протягом трудового життя важливо; серед дорослих у віці до 30 років цей показник доходить до 61 %. Інше опитування, проведене Manpower у 2016 році, показало, що 93 % представників «покоління Y» готові витратити власні гроші на подальше навчання. А роботодавці роблять усе більший акцент на тому, що навчання — це справа самого працівника¹.

Соціально відповідальний роботодавець впроваджує принципи гідної праці, «будує» всі бізнес-процеси підприємства на засадах соціальної відповідальності. Питання захисту трудових прав для працівника в таких умовах стає менш актуальним, адже їх дотримання забезпечується автоматично, є нормою ведення бізнесу. Залежно від того, базовий чи розширений рівень відповідальності, роботодавець по-різному сприяє утвердженню гідної праці. Якщо роботодавець соціально не відповідальний, то, звичайно, про гідну працю мова не йдеться.

Рівень відповідальності роботодавця в питаннях утвердження гідної праці можна визначати за такими вимірами: 1) гідний рівень оплати праці (індикатори — середня заробітна плата на підприємстві порівняно з мінімальною заробітною платою та заробітною платою в галузі та або економіці); 2) своєчасна виплата заробітної плати (індикатори — частка працівників, яким своєчасно не виплачується заробітна плата (співвідношення чисельності працівників, у яких є заборгованість з виплати заробітної плати до загальної чисельності працівників)); 3) гідні умови праці (індикатори — частка працівників, які працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до загальної чисельності штатних працівників; показник частоти випадків захворюваності; показник середньої тривалості одного випадку захворювання); 4) безпечність праці (індикатори — рівень виробничого травматизму в розрахунку на 1000 працюючих (коефіцієнт частоти травматизму); рівень виробничого травматизму з смертельним випадком у розрахунку на 1000 працюючих; середня кількість днів непрацездатності за одним нещасним випадком (коефіцієнт тяжкості травматизму)); 5) стабільність зайнятості (індикатор — частка працівників, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), % до загальної чисельності штатних працівників); 6) гідна тривалість робочого часу (індикатори — частка працівників, що відпрацювали більше 40 годин на тиждень, % до загальної чисельності працівників; частка працівників, що переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), % до загальної

¹ Palmer A. Lifelong learning is becoming an economic imperative [Electronic resource]. — Available at: <http://www.economist.com/news/special-report/21714169-technological-change-demands-stronger-and-more-continuous-connections-between-education>

чисельності працівників); 7) використання робочого часу та відпочинок (індикатори — частка простоїв і втрат робочого часу, % до загального фонду робочого часу; середня тривалість оплачуваної відпустки (основної та додаткової), годин).

В сучасних умовах, на жаль, утвердження гідної праці на більшості вітчизняних підприємствах здатне забезпечити тільки посилення державного контролю, більш відповідальне ставлення державних службовців до виконання посадових обов'язків, більший рівень «державного втручання» в соціально-трудова питання на мікроекономічному рівні, адже на посилення соціальної відповідальності роботодавців в умовах соціально-економічної, політичної, військової кризи та кризи морально-духовних цінностей сподіватись не варто.

В умовах нової економіки, як уже зазначалось вище, суттєвих змін завдає організація праці. Перед роботодавцем постають нові виклики та завдання, пов'язані з інформатизацією праці, запровадженням сучасних інформаційних систем і більш ширшого використання інноваційних форм зайнятості, зокрема, дистанційної зайнятості. Деякі бізнес-процеси передаються на аутсорсинг, тому гідна оплата праці і гідна тривалість робочого часу стають одними з вирішальних критеріїв для працівників. Дистанційна зайнятість створює як нові можливості, так і нові ризики, веде до втрати традиційних трудових цінностей і стандартів. Роботодавець несе дедалі меншу відповідальність перед працівником, зменшуються їх взаємні права і обов'язки. Можливо, вже в середині ХХІ століття офіси в їх традиційному розумінні і «офісна» організація праці частково зникне, уступивши місце новим формам організації праці, які забезпечують значно кращий баланс між роботою і життям. Не буде чіткої межі між робочим часом і часом відпочинку, праця стане органічною частиною життя, яка принесе не тільки доходи, а й позитивні емоції.

Досліджуючи питання соціальної відповідальності державних службовців у питаннях утвердження гідної праці, слід зазначити, що соціальна відповідальність держави, її інститутів полягає у розробці та реалізації соціально-економічної політики, спрямованої на забезпечення високого рівня життя населення, розширення можливостей людського розвитку, гарантій соціального захисту й продуктивної зайнятості, мінімізацію соціальних ризиків. Вона виявляється у розробці та виконанні загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, національного, екологічного, культурного й духовного розвитку з найбільшою ефективністю для суспільства.

Як державний службовець, людина повинна брати участь у прийнятті та виконанні нормативно-правових актів, які спрямовані на утвердження гідної праці, формування належного інституційного забезпечення для діяльності всіх суб'єктів господарювання, здійснювати державний контроль за забезпеченням належних умов та оплати праці. Варто відзначити, що з 1 січня 2017 р. встановлено досить значні фінансові санкції за порушення роботодавцями законодавства в сфері праці (табл. 7.9).

Запровадження фінансових санкцій має відбуватись одночасно із зростанням рівня відповідальності державних службовців і роботодавців, адже встановлення досить високих штрафів може зумовити зростання корупції, дедалі частіше можуть виникати ситуації, коли роботодавцям «набагато дешевше» заплатити гроші корумпованому чиновнику, а ніж своєчасно ліквідувати наявні порушен-

ня в сфері праці та не допускати аналогічних порушень законодавства в подальшому.

Таблиця 7.9

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ
ЗА ПОРУШЕННЯ У СФЕРІ ПРАЦІ З 01.01.2017 р.**

Сутність порушення	Розмір штрафу
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків (абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП)	у 30-кратному розмірі МЗП, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (96 000 грн)
Порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі (абз. 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП)	у трикратному розмірі МЗП (9 600 грн)
Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (абз. 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП)	у 10-кратному розмірі МЗП за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (32 000 грн)
Недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ, «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12.12.1991 № 1975-ХІІ, «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 № 3543-ХІІ (абз. 5 ч. 2 ст. 265 КЗпП)	у 10-кратному розмірі МЗП за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (32 000 грн)
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні (абз. 6 ч. 2 ст. 265)	у трикратному розмірі МЗП, встановленої законом на момент виявлення порушення (9 600 грн)
Вчинення дій, передбачених абз. 6 ч. 2 ст. 265 КЗпП, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абз. 2 ч. 2 ст. 265 (недопущення до проведення перевірки з питань фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ і податків, створення перешкод у проведенні перевірки) (абз. 7 ч. 2 ст. 265 КЗпП)	у 100-кратному розмірі МЗП (320 000 грн)
Порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами 2-7 ч. 2 ст. 265 КЗпП (абз. 8 ч. 2 ст. 265 КЗпП)	в однократному розмірі МЗП (3200 грн)

¹Примітка. МЗП — мінімальна заробітна плата, встановлена законом на момент виявлення порушення.
Джерело: наведено автором за¹.

¹ Штраф у 320 000 гривень і нові органи контролю у сфері праці. Управління держпраці у Волинській області [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://lutsk.dsp.gov.ua/штраф-у-320-000-і-нові-органи-контроль/>

Базуючись на виокремлених професором О.А. Грішновою індикаторах гідної праці¹, можна визначити такі напрями державної політики в сфері забезпечення гідної праці, в реалізації яких людина бере участь як державний службовець: 1) створення умов для продуктивної зайнятості (індикатори — рівень зайнятості / безробіття населення віком 15—70 років, %; навантаження незайнятого населення на 1 вільне робоче місце, вакантну посаду, осіб; середньомісячна заробітна плата в порівняних цінах, грн/міс.; мінімальна заробітна плата в порівняних цінах, грн/міс.; наявний дохід у розрахунку на одну особу в порівняних цінах, грн/рік; заборгованість з виплати заробітної плати в порівняних цінах, млн грн); 2) підвищення рівня охорони праці та промислової безпеки (індикатори — рівень виробничого травматизму в розрахунку на 1000 працюючих; частка працівників, які працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до загальної чисельності штатних працівників); 3) зниження неформальної зайнятості (індикатори — частка працівників, зайнятих у неформальному секторі економіки, % до загальної чисельності економічно активного населення; частка працівників, які не охоплені колективними договорами, % до загальної чисельності штатних працівників); 4) забезпечення гідної тривалості робочого часу (індикатори — частка осіб, які працювали за угодами цивільно-правового характеру, % до загальної чисельності штатних працівників; частка працівників, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), % до загальної чисельності штатних працівників); частка працівників, що відпрацювали більше 40 годин на тиждень, % до загальної чисельності зайнятого населення; частка працівників, що переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), % до загальної чисельності штатних працівників; середня тривалість оплачуваної відпустки (основної та додаткової), годин; частка простоїв і втрат робочого часу, % до загального фонду робочого часу); 5) розвиток соціального діалогу (індикатори — загальний рівень охоплення профспілками, % до загальної чисельності штатних працівників; кількість колективних трудових спорів на виробничому та територіальному рівнях; частка урегульованих колективних трудових спорів у загальній кількості, %; кількість підприємств та організацій, на яких відбувалися страйки; кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб); 6) забезпечення гендерної рівності (індикатори — співвідношення рівнів зайнятості жінок та чоловіків; співвідношення часток жінок і чоловіків на посадах, що належать до законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів); співвідношення середньомісячної заробітної плати штатних працівників — жінок і чоловіків).

В умовах різновекторних змін, питання державного регулювання соціально-трудова сфери потребують нового вирішення — так, зокрема, регулювання інноваційних форм зайнятості, удосконалення нормативно-правового забезпечення для дистанційної зайнятості; регулювання праці в сфері послуг, зменшення їх тіньової складової. Тобто, нормативно-правове забезпечення в сфері праці має відповідати реаліям сьогодення.

¹ Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / [О.А. Грішнова, О.В. Дорош, С.Я. Шурпа]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А. Грішнкової. — К.: КНЕУ, 2015. — 222 с.

Важливість удосконалення нормативно-правового забезпечення інноваційних форм зайнятості зумовлена тим, що в сучасних умовах саме вони здатні забезпечити гідну зайнятість для все більшої кількості працівників. Звичайно, досить дискусійним є питання якості трудового життя таких працівників за багатьма параметрами — залученість до суспільного життя, «включеність» у нього — саме в аспекті соціально-трудова питань; умов праці — при дистанційній зайнятості роботодавець фактично не витрачає коштів на створення гідних умов праці — основні витрати йдуть на запровадження і експлуатацію інформаційних систем, які забезпечують взаємодію між віддалено працюючими співробітниками підприємства.

При частковій зайнятості основною перевагою для працівника є забезпечення балансу між роботою і життям, однак за багатьма іншими параметрами праця таких співробітників не може вважатись гідною — досить часто умови праці можуть бути не оптимальними — адже ця праця має тимчасовий, не тривалий характер; працівник може не мати власного робочого місця, і навіть комп'ютера, який можна використовувати для виконання трудових функцій.

Різні форми використання запозиченої праці (лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг, підбір тимчасового персоналу) також потребують належного нормативно-правового регулювання, адже в умовах нової економіки забезпечити продуктивну зайнятість для все більшої чисельності працівників при одночасному скороченню попиту на деякі види праці, стає дедалі важче.

Найсуперечливішою формою нестандартної зайнятості та відносно дешевим шляхом вирішення проблем нестачі власного персоналу на підприємствах є використання послуг фрілансерів. Усе більше людей починають працювати «на себе». Так, у США частка тимчасових працівників, підрядників і фрілансерів зростає з 10,1 % у 2005 р. до 15,8 % у 2015 р.¹ Особливо ефективним є цей варіант для підприємств середнього та малого бізнесу. Сучасні фрілансери — це люди різноманітних професій (юристи, лікарі, психологи, консультанти, тренери, торгові агенти, маркетологи, програмісти, журналісти тощо), що виконують роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем, наймані тільки для виконання певного переліку робіт (позаштатні працівники)².

Досить часто, через недостатнє нормативно-правове забезпечення, робота фрілансерів відноситься до тіньового сектору. Роботодавці без належного державного контролю досить часто не забезпечують гідну оплату праці для таких співробітників, не надають належних соціальних гарантій і компенсаційного пакету. Доки така праця буде знаходитись в тіні, багато болючих соціальних питань залишаться невирішеними.

Відсутність адекватного нормативно-правового забезпечення для інноваційних форм зайнятості веде до таких негативних наслідків, як зниження продуктивності праці, сповільнення економічного розвитку, зростання асиметрій у сфері праці та недоліків у її організації, зниження якості трудового життя.

¹ Palmer A. Lifelong learning is becoming an economic imperative [Electronic resource]. — Available at: <http://www.economist.com/news/special-report/21714169-technological-change-demands-stronger-and-more-continuous-connections-between-education>

² Любохинець Л.С. Розвиток інноваційних форм зайнятості за умов трансформації соціально-трудова відносин / Л.С. Любохинець // Вісник Хмельницького національного університету. — 2014. — № 3, Т. 3. — С. 225-228.

7.5. Соціальні інвестиції у системі чинників забезпечення гідної праці

7.5.1. Соціальні інвестиції як чинник забезпечення гідної праці й людського розвитку

Забезпечення гідної праці в XXI столітті потребує все більшої уваги до неекономічних, нематеріальних аспектів розвитку, які реалізуються у економіці і в світі праці у формі людського, інтелектуального і соціального капіталу.

Тож розвиток суспільства потребує уваги до соціального інвестування як до цілеспрямованого вкладення ресурсів у розвиток соціальної сфери, тобто сфери, де саме й формується та нарощуються людський, інтелектуальний і соціальний капітал. Соціальні інвестиції є основним інструментом і важливою ознакою соціальної відповідальності на всіх рівнях. Вони здійснюються з метою одержання корисного суспільного ефекту в майбутньому. Результати соціального інвестування виявляються як у посиленні соціальної орієнтації всієї економічної системи, так і в окремих аспектах соціально-економічного розвитку, зокрема стимулюванні економічного зростання, нагромадженні людського капіталу, розвитку ринку праці, підтримці високого рівня та якості життя населення, забезпеченні державних соціальних гарантій та базових соціальних послуг, підтримці соціальної стабільності та екологічної безпеки в суспільстві. Соціальне інвестування — це вкладення фінансових та інших ресурсів у об'єкти соціальної сфери та безпосередньо в саму людину для примноження людського, інтелектуального і соціального капіталу та одержання доходу або іншого корисного соціального ефекту в майбутньому. Це також обов'язкове врахування соціальних наслідків при здійсненні будь-яких бізнесових інвестицій і відмова від таких інвестицій, які мають негативний соціальний ефект¹.

Саме через високопродуктивну працю відбувається віддача від соціальних інвестицій. Праця відіграє вирішальну роль у цивілізаційному поступі людства, виступає основою життя і визначає майбутнє суспільства. Прогрес у сфері праці, що досягається передусім за рахунок соціальних інвестицій, безперечно є виявом і наслідком прогресивного розвитку усього людського життя. Іншими словами гідна праця є запорукою і результатом людського розвитку.

Це, зокрема, підтверджується тим, що ювілейний, 25 рік переможної ходи ідей людського розвитку по світу відзначений виданням у 2015 році Доповіді програми розвитку ООН (ПРООН) на тему: «Праця задля людського розвитку». У ній акцентується, що не існує механічного зв'язку між працею і людським розвитком. Важливим виміром, що забезпечує підвищення рівня людського розвитку в процесі трудової діяльності, є якість праці, забезпечення продуктивної зайнятості, гідних робочих місць для якомога більшої кількості людей. Адже саме гідна праця наповнює людей почуттям власної гідності і дає їм можливість повноцінно брати участь в житті суспільства. В Доповіді зазначається, що невикористання, недостатнє і неправильне використання людського потенціалу стає найважчим відторгненням для працездатної людини. У 2015 р. 204 млн осіб не мали роботи, в тому числі 74 млн молоді. Близько 830 млн осіб у всьому світі належать до катего-

¹ Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за заг. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2015. — 519, [1] с.

рії працюючих малозабезпечених (тих, хто живе менш ніж на 2 долл. США в день), а понад 1,5 млрд — до сфери незахищеної зайнятості, тобто зазвичай не мають гідних умов праці, належних прав і не охоплені соціальним забезпеченням¹.

В умовах загострення негативного впливу кризових явищ у всіх сферах суспільного життя, поглиблення прекаризаційних тенденцій і зростання частки зайнятих у неформальному секторі, імплементація принципів гідної праці є важливим напрямом збереження людського капіталу в багатьох країнах Східної Європи, але особливо гостро постають ці проблеми в Україні. Актуальність проблем забезпечення гідних робочих місць і гідної праці пов'язана передусім тим, що більшість проблем у соціально-трудої сфері, з якими стикається економічно активна людина, пов'язані саме з дефіцитом гідної праці.

Взаємозв'язок між гідною працею та людським розвитком є досить сильним (рис. 7.1). Він обумовлений багатьма потужними чинниками: 1) трудові доходи можуть бути спрямовані на індивідуальний людський розвиток, на інвестиції в освіту, зміцнення здоров'я; 2) реалізація трудового потенціалу створює стимули для подальших інвестицій у людський капітал; 3) високий рівень продуктивної зайнятості сприяє зростанню податкових надходжень до бюджету, які можуть бути використані для людського розвитку економічно неактивного населення; 4) гідна праця сприяє соціалізації людини, наповнює гідністю її життя; 5) гідна праця передбачає не тільки розширення можливостей освіти та збереження здоров'я, але й безпосередньо сам розвиток людини в процесі праці, набуття нових знань, умінь і навичок. Загалом без трудової діяльності для суспільства не може бути людського розвитку, тому що зникають матеріальна основа цього розвитку і стимули, що забезпечують у майбутньому затребуваність результатів цього розвитку.

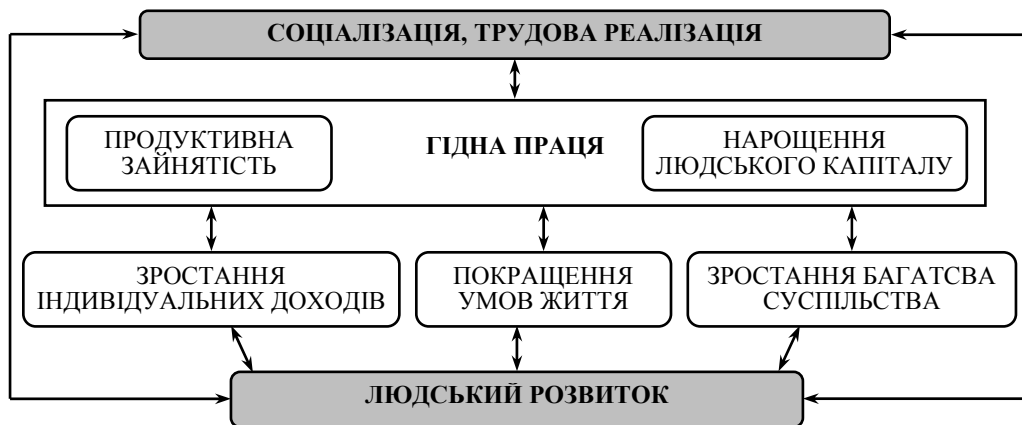


Рис. 7.1. Взаємозв'язок гідної праці та людського розвитку

Розроблено на основі^{2, 3}.

¹ Human Development Report 2015. Work for Human Development. The United Nations Development Programme, New York. — 288 p.

² Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / [О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. — К.: КНЕУ, 2015. — 222, [2] с.

³ Human Development Report 2015. Work for Human Development. The United Nations Development Programme, New York. — 288 p.

Водночас, дефіцит гідної праці може не лише гальмувати людський розвиток, але й призводити до регресу. Проблеми безробіття, надто низької оплати, важких і шкідливих умов праці, надмірної диференціації доходів, дискримінації нерідко загострюються під впливом глобалізації і технологічної революції. Виникають вигоди для одних і втрати для інших. Інформатизація, інтелектуалізація не тільки відкривають нові можливості, а й породжують нові проблеми — такі як нестандартна зайнятість, зменшення попиту на працю загалом, праця без гарантій, неповний робочий день та ін., які різною мірою зачіпають висококваліфікованих і некваліфікованих працівників.

Формами дефіциту гідної праці є¹: безробіття у відкритій чи прихованій формах; поширення нестандартних форм зайнятості та атипових трудових договорів; велика кількість робочих місць, зайнятість на яких не забезпечує отримання суспільно прийняттого рівня трудових доходів; незадовільні умови праці та зростаюча соціальна незахищеність працівників у різноманітних формах вияву; зростання масштабів і глибини асиметрій на «полі» соціально-трудової сфери, які відтворюють умови для збереження та зростання дефіциту гідної праці.

Ці та інші форми дефіциту гідної праці знижують можливості для людського розвитку, погіршують умови формування, використання, розвитку та збереження національного людського капіталу.

Про важливість імплементації принципів гідної праці в країнах Східної Європи переконливо свідчать статистичні дані (табл. 7.10).

Таблиця 7.10

ІНДИКАТОРИ ГІДНОЇ ПРАЦІ ОКРЕМИХ КРАЇН СХІДНОЇ ЄВРОПИ У 2008-2014 РР.

Країна	Рік						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Рівень зайнятості населення віком 15-70 років, %							
Україна	59,3	57,7	58,5	59,2	59,7	59,3	57,5
Польща	59,2	59,3	58,9	59,3	59,7	60,0	61,7
Болгарія	64,0	62,6	59,8	58,4	58,8	59,5	61,0
Латвія	68,2	60,3	58,5	60,8	63,0	65,0	66,3
Литва	64,4	59,9	57,6	60,2	62,0	63,7	65,7
Естонія	70,1	63,8	61,2	65,3	67,1	68,5	69,6
Мінімальна заробітна плата, євро/міс.							
Україна	53,7	56,7	85,1	92,6	105,2	108,0	63,1
Польща	313,3	307,2	320,9	348,7	336,5	392,7	404,4
Болгарія	112,5	122,7	122,7	122,7	138,1	158,5	173,8
Латвія	229,8	254,1	253,8	281,9	285,9	286,7	320,0
Литва	231,7	231,7	231,7	231,7	231,7	289,6	289,6
Естонія	278,0	278,0	278,0	278,0	290,0	320,0	355,0
Частка осіб, зайнятих неповний робочий день, % від загальної чисельності зайнятих							
Україна	5,4	9,3	6,7	4,1	3,3	3,7	4,5
Польща	8,5	8,4	8,4	8,0	7,9	7,8	7,8
Болгарія	2,3	2,3	2,4	2,4	2,4	2,7	2,7
Латвія	6,6	8,7	9,8	9,2	9,4	8,1	7,4
Литва	6,8	8,3	8,2	8,9	9,5	9,0	9,1
Естонія	7,2	10,6	11,1	10,8	10,5	10,2	9,6

Джерело: Євростат, Державна служба статистики України.

¹ Колот А.М. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А.М. Колот // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: Збірник наукових праць. — 2015. — № 2(10). — С. 21-42.

Варто відзначити, що працю можна вважати гідною тільки якщо вона є такою за всіма ключовими вимірами. МОП визначає такі основні групи показників гідної праці¹: можливості щодо зайнятості; достатні заробітки та продуктивна зайнятість; гідна тривалість робочого часу; поєднання трудових і сімейних обов'язків та особистого життя; дитяча праця та примусова праця, що мають бути скасовані; стабільність і впевненість у збереженні роботи; рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості; безпечна праця; соціальне забезпечення; соціальний діалог, представництво працівників та роботодавців.

Так, праця фрілансерів має багато як переваг, так і недоліків порівняно зі стандартною зайнятістю. Як правило, вона забезпечує гідний дохід, баланс між роботою та особистим життям, однак негарантованість, чітка залежність трудових доходів від ситуації на ринку, нестабільність і високі ризики не дозволяють вважати працю фрілансерів гідною, хоча така зайнятість найчастіше є свідомим вибором працівників, передусім молоді. Але ж можливості людського розвитку пов'язані не тільки з отриманням високого рівня доходу. Можливості професійного зростання, отримання нових знань, креативної творчої праці, соціальне страхування є досить важливими.

Ми погоджуємось з визначенням гідної праці як основи високої якості трудового життя людини, як продуктивної зайнятості, яка передбачає дотримання прав громадян у трудовій сфері, забезпечений належний соціальний захист, соціальне партнерство, надає можливості для безперервного людського розвитку². Це визначення акцентує увагу на ролі гідної праці як основи високої якості трудового життя та стратегічній меті — забезпеченні безперервного людського розвитку працівників. За таким підходом, гідна праця означає вихідну позицію, обов'язковий мінімальний стандарт для людського розвитку, для високої якості трудового життя. Висока якість трудового життя є значно ширшим і комплекснішим поняттям порівняно з поняттям гідна праця.

Зв'язок між працею і людським розвитком має синергетичний характер. Праця підвищує рівень людського розвитку, надаючи дохід і засоби до існування, сприяючи скороченню бідності і забезпечуючи справедливе зростання. Людський розвиток, підвищуючи рівень здоров'я, знань і навичок, примножує людський капітал і розширює можливості і діапазон вибору³.

Попри серйозні проблеми в економічній і соціальній сфері, які різною мірою переживають країни Східної Європи, все ж об'єктивні дані свідчать про неухильний прогрес людського розвитку всіх досліджуваних країн (табл. 7.11).

Ми поставили завдання встановити кількісну залежність між показниками людського розвитку, наведеними в табл. 7.11, і індикаторами гідної праці, представленими в табл. 7.10, у країнах Східної Європи. Щільність цього зв'язку ми визначали на основі кореляційно-регресійного аналізу, проведеного в системі SPSS Statistics 19, результати якого свідчать про тісний зв'язок між відповідними показниками (табл. 7.12).

¹ Профіль гідної праці в Україні / Під ред. Іванкевича В.В. — генерального директора Інституту розвитку соціального страхування та кредитування. — Міжнародна організація праці, 2011. — 87 с.

² Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / [О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. — К.: КНЕУ, 2015. — 222, [2] с.

³ Human Development Report 2015. Work for Human Development. The United Nations Development Programme, New York. — 288 p.

Таблиця 7.11

ДОСЯГНУТИЙ ПРОГРЕС В ЛЮДСЬКОМУ РОЗВИТКУ ОКРЕМИХ КРАЇН
СХІДНОЇ ЄВРОПИ У 2008-2014 РР.

Країна	Рік						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Індекс людського розвитку							
Україна	0,705	0,710	0,732	0,738	0,743	0,746	0,747
Польща	0,803	0,809	0,829	0,833	0,838	0,840	0,843
Болгарія	0,770	0,780	0,773	0,775	0,778	0,779	0,782
Латвія	0,795	0,800	0,811	0,812	0,813	0,816	0,819
Литва	0,800	0,810	0,827	0,831	0,833	0,837	0,839
Естонія	0,810	0,830	0,838	0,849	0,855	0,859	0,861
Індекс освіти							
Україна	0,778	0,780	0,783	0,785	0,796	0,798	0,800
Польща	0,806	0,808	0,809	0,810	0,810	0,810	0,812
Болгарія	0,730	0,740	0,742	0,748	0,749	0,750	0,751
Латвія	0,840	0,830	0,826	0,820	0,813	0,809	0,800
Литва	0,870	0,873	0,880	0,882	0,877	0,875	0,870
Естонія	0,860	0,860	0,858	0,859	0,859	0,861	0,863
Індекс здоров'я							
Україна	0,743	0,750	0,756	0,760	0,770	0,778	0,780
Польща	0,830	0,831	0,833	0,834	0,835	0,837	0,839
Болгарія	0,810	0,812	0,819	0,820	0,822	0,824	0,829
Латвія	0,798	0,800	0,802	0,809	0,812	0,820	0,822
Литва	0,800	0,800	0,802	0,810	0,812	0,823	0,828
Естонія	0,834	0,840	0,850	0,853	0,860	0,865	0,870
Індекс доходів							
Україна	0,652	0,654	0,658	0,664	0,667	0,667	0,666
Польща	0,795	0,800	0,801	0,804	0,806	0,808	0,810
Болгарія	0,740	0,744	0,750	0,751	0,753	0,755	0,757
Латвія	0,780	0,781	0,782	0,790	0,800	0,805	0,809
Литва	0,795	0,800	0,801	0,810	0,825	0,830	0,834
Естонія	0,809	0,807	0,805	0,812	0,821	0,830	0,834

Джерело: ПРООН.

Таблиця 7.12

**ВЗАЄМЗВ'ЯЗОК МІЖ ПОКАЗНИКАМИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ
ТА ІНДИКАТОРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Країна	Рівень зайнятості населення віком 15—70 років, %	Мінімальна заробітна плата, євро/міс.	Частка осіб, зайнятих неповний робочий день, % від загальної чисельності зайнятих
Індекс людського розвитку			
Україна	0,116	0,726	0,707
Польща	0,575	0,795	0,896
Болгарія	0,233	0,773	0,599
Латвія	0,096	0,896	0,323
Литва	0,096	0,592	0,886
Естонія	0,085	0,658	0,587
Індекс освіти			
Україна	0,019	0,528	0,673
Польща	0,441	0,667	0,851
Болгарія	0,808	0,754	0,718
Латвія	0,132	0,976	0,087
Литва	0,755	0,407	0,364
Естонія	0,705	0,889	0,347
Індекс здоров'я			
Україна	0,046	0,554	0,629
Польща	0,829	0,944	0,920
Болгарія	0,652	0,883	0,867
Латвія	0,314	0,931	0,090
Литва	0,627	0,899	0,673
Естонія	0,249	0,801	0,398
Індекс доходів			
Україна	0,220	0,751	0,772
Польща	0,750	0,876	0,949
Болгарія	0,749	0,840	0,833
Латвія	0,383	0,918	0,123
Литва	0,545	0,792	0,805
Естонія	0,657	0,922	0,033
Тіснота зв'язку відповідно до коефіцієнту кореляції: □ — слабкий; □ — помірний; ■ — значний; ■ — сильний; ■ — дуже сильний. (0,10—0,29) (0,30—0,49) (0,50—0,69) (0,70—0,89) (0,90—0,99)			

Примітка. Розраховано авторами.

Як бачимо з табл. 7.12, значний зв'язок у більшості досліджуваних країн спостерігається між індикаторами гідної праці та Індексом освіти, Індексом здоров'я та Індексом доходів.

Найважливішими є ті результати проведеного аналізу, які свідчать про сильний і дуже сильний зв'язок мінімальної заробітної плати та Індeksu людського

розвитку, як і його складових. Важливо, що найсильнішим цей зв'язок є у тих країнах, де найвищий рівень мінімальної заробітної плати (Польща, Латвія, Естонія). Такі результати підтверджують значимість і вимагають посилення уваги до проблеми забезпечення належного рівня мінімальної заробітної плати як найважливішого соціального стандарту.

Аналізуючи питання людського розвитку і забезпечення гідної праці в глобалізованому світі, також необхідно враховувати процес зміни змісту праці, який відбувається в сучасних умовах, і одночасно покращує умови праці та обумовлює виникнення нових проблем у сфері зайнятості. До технологій, здатних найбільшою мірою змінити працю, відносяться¹: хмарні технології, тривимірний друк, перспективна робототехніка, енергонакопичувачі і автоматизація розумової праці, які за допомогою систем інтелектуального програмного забезпечення змінюють організацію і продуктивність розумової праці та дозволяють мільйонам людей використовувати віртуальні цифрові помічники.

Взаємозв'язок гідної праці і людського розвитку сильний, складний і обопільний. Створення умов для продуктивної зайнятості є одним з найважливіших напрямів імплементації принципів гідної праці в контексті забезпечення безперервного людського розвитку, розширення можливостей для здобуття якісної освіти та збереження здоров'я. Особливо це актуально для України і передусім пов'язано з різними формами вияву дефіциту гідної праці. Наше дослідження показало, що найбільший вплив на можливості людського розвитку в країнах Східної Європи має такий показник гідної праці як мінімальна заробітна плата. Тому важливим є її підвищення хоча б до рівня реального прожиткового мінімуму, що дозволить знизити частку «працюючих бідних», сприятиме зниженню міграції населення в країни ЄС з вищим рівнем добробуту.

Найскладнішою і найважливішою науковою проблемою взаємозв'язку людського розвитку і гідної праці є такі складні процеси сучасності, як стрімке зростання продуктивності під впливом нових технологій і відповідне швидке скорочення робочих місць. Ідеальна ситуація безперервного людського розвитку за рахунок ефективного використання людського капіталу в сучасних умовах реально можлива лише щодо невеликої частки економічно активного населення дуже високої кваліфікації. Чим ефективніше буде використовуватися людський капітал висококваліфікованих працівників, тим більша інша частина населення втрачатиме шанси на зайнятість і гідну працю. Отож перспективи людського розвитку усього населення потребують вирішення архіскладних проблем: як забезпечити прожиткові потреби та чим зайняти дедалі зростаючу частину населення, яка не матиме постійної роботи.

Тому, на нашу думку, потрібно розробляти такі стратегії і впроваджувати таку політику соціальних інвестицій, яка б не лише перерозподіляла доходи, а більш рівномірно розподіляла можливості гідної праці серед усього населення, зокрема, шляхом підвищення мінімального рівня заробітної плати та законодавчого скорочення тривалості робочого дня і тижня, а також за рахунок розширення можливостей отримання освіти і збільшення часу на навчання в життєвому циклі людини. Це сприятиме використанню потенціалу усіх людей і прискоренню людського розвитку та прогресу людства загалом.

¹ Human Development Report 2015. Work for Human Development. The United Nations Development Programme, New York. — 288 p.

7.5.2. Соціальні інвестиції громадських організацій і підприємств у контексті реалізації концепції гідної праці

Соціальна відповідальність громадських організацій у сфері гідної праці полягає у їхній взаємодії з органами державної влади, громадянами, іншими громадськими організаціями різного рівня, бізнесом щодо реалізації принципів гідної праці у їхній діяльності.

Останніми роками саме соціальне інвестування стає найхарактернішою формою прояву соціальної відповідальності в Україні. Суб'єктом та об'єктом соціального інвестування можуть бути всі зовнішні та внутрішні зацікавлені сторони (держава, комерційні та інші організації, а також фізичні особи), які інвестують у вирішення будь-яких соціальних проблем. Соціальне інвестування, на думку А.В. Бондаренко, Л.О. Омелянович, — це спосіб реалізації корпоративної соціальної відповідальності за допомогою цільових програм, які відповідають потребам основних груп зацікавлених осіб — споживачів, персоналу, місцевих громад¹.

Відтак, змістом соціального інвестування громадських організацій на основі принципів гідної праці є спосіб реалізації їх соціальної відповідальності за допомогою цільових програм у сфері гідної праці, які відповідають потребам основних груп заінтересованих осіб — працівників, роботодавців, самих громадських організацій тощо.

«Профіль Гідної Праці для України», розроблений МОП, визначає одинадцять тематичних сфер, які розкривають принципи гідної праці². Вважаємо, що ці тематичні сфери гідної праці перекликаються з основними напрямками здійснення соціальних інвестицій громадським сектором³: 1) надання соціальних послуг та соціальний захист населення, особливо соціально вразливих груп; 2) реалізація соціальних програм, пов'язана з широким спектром завдань; 3) розв'язання найгостріших проблем соціальної та комунальної інфраструктури тощо.

Порівняння специфіки соціального інвестування різних типів громадських організацій і відповідних їм тематичних сфер, які розкривають принципи гідної праці наведено на рис. 7.2.

Аналізуючи рис. 7.2, варто звернути увагу на те, що залежно від специфіки соціального інвестування конкретної громадської організації, певного напрямку соціального інвестування, який вона здійснює, і буде домінувати та чи та тематична сфера гідної праці.

Прикладом успішного соціального інвестування громадської організації на принципах гідної праці є діяльність Національної асоціації адвокатів України (НААУ). Згідно класифікації громадських організацій, яку запропонував В. О. Дементов⁴, НААУ належить до професійних громадських організацій (спілки юристів, лікарів, соціальних працівників тощо). Тобто, такі громадські організації за свої-

¹ Бондаренко А. В. Соціальне інвестування як фактор забезпечення соціально-економічного розвитку держави / А. В. Бондаренко, Л. О. Омелянович // Вісник Донбаської національної академії будівництва і архітектури. — 2009. — № 5 (79). — С. 201–203.

² МОП. Профіль Гідної Праці для України. 2011. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_154571.pdf

³ Колот А. М. Соціальна відповідальність: навчальний посібник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2015. — 552 с.

⁴ Дементов В. О. Громадські організації в Україні: вплив на прийняття соціально-відповідальних рішень / В. О. Дементов // Теорія та практика державного управління. — 2010. — Вип. 4. — С. 452–457.

ми статутами створюються і працюють в інтересах певного кола людей, об'єднаних професійними інтересами. У випадку НААУ статутні завдання її діяльності мають реальний, а не декларативний характер. Організація вирізняється професійною орієнтацією своїх членів, цілеспрямованою діяльністю щодо захисту своїх інтересів та чіткою спрямованістю у прийнятті специфічних професійних рішень.



Рис. 7.2. Відповідність тематичних сфер, які розкривають принципи гідної праці, соціальному інвестуванню різних типів громадських організацій

Джерело: складено авторами на основі¹

За допомогою Благодійного фонду НААУ надає соціальні послуги та здійснює соціальний захист адвокатів-членів асоціації, що відповідає такій тематичній сфері гідної праці як соціальне забезпечення працівників. Це також сприяє

¹ Дементов В. О. Громадські організації в Україні: вплив на прийняття соціально-відповідальних рішень / В. О. Дементов // Теорія та практика державного управління. — 2010. — Вип. 4. — С. 452–457.

розвитку адвокатської діяльності та підвищенню престижу професії адвоката, що відповідає практичній імplementації принципів гідної праці.

Етичною проблемою для НААУ у випадку створення Благодійного фонду допомоги адвокатам було те, що асоціація є неприбутковою організацією, яка згідно податкового законодавства не має права розподіляти внески серед своїх членів, у тому числі надавати фінансову допомогу адвокатам¹. Тому рішення РАУ від 28 лютого 2014 року № 6 дало можливість створити окрему всеукраїнську благодійну організацію та здійснювати соціально відповідальне інвестування шляхом надання допомоги адвокатам-членам НААУ та членам їх сімей, які опиняються у скрутних життєвих обставинах, у рамках правового поля України. У 2015 році Благодійним фондом допомоги адвокатам було здійснено соціальних інвестицій на суму 113218,00 грн².

Характерною особливістю, як для аналізованого прикладу, так і для громадських організацій загалом, є те, що соціальні інвестиції в контексті тематичних сфер гідної праці здійснюються через посередників, якими є раніше згадані організації. В цілому це відповідає класифікації соціальних інвестицій на основі ознаки «за характером участі в інвестуванні»³, за якою соціальні інвестиції поділяються на прями та непрямі.

Для успішної реалізації соціального інвестування громадських організацій у сфері гідної праці важливим, на думку експертів⁴, є поєднання механізмів соціальної мобілізації та державної підтримки. З одного боку, надзвичайно важливе значення для реалізації проектів соціального інвестування за відповідними тематичними сферами гідної праці має соціальна мобілізація, яка дозволяє залучити громадян до спільного вирішення проблем гідної праці, залучити внутрішні ресурси громади до їх вирішення. З іншого, наявність сприятливих правових умов, які забезпечує держава, для соціального інвестування громадських організацій за тематичними сферами гідної праці, забезпечення значної частини їх фінансування через державні субсидії та гранти на виконання соціальних проектів з гідної праці, соціальне контактування в сфері гідної праці також відіграють значну роль в успішній реалізації соціальних інвестицій громадських організацій.

Суттєвого вдосконалення потребують система моніторингу та контролю реалізації соціальних інвестицій громадських організацій за тематичними сферами гідної праці. Зокрема, цікавою є ідея щодо розвитку «культури» оцінки проектів⁵. Доцільним є запровадження обов'язкової незалежної оцінки проектів у сфері гідної праці та публікації їх результатів, якщо вони фінансуються з державних джерел.

Важливим суб'єктом соціального інвестування разом з державою, громадськими організаціями та окремими індивідами виступає бізнес, зазвичай представлений комерційними організаціями різного типу.

¹ Офіційний сайт НААУ. — Режим доступу: <http://unba.org.ua> (дата візиту: 28.01.2017)

² Звіт Національної асоціації адвокатів України за 2015 рік. — Режим доступу: <http://unba.org.ua/assets/uploads/news/zvity/24.03.2016-annual-report.pdf> (дата візиту: 28.01.2017)

³ Яневич Н. Я. Соціальні інвестиції: сутність і класифікація [Електронний ресурс] / Н. Я. Яневич // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». — 2010. — № 690. — С. 144–149. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/Vnulp/Logistyka/2010_690/26.pdf

⁴ Колот А. М. Соціальна відповідальність: навчальний посібник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2015. — 552 с.

⁵ Язлюк Б. О. Фундаментальні та прикладні економічні механізми підприємств при реалізації соціальних інвестицій як основа інноваційного розвитку держави / Б. О. Язлюк // Економічний аналіз. — 2014. — № 2. — Том 18. — С. 280–285.

У глобальному вимірі, як показало дослідження науковців Гарвардської школи бізнесу¹, підприємства, які активно реалізують соціальні програми, за всіма значимими показниками випереджають менш соціально орієнтовані компанії. Протягом аналізованого періоду 1993—2010 дохід соціально відповідальних компаній на 4,8—10 %, а рівень ефективності праці — на 37,9 %, були вищими за аналогічні показники підприємств, які не здійснювали соціальних інвестицій.

На рівні підприємства соціальні інвестиції — це матеріальні, нематеріальні (технологічні, управлінські та ін.) види ресурсів, а також фінансові кошти, що спрямовуються за рішенням керівництва на реалізацію стратегії соціальної відповідальності, соціальних програм і суспільно значущих інвестиційних проектів².

Значення соціальних інвестицій підприємств зростає з огляду на поширення концепції гідної праці. В цьому контексті провідні дослідники тематики гідної праці в Україні А. М. Колот та О. О. Герасименко наголошують на необхідності усвідомлення того, що за усієї важливості напрямів реалізації принципів гідної праці, «магістральний шлях до гідної праці пролягає через створення нових і розвиток діючих життєздатних, конкурентоспроможних суб'єктів господарювання, які надають гідні робочі місця з гідними умовами праці, гідною винагородою за послуги праці, належною соціальною захищеністю та забезпечують рівність і свободу»³.

З огляду на довгострокові цілі Програми гідної праці для України⁴ та основні тематичні сфери, які розкривають принципи гідної праці⁵, основні види соціальних інвестицій підприємств можна поділити на внутрішні та зовнішні. Однак, при цьому внутрішні соціальні інвестиції включають лише соціальні інвестиції, спрямовані на забезпечення гідних умов праці персоналу, а саме: 1) професійний розвиток; 2) безпечні умови праці; 3) соціальний захист діючих працівників та пенсіонерів; 4) медичне та пенсійне страхування; 5) баланс роботи та особистого життя тощо. При цьому зовнішні соціальні інвестиції підприємств на основі принципів гідної праці стосуються перш за все інвестицій у розвиток місцевих громад у контексті сприяння розвитку освіти та підтримки молодих талантів, розвитку соціальної інфраструктури та реалізації громадських ініціатив, що стосуються проблем гідної праці.

У той же час, для України характерною є ситуація, коли підприємства не бажають здійснювати соціальні інвестиції. Наприклад, роботодавці, які мають найбільшу потребу у працівниках⁶ є також лідерами за кількістю штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці (табл. 7.13). Як наслідок, працівників очікують невтішні перспективи працювати на роботах зі шкідливими умовами праці зі всіма негативними наслідками, що є очевидним порушенням принципів гідної праці.

¹ Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2012). The impact of a corporate culture of sustainability on corporate behavior and performance. *Management Science*, 60 (11): 2835-2857. Available at: <http://earthsayers.tv/sustainabilityadvocate/wp-content/uploads/2012/04/Working-Paper-Sefereini-et-al.pdf>

² Колот А. М. Соціальна відповідальність: навчальний посібник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2015. — 552 с.

³ Колот А. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13.

⁴ МОП. Україна. Програма гідної праці для країни на 2012-2015 роки. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf

⁵ МОП. Профіль Гідної Праці для України. 2011. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_154571.pdf

⁶ Офіційний сайт Державної служби статистики України. 2016. — <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата візиту: 28.01.2017)

Таблиця 7.13

**УМОВИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОКРЕМИХ ВИДІВ
ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (НА 31 ГРУДНЯ 2015 РОКУ)¹**

	Кількість штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці	
	тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників
Усього	1040,5	26,0
у тому числі		
Сільське господарство та надання пов'язаних із ним послуг	39,4	11,2
Промисловість	670,7	35,3
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	158,0	68,7
Переробна промисловість	365,8	29,2
Будівництво	26,0	20,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	156,1	23,1
Телекомунікації (електрозв'язок)	6,4	11,4
Охорона здоров'я	141,8	16,0

Наскільки захищеними є працівники у сферах економічної діяльності із шкідливими умовами праці? Для відповіді на це запитання скористаємося даними про чисельність працівників, які мають право на хоча б один із видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці (табл. 7.14).

Таблиця 7.14

**ДИНАМІКА КІЛЬКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ МАЮТЬ ПРАВО НА ХОЧА Б ОДИН ІЗ ВИДІВ
ПІЛЬГ І КОМПЕНСАЦІЙ ЗА РОБОТУ ЗІ ШКІДЛИВИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ,
ЗА ОКРЕМИМИ ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (НА 31 ГРУДНЯ 2015)²**

	2013		2015	
	тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників	тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників
Усього	1341,0	33,3	1503,8	37,6
у тому числі				
Сільське господарство та надання пов'язаних із ним послуг	46,1	10,8	48,6	13,8
Промисловість	996,0	38,8	730,4	38,4
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	304,7	73,0	162,5	70,7
з них добування кам'яного та бурого вугілля	211,3	81,0	79,0	82,5

¹ Офіційний сайт Державної служби статистики України. 2016. — <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата візиту: 28.01.2017)

² Офіційний сайт Державної служби статистики України. 2016. — <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата візиту: 28.01.2017)

	2013		2015	
	тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників	тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників
Переробна промисловість	487,2	30,0	399,1	31,8
Будівництво	46,7	22,5	28,2	22,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	252,2	30,6	222,2	32,9
Телекомунікації (електрозв'язок)	8,8	15,6
Охорона здоров'я	465,3	52,5

Джерело: дані Державної служба статистики. — <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Як бачимо, в усіх сферах економічної діяльності (крім сільського господарства — незначне збільшення), які найбільше потребують працівників, спостерігається скорочення чисельності працівників, які мають право на один із видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці. Такий стан справ може бути наслідком або позитивного сценарію — поліпшення умов праці, або негативного — скорочення чисельності категорій, які мають право на компенсації, внаслідок нестачі фінансових коштів (не проведення роботодавцями планових атестацій робочих місць). На жаль, навряд чи можна припустити позитивний сценарій, оскільки зношення основних фондів у виробничій сфері України становить 70—90 %. Таким чином, скоріше за все соціальні виплати скорочуються внаслідок нестачі фінансових ресурсів. Цю гіпотезу підтверджують дані про те, що найбільше підприємств зі шкідливими умовами праці є у сільському господарстві; переробній промисловості; транспорті, складському господарстві, поштовій (кур'єрській) діяльності. Ці сфери економічної діяльності, як зазначалося, є лідерами за потребою роботодавців у працівниках, і також у цих сферах рівень проведення атестацій нижче за загальнонаціональний або дорівнює йому — 94,9 %.

Проаналізовані дані свідчать про значні проблеми з реалізацією концепції гідної праці на українських підприємствах і недостатній обсяг соціальних інвестицій, особливо в безпечні умови праці. Вважаємо, що підприємства мають більш активно інвестувати у вирішення найгостріших соціальних проблем у сфері гідної праці, ефективно взаємодіяти із суспільством.

7.6. Інноваційні практики соціально відповідальних роботодавців у забезпеченні гідної праці

Сучасні соціальні проблеми, які виникли в українському суспільстві, свідчать про загострення проблем у відносинах працівників і роботодавців. Невиконання зобов'язань роботодавців перед працівниками, які визначені колективними договорами підприємств, спричиняє певні недоліки в реалізації принципів соціальної відповідальності та гідної праці. Однак від роботодавців найсуттєвішим чином залежить вирішення означених питань в Україні.

Згідно соціологічного опитування респондентів великих корпорацій України, основними чинниками, що спонукають компанію здійснювати соціально відповідальні заходи найвпливовішими є моральні міркування роботодавців (59,5 %) і внутрішнє спонукання (51, %), у той час інші чинники займають значно менше значення — зростання продаж (37,5 %), аналогія з конкурентами (18,0 %), запит органів влади (16,5 %), покращує імідж компанії (7 %), вимога профспілок (3,5 %), вимога іноземних партнерів (1,2 %). Отже, реалізація принципів соціальної відповідальності і гідної праці найбільше залежить від моральних та етичних норм управління, культурного, наукового та інтелектуального рівня людського потенціалу, а також удосконалення виробничого процесу.

Соціально відповідальні роботодавці постійно поліпшують систему управління в сфері промислової безпеки і охорони праці та впроваджують інноваційні підходи, які ґрунтуються на кращих вітчизняних і міжнародних практиках. Жодна соціальна програма не може конкурувати з бізнесом, якщо мова йде про створення робочих місць, соціальних і матеріальних благ, інновацій, постійного покращення якості життя^{1, 2}.

З точки зору Концепції Гідної праці філософію управління бізнесом на основі соціальної відповідальності можна розглядати на прикладі успішної південно-східної компанії «Сингапурські Авіалінії», яка щорічно витрачає на навчання своїх співробітників більше 80 млн дол. Одна із найдорожчих програм навчання, розрахована на середній і вищий менеджмент, близько 20 % слухачів, як правило, складають пілоти. Враховуючи їх обмежену відповідальність за прийняття управлінських рішень і малу ймовірність просування на менеджерські позиції, формальний підхід до обґрунтування цих витрат (шляхом співставлення вигоди або фінансової рентабельності інвестицій) виявляється нерелевантним. Згідно з цим означені витрати можна було б визначити необґрунтованими. Але компанія вкладає величезні кошти свідомо, покладаючись на певну «інтуїтивну логіку».

Обґрунтування інвестицій у даному випадку пов'язано з важливістю цієї категорії працівників для загального успіху компанії (та бажанням їм це продемонструвати), а також враховуючи специфіку їх праці, обмеженням контактів пілотів з головною організацією. Тобто «Сингапурські Авіалінії» керуються раціональними, а не ефімерними, з точки зору грошового вираження обґрунтуваннями, — впровадженням корпоративних цінностей і поліпшенням комунікації співробітників.

На перший погляд, з точки зору прийняття управлінських рішень така фінансова необґрунтованість загрожує економічним труднощам. Але тим паче, широко відома висока репутація азіатських авіаперевізників серед клієнтів, значною мірою пояснює економічні досягнення компанії.

Українські підприємці також мають значну кількість позитивних прикладів і переваг соціально відповідальної поведінки в контексті гідної праці, які виявляються у поліпшенні умов роботи працівників, запровадженні нових технологій, гідної оплати праці працівників, захисті навколишнього середовища впро-

¹ Портер М., Креймер М. Конкурентоспособность и социальная ответственность / М. Портер, М. Креймер // «Harvard Business Review — Россия». — 2007. — № 3 (март). — С. 73-86.

² Петрашко Л. П. Корпоративна відповідальність: крос-культурні моделі та бізнес-практики: монографія / Л. П. Петрашко; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2013. — 342 с.

вадженні міжнародних стандартів, сучасних принципів та ідей, що базуються на гармонізації соціальних відносин у трудовій сфері тощо.

Так, у Компанії Нафтогаз України робота побудована на основі галузевої системи управління охороною праці, яка постійно оновлюється і удосконалюється відповідно до міжнародних стандартів. Основні положення інноваційної практики викладено у стратегічному документі «Сім золотих правил», розробленому провідною Міжнародною асоціацією соціального забезпечення (Internazional Social Security Association – ISSA), що об'єднує державні установи, організації та відомства соціального забезпечення і налічує близько 340 організацій — членів з понад 160 країн світу. Такими правилами керуються європейські компанії, вони розроблені на основі цілісного підходу щодо забезпечення соціальної відповідальності організації і гідної праці, здоров'я і благополуччя людини. Правилами передбачено: відповідальність за лідерство у забезпеченні охорони праці; виявлення небезпек і ризиків (систематична ідентифікація небезпек і ризиків: оцінка ризиків та аналіз нещасних випадків і професійних захворювань); визначення цілей щодо охорони праці (визначення пріоритетних ризиків та цілей профілактичних програм); створення безпечної системи (система організації безпеки та гігієни праці); використання безпечної та справної техніки; підвищення кваліфікації (основні кваліфікаційні вимоги, навчання без відриву від виробництва та регулярний інструктаж керівників і робітників); інвестиції в персонал (мотивація працівників до формування та ефективного функціонування системи управління охороною праці, зміна ролі працівників з пасивної на активну, закладення стимулюючої основи для безпечної поведінки).

Означені заходи підвищують міжнародний імідж компанії, забезпечують отримання прибутків і залучення інвестицій у виробництво, сприяють впровадженню принципів гідної праці.

Соціально відповідальним роботодавцем на ринку праці України визнано ТОВ СП «НІБУЛОН». У соціальному аспекті — всі працівники підприємства застраховані від нещасних випадків і професійних захворювань. При потребі, працівники за станом здоров'я переводяться на легшу роботу. Витрати на охорону праці підприємства за 2015 рік становлять суму в півтора разу більшу, ніж встановлено чинним законодавством України і сягають понад 1 млн 700 тис. грн. Щороку тут спрямовується десятки мільйонів гривень на різні соціально значимі проекти, що становить 10 % від фонду заробітної плати компанії.

Головний принцип діяльності Нібулон — надати кожному з співробітників необхідні можливості та підтримку, щоб заохотити розвиток їхніх здібностей, гарантувати безпечне та гідне робоче місце, створити середовище, де працівники залучені до життя компанії та виявляється повага до принципу рівних можливостей.

Ключовий концепт діяльності компанії на подальші роки, озвучений генеральним директором О. Вадатурським, передбачає подальше створення нових робочих місць у Миколаєві та в регіонах України відповідно з розширенням напрямів діяльності, зростання виробництва — і виключно за умови збереження високого рівня заробітної плати.

На підприємстві діє програма з підбору та підготовки молодих спеціалістів, спрямована на формування кадрового резерву та виховання керівних кадрів з

числа молодих спеціалістів, що прийшли на роботу одразу після закінчення навчання у ВНЗ і набули потрібного досвіду, розширили знання під керівництвом досвідчених співробітників, здатних навчити їх особливостям професії, передати навички. Після співпраці з досвідченими працівниками молодим спеціалістам пропонується переїзд на роботу (відповідно, і на проживання) в іншу місцевість для діяльності на керівній посаді. При переїзді на нове місце роботи працівникам виплачуються підйомні кошти та встановлюється компенсація вартості орендованого житла, частково компенсуються витрати на харчування¹. Після 5 років перебування на керівних посадах, за бажанням молодого спеціаліста, можна лишитися жити в обраному регіоні, при цьому за рахунок підприємства викуповується житло.

Важливим, за соціальною значимістю, є підхід керівництва компанії до організації забезпечення повноцінного та якісного харчування працівників. Кожен підрозділ забезпечений екологічно чистою продукцією, вирощеною в підсобних господарствах із застосуванням передових технологій і без хімічних добавок. Компанія має власний м'ясопереробний цех з виробництва ковбасних виробів. Щорічно організуються та проводяться медичні огляди працівників, які працюють у шкідливих чи небезпечних умовах праці. У 2014 році пройшли медичний огляд понад 1,7 тис. працівників, тільки по центральному апарату управління та перевантажувальному терміналу для перевалки зернових та олійних культур (м. Миколаїв), судноплавній компанії та суднобудівно-судноремонтному заводу «НІБУЛОН» організовано та проведено медичний огляд працівників, які працюють у шкідливих чи небезпечних умовах праці (371 особа).

Серед кращих роботодавців України вирізняється ТОВ «МЕТІНВЕСТ ХОЛДІНГ» (керуюча компанія Групи Метінвест), яка здійснює єдине управління підприємствами вугільної, гірничорудної, коксохімічної, металургійної та трубної галузей. Ще в 2008 році керуючою компанією Метінвест створена Дирекція з промислової безпеки та екології, затверджена «Стратегія з промислової безпеки і екології». У рамках виконання пріоритетних напрямів діяльності, визначених Стратегією, в Метінвесті розробили й впровадили Інтегровану систему управління промисловою безпекою, охороною праці та навколишнього середовища на основі кращих світових практик, яка пройшла аудит на відповідність міжнародним стандартам OHSAS 18001 та ISO 14001². Інноваційна стратегія в галузі промислової безпеки і екології спрямована на: зниження травматизму та аварійності на виробництві до нульового показника; забезпечення безпеки співробітників на робочому місці; запобігання виникненню професійних захворювань; формування у працівників свідомого ставлення до охорони праці і промислової безпеки.

Так як ефективне впровадження міжнародних стандартів і забезпечення гідної праці на підприємствах холдингу неможливе без навчання керівного складу персоналу, організовано роботу по підготовці внутрішніх тренерів (співробітників компанії з вищою освітою та досвідом роботи на виробництві, які проводять тренінги з ефективних методів управління безпекою і корпоративних стан-

¹ Dow Jones Sustainability Index: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.sustainabilityindices.com/review/industry-group-leaders-2014.jsp>

² The 2014 Global 100: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://global100.org/global-100-index>

дартів компанії тощо. Метінвест уперше в Україні та СНД відібрав внутрішніх тренерів із числа менеджерів, які мають чималий досвід роботи і хороші комунікативні навички. Тренери, які досконало знають виробництво і мають авторитет серед молодих спеціалістів, проводять навчання доступно, переконливо, з використанням особистого досвіду. Крім того, знання лишаються всередині компанії. Нині в організації працюють 55 тренерів, які вже навчили близько 7 тис. керівників. Перевагами такого підходу є: використання досвіду і репутації досвідчених керівників; отримання тренером нової цікавої та затребуваної професії; можливість додаткового заробітку; створення додаткових стимулів і мотивація до навчання людей молодого віку. Триває реалізація проекту з удосконалення системи управління безпекою праці і формування свідомого ставлення працівників до безпечної роботи, гідної праці в Гірничорудному дивізіоні. Партнером у його реалізації обрана компанія DuPont, один з найбільших міжнародних концернів і світовий лідер у галузі охорони праці. Це приклад формування високої культури безпеки праці. Тут цікавим моментом є підготовка нового технічного стандарту спецодягу (щодо вимог його захисних та експлуатаційних характеристик), відкриття власної поліклініки, оснащеної сучасним діагностичним обладнанням, співпраця з медичними установами міста для залучення лікарів до обов'язкових профоглядів, робота власного санаторію-профілакторію, при якому функціонують спортивний комплекс і кімната спелеотерапії.

Певний інтерес представляє розвиток бренду компанії «Ернст енд янг», яка робить все можливе для залучення професіоналів високого класу, зацікавлює їх роботою і сприяє розкриттю здібностей. Інноваційним інструментом розвитку компанії є стратегія «розмаїття», що передбачає усвідомлення та толерантне ставлення усіх працівників до відмінностей в мисленні, ментальності, культурі, стилі управління, лідерському підході, віці, досвіді, гендерній приналежності людей. Інноваційними напрямками управління персоналом компанії є такі:

- стратегічне партнерство з провідними вищими навчальними закладами та молодіжними організаціями, реалізація освітніх проектів, спрямованих на розвиток лідерських якостей сучасної молоді, побудова мостів між академічною освітою та реальною практикою ведення бізнесу, активне використання найпопулярніших соціальних мереж як сучасних інструментів спілкування з молоддю, промоції проектів та ініціатив компанії;

- промоція програм професійного та кар'єрного розвитку персоналу компанії, які передбачають комплексне поєднання коучингу, досвіду роботи та професійного навчання, підвищення ефективності інституту наставництва, розвиток глобальних програм мобільності, що дозволяють співробітникам отримувати досвід роботи не тільки в українських офісах компанії, а й за кордоном тощо;

- забезпечення рівних і комфортних умов для співробітників, запровадження низки нових рішень для підтримки балансу між роботою та особистим життям — аби співробітники «Ернст енд Янг» були натхненні роботою в компанії;

- подальше вдосконалення комунікаційної стратегії, запровадження нових способів комунікації з персоналом.

Глобальне внутрішнє опитування працівників компанії у 2015 році: (Global People Survey) за 74 показниками дало можливість оцінити ефективність впроваджених заходів: 87 % співробітників вважають, що їм довіряють приймати

рішення, необхідні для ефективного виконання роботи; 86 % пишаються тим, що працюють в «Ернст енд Янг»; для 88 % співробітників є дуже важливим середовище, в якому цінується розмаїття та взаємопов'язаність; 74 % позитивних відповідей отримано на запитання щодо можливостей формування навичок, які потрібні для виконання обов'язків на майбутніх посадах¹. Результати опитування використовуються як підґрунтя для оцінки ефективності роботи з персоналом і визначення пріоритетних напрямів підвищення соціальної відповідальності в контексті гідної праці.

Враховуючи неготовність роботодавців медіаіндустрії та телевиробництва інвестувати в розвиток майбутніх професіоналів галузі і забезпечення для них умов гідної праці, діяльність групи 1+1 медіа, одного з найбільших медіахолдінгів України, спрямована на подолання прірви між теоретичною підготовкою студентів і реаліями ринку. Метою заходів є: надати можливість майбутнім випускникам чітко усвідомити очікування потенційних роботодавців, в якому напрямі розвиватись, що робити для реалізації своїх планів. Одним з пріоритетних напрямків соціальної відповідальності групи є проекти, пов'язані з покращенням умов праці й розвитком співробітників. Соціальну відповідальність у сфері управління персоналом умовно можна розділити на два основні напрями — умови праці та розвиток персоналу.

У групі розроблено і впроваджено пілотну програму серії майстер-класів «Телепорт», яка була частиною навчальних програм дисциплін «Майстер-клас з медіа-PR», «Жанри тележурналістики», «Реклама та PR у медіа». Компанія розширює взаємодію з ВНЗ, запрошуючи студентів творчих спеціальностей на навчання та стажування на місцях телевиробництва з можливістю подальшого працевлаштування. У 2015—2016 рр. стажування у 1+1 медіа, окрім творчих, охоплює також адміністративні та технічні спеціальності (програми «Ближче до ТБ» і «Кар'єра в групі»).

У процесі проходження програми проводиться бальна оцінка активності і успішності учасників, що становить основу рейтингової позиції стажера. Така система сприяє підвищенню мотивації та ефективності навчання.

Компанія «Samsung Electronics Україна» нещодавно оголосила про старт пілотного освітнього проекту «ІТ-школа Samsung», відкривши в двох ліцеях м. Києва комп'ютерні класи в рамках цього проекту. Надзвичайно важливий проект корпоративної соціальної відповідальності дав можливість обдарованій молоді протягом року безкоштовно вивчати основи програмування та інформаційної безпеки, а також введення в системи управління базами даних. Завдяки цьому учні отримують практичні навички по створенню додатків для мобільних платформ у цілому і операційної системи Android, зокрема. У даному випадку використовується найсучасніше обладнання, а в ролі викладачів працюють спеціалісти-співробітники українського центру розробок і досліджень Samsung. Проект являється піотною освітньою ініціативою Samsung. Він буде реалізовуватись протягом 2016—2017 рр. і є сподівання, що стане успішним та отримає поширення в інших містах України.

Прикладом реалізації принципів соціальної відповідальності і гідної праці в Україні є компанія Київстар. У мережі компанії встановлено новітнє обладнан-

¹ The Global 100 // Corporate Knights. — Winter 2014. — P. 38-61: [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.corporateknights.com/wp-content/reports/2014_Global_100.pdf

ня, комутатори нового покоління, у 2015 році розпочато процес заміни обладнання базових станцій на таке, що підтримує новітні стандарти зв'язку 4G і LTE. Тут задіяно понад 4000 професіоналів по всій країні, для яких створена система безперервного навчання та підвищення кваліфікації, заохочення та соціального захисту працівників. Щорічно більше 50 % працівників компанії підвищують кваліфікацію на курсах і тренінгах, організованих компанією, 40 % користуються гнучким робочим графіком. За необхідності, будь-який працівник може працювати дистанційно — через систему «Віртуальний офіс».

Як національна компанія, створена українцями для українців, Київстар у контексті соціальної відповідальності бізнесу реалізує проекти, спрямовані на забезпечення гідної праці в Україні, з яких можна відзначити такі:

— «Зроби свій внесок» — загальнонаціональна соціально-освітня ініціатива компанії «Київстар» у рамках глобальної програми «Make Your Mark», яка реалізується міжнародною групою VimpelCom. Інноваційний проект орієнтований на підтримку талановитих студентів-програмістів, школярів, стартаперів і молодих підприємців;

— Kyivstar Business Hub — проект має на меті розвиток духу підприємництва та технологічних навичок у молоді. З поміж іншого, ініціатива «зроби свій внесок» орієнтована на стимулювання створення та розвиток молодими людьми соціально значущих програмних продуктів, які побудовані на мобільних технологіях.

У виборі кращих роботодавців, у тому числі лідера телекомунікаційного ринку компанії «Київстар», брали участь понад 1,5 тис. респондентів із досвідом роботи в різних галузях. Основними критеріями стали можливість зростання і розвитку, заробітна плата й імідж компанії на ринку в цілому. Безпека життя, роботи та здоров'я співробітників — завжди в центрі уваги компанії. У 2015 році компанія організувала релаксацію працівників і їх сімей з турбулентних районів Донецької та Луганської областей у більш безпечні регіони України. Переміщеним співробітникам було забезпечено проживання і працевлаштування на новому місці, або в інших офісах.

Популярністю серед співробітників користується «Розмовний клуб англійської мови», створений у 2011 році. Метою даного проекту є подолання мовного бар'єру у співробітників, посада котрих передбачає спілкування англійською мовою з колегами, постачальниками чи клієнтами.

Так як визначальним чинником гідної праці є заробітна плата, зазначимо, що в компанії вона розроблена таким чином, щоб забезпечити її конкурентоспроможність на ринку праці, відповідність до бізнес-потреб і залежність від ключових результатів бізнесу. Заробітна плата залежить від посади, досвіду роботи, навичок і результатів роботи працівника. Її розмір коригується відповідно до тенденцій на місцевому ринку праці до рівня визначеного роботодавцем. Також працює система винагород для поліпшення результатів роботи, своєчасного і якісного виконання поставлених цілей. Винагорода має фіксований розмір, який нараховано щомісячно основі відповідно до виконання визначених критеріїв.

Також уже багато років працює пільгова програма медичного страхування працівників, яка охоплює всі основні види лікарської допомоги під час хвороби, отже надає працівникам більше впевненості в життєдіяльності. Програма меди-

чного страхування надає можливість працівникам за пільговою ціною застрахувати членів своїх родин.

За результатами дослідження компанії Reputation Capital і міжнародного кадрового порталу Head Hunter, до трійки найшанованіших роботодавців України увійшла компанія Nestlé. Її визнано одним з десяти кращих роботодавців України за дослідженням «Найкращий роботодавець». Компанія започаткувала кілька ініціатив по всьому світу, що практично забезпечують неупереджене ставлення та рівні кар'єрні можливості для співробітників.

Компанією було організовано більше 65 тренінгів з таких напрямків, як розвиток менеджерських навичок, розвиток навичок управління особистою ефективністю, продажі; профільних напрямків (фінанси для нефінансистів, маркетинг, законодавство) тощо, що склало більше 27 тисяч годин. У тренінгах взяли участь близько п'яти тисяч співробітників.

Поряд з конкурентною заробітною платою, співробітники Nestlé в Україні отримують певні додаткові переваги: гнучкий робочий графік, харчування в офісі, подарункові набори для дітей, подарунки на Різдво, підтримка занять спортом, медичне страхування, нагороди за відданість, матеріальна допомога, подарунки на Різдво, підтримка занять спортом, медичне страхування, нагороди за відданість, бонус при виході на пенсію, матеріальна допомога. Співробітники Nestlé в Україні мають доступ до тренінгів, спрямованих на вдосконалення професійних навичок, конференцій (які частково координуються навчальним центром у Швейцарії) і занять, спрямованих на удосконалення персональної компетенції.

Щодо рівних можливостей і прав людини, діяльність Nestlé в Україні регламентується документом під назвою «Корпоративні ділові принципи та кадрова політика». Репутація Nestlé як одного з кращих роботодавців дозволяє і в майбутньому залучати найкращі кадри, а отже, залишатися однією з найсильніших на ринку праці.

У компанії Данон соціальна відповідальність — важлива характеристика бізнесу групи. В основі її ідеології лежить «проект двох пріоритетів» (Dual Project). Він поєднує два основних елементи — власне бізнес (одержання економічної вигоди) і соціальну складову (принесення користі суспільству). Щодо умов праці співробітників тут використовуються такі інноваційні підходи: дистанційна робота це не розкіш, а виробнича необхідність; можливості комфортного відпочинку в робочий час .

Основними принципами управління персоналом компанії «Данон» є такі: безперервний розвиток співробітників, що дозволяє їм бути готовими до постійних змін; поліпшення результатів діяльності за рахунок впровадження програми розвитку керівників; Networking attitude — розвиток організації і навичок, встановлення відносин співпраці та обміну; тісна взаємодія з працівниками, відкритий діалог; встановлення політики винагороди, яка мотивує людей, заохочує на індивідуальні та командні досягнення, провадження програми «Шлях Данон».

Представник компанії Наталія Фесюн (Danone Ukraine) розповіла про проекти соціального партнерства компанії DANON, які одночасно вирішують багато завдань: створюють робочі місця, розвивають території та технологічний прогрес в аграрному секторі із стратегічною метою збільшення тривалості життя українців на 5 років!

Враховуючи ідею російських учених про те, що для різних категорій людей різна праця може вважатися гідною (наприклад, для більшості молодих працівників це можливість кар'єрного зростання і збільшення заробітної плати, для працівників старших вікових категорій — крім прийнятного рівня зарплати важливими є стабільність, або збереження робочого місця на триваліший термін; для безробітних — це можливість отримати необхідні навички і швидко знайти роботу), певний науково-практичний інтерес можуть представляти найкращі проекти соціального бізнесу в Україні.

Соціальне підприємництво, а також українські стартапи, мають на меті не збагачення своїх власників, а вирішення актуальних проблем суспільства. Адже багато великих міжнародних компаній виросло із невеликих стартапів, народжених у гаражах або невеликих вузівських лабораторіях: Google, Microsoft, Yandex та багато інших. Інтенсивність виникнення нових стартапів зростає.

Соціальний бізнес чи соціальне підприємництво — це спроба приватного бізнесу взяти на себе відповідальність за суспільний розвиток, виділяючи кошти чи робочі місця на вирішення певних завдань суспільства. Вперше цей термін було вжито лауреатом Нобелівської премії Мохаммедом Юнусом, а його *Grateen Bank* — банк, що видавав мікрокредити для інноваційних підприємців в Азії, Африці та Латинській Америці — вважають одним з найяскравіших прикладів соціального бізнесу. Інший хрестоматійний приклад — американське місто Індіанаполіс і його мер і Гарвардський професор Стефан Голдсміт, який дозволив приватним фірмам конкурувати з державним сектором і замінити багато міських сервісів, що функціонують за кошти громадян¹.

Нині багато великих компаній скеровує частину свого прибутку на суспільні потреби, однак такі вчинки найчастіше називають благодійністю та корпоративною філантропією. При цьому варто звернути увагу на ініціативи малого бізнесу, які своєю діяльністю беруться за вирішення соціальних проблем локального і навіть всеукраїнського рівня. Кількість соціальних підприємств в Україні стає дедалі більшою, а їх перспективи далекосяжними, адже така суспільно відповідальна комерція здатна не лише вирішити важливі проблеми в країні, але й допомогти підняти вітчизняну економіку.

Наприклад, робота соціальної пекарні «Горіховий дім» (м. Львів) організована таким чином, що прибуток від спожитого печива спрямовується на підтримку некомерційних проектів організації «Народна допомога — Львів», спрямованих на допомогу потребуючим людям. Зараз «Горіховий дім» особливо підтримує Центр для жінок у кризових ситуаціях, який було створено 5 років тому. Оскільки на початку утримувати центр на грантові та бюджетних коштах було майже неможливо, виникла ідея створити пекарню, яка виконувала б подвійну функцію: давала кошти на утримання закладу та слугувала б місцем професійної інтеграції та підготовки жінок із центру. Таким чином, жінки здобувають первинні навички для подальшого працевлаштування на ринку праці — для багатьох пекарня стає першим робочим місцем. Як сказав засновник соціальної пекарні Ю. Лопатинський, «На сьогодні пекарня успішно виконує свою місію: вона великою мірою фінансує заклад і дає робочі місця для клієн-

¹ Ласукова А. С. Роль держави у процесі соціалізації банківського бізнесу: міжнародний аспект / А. С. Ласукова // Наука й економіка. — 2013. — Т. 2, Вип. 4. — С. 27-31. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nie_2013_2_4_5.pdf

ток центру, а також за допомогою власної мережі контактів із закладами готельно-ресторанного сектору працевлаштовує жінок».

У грудні минулого року в Івано-Франківську засновано перший в Україні громадський ресторан Urban Urban Space 100, який не лише годує городян, але й і є стратегічно важливим для міста, оскільки весь прибуток закладу скеровується виключно на реалізацію міських проектів Франківська. Особливість соціально відповідального ресторану криється у назві закладу: його засновниками є 100 людей, які зробили внесок у фонд Urban Space розміром у 1000 доларів. Ці особи (а серед них — підприємці, громадські та культурні діячі) є водночас меценатами, власниками, а також керівним ядром ресторану. Діяльність закладу вирішили не обмежувати суто гастрономічною функцією, тому він перетворився на майданчик збору прогресивного осередку міста, де проводяться цікаві покази, лекції та дискусії. Як свідчать роботодавці, цей фактор є значно важливішим за економічну складову проекту. Незважаючи на те, що ресторан відкрили у період різкого підвищення цін на продукти та комунальні послуги, у перші ж місяці роботи закладу його вдалось вивести на прибутковий рівень.

Український вебсайт «Метнись кабанчиком» має свого прямого американського родича — вебсайт Task Rabbit. Саме на нього орієнтувалися натхненники «Метнись кабанчиком», коли вирішили створити перший в Україні сервіс замовлення послуг. Вітчизняний проект працює за аналогічною схемою — він поєднує людей, яким потрібно виконати дрібні побутові справи (прибирання, ремонт побутової техніки чи кур'єрські послуги), і тих, хто цю роботу готовий виконати за невелику винагороду. Іншими словами — допомагає одним людям швидко та легко знайти тимчасовий підробіток, а іншим — зекономити час і не переплачувати приватним компаніям. Сервіс підказує середню ціну на поставлене завдання, а також показує профайли виконавців, що мають різні рейтинги. Бали з рейтингу виконавці послуг отримують залежно від якості виконаних завдань, оцінку яких здійснює замовник. Найактивніше даний проект використовується у Києві, Харкові та Дніпропетровську. Як засвідчили в Сервісі «Метнись Кабанчиком»: «Наш сервіс дозволяє людям більш раціонально використовувати свій час, а також працевлаштовує значну частину безробітного населення. Саме це і є нашою основною місією. Проект ми запустили у вересні 2012-го, а вже зараз отримуємо до 300 онлайн-замовлень на послуги щодня».

Чи не найстарішим соціальним підприємством в Україні є журнал «Просто неба», який видається ще з 2008 року. Видання допомагає безпритульним людям двома способами: привертає увагу суспільства до проблем безпритульності та дає можливість безпритульним підзаробити, розповсюджуючи журнал. Продаючи «Просто неба» на вулицях і площах Львова, безпритульний забирає половину його вартості (2,5 грн від 5 грн), що і складає його заробіток. Такого правила розподілу прибутку видання дотримується як член Міжнародної мережі вуличних видань (INSP). З часу появи видання друком вийшло 25 номерів загальним накладом у 25 тисяч примірників. Журнал видає невелика команда митців, крім того в його підготовці приймають участь журналісти, громадські діячі та письменники, знані у Львові та Україні. Напевне, найвідоміший проект журналу — серії фото «Без ознак мистецького життя», які зобразили відомих письменників — Тараса Прохаська, Андрія Бондаря, Ірену Карпу, Юрія Іздрика, Софію Андрухович та інших митців — у ролі безпритульних.

Інноваційним у соціальному плані підприємством є Львівська свічкова мануфактура. «Свічка — більше, ніж світло» — гасло Львівської свічкової мануфактури, для якої свічка це ще й спосіб допомагати жінкам, які цього потребують. Заснувавши мануфактуру два роки тому, її власники вирішили виділяти частину прибутку закладу на допомогу Центру для жінок у кризових ситуаціях у співпраці з громадською організацією «Народна допомога — Львів». Сама ж ідея виробництва свічок виникла у її ініціаторів під час подорожей Європою, коли у кожному містечку вони неодмінно знаходили магазин зі свічками. Тепер у львівському магазині можна придбати святкові, дизайнерські та класичні свічки, а ще спробувати вилити їх власноруч.

Роботодавець А.Сидор відзначив: «Хоч це й молодий проект, але вже достатньо успішний. На Великдень ми проводимо свічкові майстер-класи, а за можливістю намагаємось щомісяця передавати кризовому центру кошти. Певний період, жінки із Центру працювали у крамниці. Свічки виготовляють жінки, які в силу обставин виїжджали на заробітки на Захід. Тепер вони повернулися і виготовляють свічки у нас».

Отже, означені іноваційні підходи практики соціально відповідальних роботодавців в Україні, спрямовані на створення додаткових робочих місць, допомогу безробітним, малозащеним верствам населення, забезпечення навчання і набуття необхідних трудових навичок, як уявляється, варто вважати інструментами реалізації гідної праці.

В ході проведеного дослідження з'ясовано, що соціально відповідальна діяльність перестане бути формальністю лише тоді, коли вона розглядатиметься компанією в контексті взаємозв'язку бізнесу та суспільства, та буде інтегрована до загальної стратегії фірми. Оцінка соціально відповідальної діяльності компаній лежить в основі міжнародних рейтингів сталих компаній, найпоширенішими серед них є: Dow Jones Sustainability Index (DJSI), FTSE4Good Index, MSCI Index, Corporate Knights Global 100 Most Sustainable Corporations in the World. Європейські компанії широко представлені в цих рейтингах, в основному це компанії з Великобританії, Німеччини, Фінляндії, Норвегії, Франції, Данії та ін. Особливістю корпоративної відповідальності в Європейському союзі є значна інформаційна та певна фінансова підтримка компаній на національному та регіональному рівні.

Індекс сталого розвитку Доу-Джонса Dow Jones Sustainability Index (DJSI) з'явився в 1999 році і став першим всесвітнім рейтингом оцінки економічної стабільності і соціальної відповідальності. Глобальний індекс DJSI відслідковує фінансові показники провідних компаній світу на основі всебічного аналізу їх економічної, екологічної та соціальної діяльності. При цьому оцінюються методи корпоративного менеджменту, управління ризиками, кліматична стратегія, трудові відносини, відповідальне управління ланцюгами поставок, грамотна взаємодія із зацікавленими сторонами та ін.¹

У 2014 році названий рейтинг об'єднав більше 3 тисяч транснаціональних компаній з 59 секторів економіки з 47 країн світу, в тому числі більше 800 з ринків, що розвиваються.

У 2014 р. компанія Bayerische Motoren Werke AG (BMW) стала лідером серед інших компаній автомобільної галузі завдяки вдосконаленню управління

¹ Corporate Social Responsibility — National Public Policies in the European Union — Compendium 2014: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7726&visible=1>

ланцюгами поставок, поліпшенню кодексів поведінки, посиленню боротьби з хабарництвом і корупцією. Значні досягнення компанія отримала у сфері екологічної ефективності за рахунок введення в масове виробництво в 2013 р. автомобіля з електричним двигуном BMW і3, який не здійснює шкідливих викидів у повітря.

Високі результати стійкого розвитку в 2014 р. показала французька компанія Sodexo, лідер у галузі споживчих послуг. Значну увагу компанія приділяє, зокрема, проблемам зайнятості. Так, 97 % працевлаштованих є місцевим населенням, разом з тим жінки становлять 43 % керівників середньої ланки, а серед вищого керівництва їх 38 %¹.

Яскравою ілюстрацією поширення практики КСВ у європейських країнах є рейтинг найстійкіших компаній світу 2014 року — Corporate Knights Global 100 Most Sustainable Corporations in the World, лідерами якого не випадково виявилися здебільшого європейські компанії з Фінляндії, Норвегії, Франції, Данії, Німеччини.

Список Global 100 відзначає міжнародні компанії, які найбільш ефективно управляють екологічними, соціальними та управлінськими ризиками і можливостями. Серед параметрів оцінки: енергоефективність, обсяг викидів CO₂, співвідношення зарплати глави компанії і середньої зарплати співробітника, плинність кадрів, залежність винагороди топ-менеджерів від досягнення цілей щодо забезпечення сталого розвитку. Всього при складанні Global 100 враховується 12 ключових показників ефективності.

У 2014 р. до списку Global 100 ввійшли компанії з 21 країни світу з усіх секторів економіки. Найбільшу кількість компаній, які йдуть шляхом стійкого розвитку, мають США (18 ТНК) та Канада (13 ТНК). Помітно відстають європейські країни: у Великобританії розташовано 8 ТНК, що ввійшли до списку, у Франції — також 8, а у Німеччині — 7 ТНК. Хоча не зовсім правильно на сьогоднішній день розглядати європейські країни окремо одна від одної, адже їх економіки сильно інтегровані між собою².

Подібні рейтинги можуть мати неточності в розрахунках та неадекватно відображати соціальні та екологічні наслідки роботи компаній, адже неможливо повністю перевірити багатогранну діяльність глобальних ТНК.

Особливістю корпоративної відповідальності в Європейському союзі є значна інформаційна та певна фінансова підтримка компаній на національному та регіональному рівні. Серед усієї сукупності регулюючих документів ЄС необхідно виділити «Зелену книгу» (2001 р.), що ідентифікує цілі, ідеї та принципи корпоративної соціальної відповідальності; «Європейську стратегію корпоративної соціальної відповідальності на 2011–2014 рр.» (2011 р.), що є базовим документом ЄС, який визначає ключові передумови та підходи до створення сприятливих умов для сталого розвитку, ведення бізнесу на засадах соціальної відповідальності, сприяння постійній зайнятості населення.

Вітчизняна система господарювання проходить у своєму історичному розвитку необхідні етапи, які у західному суспільстві уже привели до усвідомлення

¹ Corporate Social Responsibility — National Public Policies in the European Union — Compendium 2014: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7726&visible=1>

² The 2014 Sustainability Leaders report: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.globescan.com/component/edocman/?view=document&id=103&Itemid=591>

важливості соціальної відповідальності та результатів її запровадження. Прагнення до підвищення ефективності діяльності більшості системоутворюючих інститутів вітчизняного ринкового середовища збільшує потребу у формуванні національної моделі соціальної відповідальності в межах системи «бізнес — влада — суспільство». Тому особливе значення розвитку соціальної відповідальності у сфері праці має система суспільних відносин, бо вона впливає на поведінку, прийняття рішень як однієї людини, так і значної групи людей. Закріплені норми та стереотипи поведінки у системі соціальних відносин обумовлюють правила життєдіяльності, які не завжди є правомірними та безпечними для людини праці. Це виявляється у наявності тіньових відносин у трудовій сфері, невиконанні обов'язків з охорони праці, заборгованості заробітної плати тощо.

Модернізаційні процеси у суспільстві ставлять перед підприємцями все більше вимог. Підприємство має не тільки реагувати на явища зовнішнього середовища (економічної, екологічної, соціальної політики, зміни нормативно-правового регулювання) та пристосовуватися до нього, але також вивчати свій власний вплив на це середовище (використання найманої праці, забруднення навколишнього середовища) та вживати заходи щодо запобігання негативним явищам суспільства. Реалізація соціальної відповідальності залежить від ступеня готовності бізнесу забезпечувати гідну працю, зайнятість, якість трудового життя, усувати дискримінацію, зберігати стан навколишнього середовища тощо.

Перш за все, компанії несуть відповідальність за свій персонал, його продуктивність, гідну оплату праці, безпеку праці, наявність і зміст соціальних пакетів, а також якість трудового життя працівників підприємства. Тому прояв корпоративної соціальної відповідальності дає ряд значних переваг підприємствам.

Соціальна відповідальність бізнесу має виявлятися у системі заходів збалансування інтересів, з одного боку, підприємства та бути пов'язаною з діяльністю і завданнями його розвитку, а з іншого — сприяти задоволенню різноманітних потреб суспільства.

У ході проведеного дослідження було з'ясовано, що соціально відповідальна діяльність перестане бути формальністю лише тоді, коли вона розглядатиметься компанією в контексті взаємозв'язку бізнесу та суспільства, та буде інтегрована до загальної стратегії фірми.

Література

1. *Belletini, G.* (2000). Social Security Expenditure and Economic Growth: an Empirical Assessment / G. Belletini, C. B. Ceroni // *Research in Economics*. September. — Vol. 54(3). — pp. 249–275.
2. *Esping-Andersen, G.* (1990) The three worlds of welfare capitalism / G. Esping-Andersen. — Oxford : Polity. — p. 37.
3. *Esping-Andersen, G.* (1996). Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies / G. Esping-Andersen. — London. — p. 265–266.
4. EU (2012). Committee on Employment and Social Affairs, Draft report on Social Investment Pact as a response to the crisis. — Brussels : European Parliament.
5. EU (2013). Communication from the Commission: Towards Social Investment for Growth and Cohesion — including implementing the European Social Fund 2014–2020.

6. *Frey C. B.* The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? [Electronic resource] / C. B. Frey, M. A. Osborne. — Available at : http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
7. *Gilbert, N.* (2002). Transformation of the Welfare State / N. Gilbert. — Oxford.
8. *Jenson, J.* (2010). Diffusing Ideas for After Neoliberalism: The Social Investment Perspective in Europe and Latin America / J. Jenson // *Global Social Politics*. — Vol. 10. — No. 1. — pp. 59–84.
9. *Jenson, J.* (2012). Redesigning Citizenship Regimes after Neoliberalism: Moving towards Social Investment. Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges. Bristol / J. Jenson // Policy Press. — pp. 61–87.
10. *Marklund S.* (1992). The Decomposition of Social Policy in Sweden / S. Marklund // *Scandinavian Journal of Social Welfare*. — Vol. 1. — № 1. — p. 10.
11. *Midgley, J.* (2001). Social Policy, Economic Growth and Developmental Welfare / J. Midgley, K. L. Tang // *International Journal of Social Welfare*. — No. 10(4). — pp. 244–252.
12. *Palmer A.* Lifelong learning is becoming an economic imperative / A. Palmer [Electronic resource]. — Available at : <http://www.economist.com/news/special-report/21714169-technological-change-demands-stronger-and-more-continuous-connections-between-education>
13. *Sapir A. et al.* An Agenda for a Growing Europe / Andre Sapir et al. — Brussels : European Commission, 2003. — С. 97.
14. *Бондаренко А. В.* Соціальне інвестування як фактор забезпечення соціально-економічного розвитку держави / А. В. Бондаренко, Л. О. Омелянович // *Вісник Донбаської національної академії будівництва і архітектури*. — 2009. — № 5(79). — С. 201–203.
15. *Брінцева О. Г.* Трансформація людського капіталу в контексті зміни змісту праці в новій економіці / О. Г. Брінцева // *Україна: аспекти праці*. — 2016. — № 3-4. — С. 46–49.
16. *Буяшенко В. В.* Гідна праця: політика зайнятості та оплати праці (Аналітичний матеріал за результатами дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні») / В. В. Буяшенко, О. О. Кобзиста, Я. С. Ткаченко // *Вісник АПСВТ*. — 2016. — № 1-2. — С. 9–24.
17. *Геєць В. М.* Яке майбутнє у соціальної держави? / В. М. Геєць // *Економіка України*. — 2013. — № 7. — С. 14.
18. *Гидденс Э.* *Неспокойный и могущественный континент: что ждет Европу в будущем?* / Энтони Гидденс ; пер. с англ. А. Матвеевко, М. Бендет. — М. : Издат. дом «Дело» РАНХ и ГС, 2015.
19. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. — 5-те вид., оновлене. — К. : Знання, 2011. — С. 29.
20. *Грішнова О. А.* Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. — 2014. — № 1(7). — С. 34–42.
21. *Дементов В. О.* Громадські організації в Україні: вплив на прийняття соціально відповідальних рішень / В. О. Дементов // *Теорія та практика державного управління*. — 2010. — Вип. 4. — С. 452–457.
22. Діяльність громадських об'єднань в Україні у 2015 році / Доповідь Держкомстату України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publpolit_u.htm
23. *Друкер П.* Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер ; пер. с англ. Наталии Макаровой. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. — 256 с.
24. *Зайцев Ю. К.* Трансформація форм, функцій, результатів праці в інформаційній економіці та її соціально-економічні наслідки / Ю. К. Зайцев, А. Н. Москаленко // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр.* — № 1(9). — 2015. — С. 51–59.
25. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія / [О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. — К. : КНЕУ, 2015. — 222 с.

26. *Колот А.* Соціально-економічний вимір гідної праці в координатах нової економіки / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2016. — № 3-4. — С. 10–24.
27. *Колот А. М.* Корпоративна соціальна відповідальність і проблеми її сприймання суспільством / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. — К. : КНЕУ, 2013. — № 2(6). — С. 6–16.
28. *Колот А. М.* Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–12.
29. *Колот А. М.* Людина і нова економіка: діалектика розвитку / А. М. Колот, О. І. Кравчук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. — 2015. — № 1(9). — С. 6–27.
30. *Колот А. М.* Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». — Київ : КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5–13.
31. *Колот А. М.* Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 3. — С. 3–9.
32. *Крауч К.* Как сделать капитализм приемлемым для общества / Колин Крауч ; [пер. с англ. Ю. Каптуревского] ; под науч. ред. А. Смирнова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Издат. дом ВШЭ, 2016. — С. 50–60.
33. *Крауч К.* Странная не-смерть неолиберализма / Колин Крауч ; [пер. с англ.]. — М. : Издат. дом «Дело» РАНХ и ГС, 2012. — С. 19.
34. *Кресіна І.* Моделі соціальної держави: модернізуючий вплив глобалізації / І. Кресіна, Н. Хома // Публічне право. — 2015. — № 1. — С. 189–190.
35. *Кууси П.* Этот человеческий мир / Кууси П. — М. : Прогресс, 1988. — 368 с.
36. *Любохинець Л. С.* Розвиток інноваційних форм зайнятості за умов трансформації соціально-трудових відносин / Л. С. Любохинець // Вісн. Хмельницьк. нац. ун-ту. — 2014. — № 3. — Т. 3. — С. 225–228.
37. *Марков К. А.* Проблема визначення поняття соціальної держави в науці / К. А. Марков // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. — 2015. — Вип. 5. — С. 30.
38. Місце і роль громадських організацій у розвитку громадянського суспільства, 2014 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://olex.kg-admin.gov.ua>
39. *Овсієнко О. В.* Розбудова соціальної держави в Україні: пошук оптимальної економічної моделі / О. В. Овсієнко // Вісн. Нац. ун-ту «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Серія : Економічна теорія та право. — 2013. — № 3. — С. 35.
40. Оцінка громадянами ситуації в країні, ставлення до суспільних інститутів, електоральні орієнтації. Результати соціологічного дослідження. — Київ, 2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://razumkov.org.ua/ua/napryamki/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-hromadianamy-sytuatsii-v-kraini-stavlennia-do-suspilnykh-instytutiv-elektoralni-orientatsii>
41. *Петрашко Л. П.* Корпоративна відповідальність: крос-культурні моделі та бізнес-практики : монографія / Л. П. Петрашко ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». — К. : КНЕУ, 2013. — 342 с.
42. Политика в эпоху жесткой экономии / [Мейбл Березин, Филипп Геншель, Колин Крауч и др. ; под ред. А. Шефара, В. Штрика ; пер. с англ. А. А. Алвертян, Н. Г. Глазникова, А. Г. Кузянина и др. ; под науч. ред. А. А. Порецковой, И. В. Соболевой] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Издат. дом ВШЭ, 2015. — С. 302.
43. *Портер М.* Конкурентоспособность и социальная ответственность / М. Портер, М. Креймер // Harvard Business Review – Россия. — 2007. — № 3 (март). — С. 73–86.

44. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : mlsp.kmu.gov.ua/document/189004/1.doc
45. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи : кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». — К., 2016. — 326 с.
46. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2015. — 552 с.
47. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2012. — 501, [3] с.
48. Сухенко В. Взаємовідносини держави та громадянського суспільства в Польщі: досвід для України / В. Сухенко // Державне управління та місцеве самоврядування. — 2015. — Вип. 3(26). — С. 82–90.
49. Тютин В. «Человек труда» становится лишним элементом системы [Электронный ресурс] / В. Тютин. — Режим доступа : <http://www.vz.ru/club/2015/4/10/739349.html>
50. Флигстин Н. Архитектура рынков: экономическая социология капиталистических обществ XXI века / Н. Флигстин ; пер. с англ. А. А. Куракина ; под. науч. ред. В. В. Радаева ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Издат. дом ВШЭ, 2013. — С. 24.
51. Хабермас Ю. Эссе к конституции Европы / Ю. Хабермас ; пер. с нем. Б. М. Скуратова — М. : Весь мир, 2013. — С. 74–76.
52. Хома Н. М. Моделі соціальної держави: світовий та український досвід : монографія / Н. М. Хома ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. — Київ : Юрид. думка, 2012. — 591 с.

ПІСЛЯМОВА

Нинішня царина праці суттєво відрізняється від такої навіть 1990-х років, коли в науковий обіг уперше було введено поняття гідної праці. Новий формат глобальної економіки, інформаційно-комунікаційні технології, комплекс інших чинників внутрішнього і зовнішнього характеру обумовили суттєві зміни в усіх складових трудової діяльності. Зазнали значних трансформацій процеси праці, включаючи всі їх класичні компоненти: предмети праці, засоби праці та головний — людину праці. Одночасно змінилась і вся палітра інституту зайнятості.

Яке місце за таких умов відводиться інституту гідної праці? Чи не втрачає концепт гідної праці своєї суспільної ролі? Наша відповідь на ці запитання однозначна: комплекс чинників зовнішнього і внутрішнього характеру актуалізують значущість інституту гідної праці. Останній, як і дотепер — і навіть як ніколи — потребує першочергової уваги з боку науковців, політикуму, соціальних партнерів, усіх причетних до опрацювання і реалізації соціально-трудової політики.

Матеріали даної монографії містять теоретико-методологічні засади та науково-прикладний інструментарій щодо дальшого розвитку інституту гідної праці. Окреслено та доведено визначальні тренди сучасного світу праці як теоретико-концептуальну платформу для об'єктивного й неупередженого дослідження соціально-трудової сфери з позицій гідної праці. Здійснено аналіз особливостей українських реалій у царині гідної праці крізь призму глобальних викликів і сучасних ризиків у контексті трансформації вітчизняної економіки та євроінтеграційних процесів.

Результати проведених досліджень засвідчили тісний зв'язок двох суспільно значущих «людиноорієнтованих» інструментів — гідної праці і людського розвитку. Теоретично доведено, що інститут гідної праці впливає на людський розвиток через досягнення основних цінностей, що ним сповідуються й утверджуються на практиці, — конкурентоспроможних робочих місць і продуктивної зайнятості, гідних трудових доходів, гідної безпеки праці, гідної захищеності праці, гідних прав і можливостей участі різних суб'єктів праці у вирішенні соціально-трудова питань. Водночас людський розвиток сприяє якісним змінам у всіх компонентах гідної праці. Розширення людського потенціалу в координатах людського розвитку розширює і можливості ефективної зайнятості. Участь у суспільному житті як складова людського розвитку сприяє розвиненості соціального діалогу. Людський розвиток, що базується на правах і свободах, проголошених міжнародними й національними актами, сприяє реалізації трудових прав, підвищує рівень захищеності праці, посилює потенціал співучасті у прийнятті рішень.

Прикро про це говорити і писати, але українські економіка і суспільство не наближаються, а навпаки, віддаляються від суспільно значущих параметрів гід-

ної праці. Мізерними є масштаби створення знаннєво-, інтелектуально насичених робочих місць, що підпадають під визначення гідних. Лівова частка створених робочих місць — індустріальної та навіть доіндустріальної доби, вони не забезпечують ефективної зайнятості та гідних умов роботи й оплати праці.

На переконання авторів монографії, однією з головних причин, що дестабілюють соціально-трудову сферу і призводять до масових виявів її деградації, є серйозні прорахунки у здійсненні реформи сфери праці. Як у попередні більше ніж 25 років, так і дотепер українські економіка та суспільство не мають сучасної, інноваційно орієнтованої соціально-трудової політики, здатної забезпечити ефективну зайнятість та домінування гідної праці. Істотною перепорою на шляху формування згаданої політики є неадекватність оцінок з боку політикуму, експертного середовища, менеджменту державних установ щодо реального стану соціально-трудової сфери, неусвідомлення достеменних причин поглиблення асиметрій у розвитку «світу праці», постійне масове видавання бажаного за дійсне.

У розвиток сказаного зазначимо, що чимало представників наукового середовища та політикуму, незважаючи на реальний стан справ, і далі навипередки стверджують, що під впливом об'єктивних глобально-цивілізаційних чинників світ розвертається в бік людини, її інтересів, її суспільного буття, що формується принципово нова егоцентрична, або соціоцентрична, реальність. Утім результати проведених нами досліджень дещо інші, а саме: логіка цивілізаційного процесу є такою, що людина в теперішній час мала б не опосередковано, а безпосередньо стати реальним системотвірним центром суспільного розвитку, а нагромаджений усім попереднім розвитком потенціал мав започаткувати принципово нові можливості для самореалізації, нової якості свободи вибору.

Та сама соціоцентрична логіка, що спрацьовувала всі попередні роки, давала вагомий підстави для впевненості, що вже на початку XXI століття стане реальністю утвердження нової взаємозалежності: соціоцентричне суспільство — соціоцентрична економіка. На превеликий жаль, дана логіка розвитку наприкінці XX — початку XXI століть почала давати збої. За нашими оцінками, епоха реального гуманізму, епоха, коли «людина — міра усіх речей», не тільки в Україні, а й у світовому вимірі не має системного втілення через низку об'єктивних і суб'єктивних причин.

Ми не піддаємо сумніву імперативи щодо місця людини в суспільному розвитку, більше того, послідовно обстоюємо й розвиваємо концепт утвердження людини не тільки як суб'єкта, а й як безпосередньої мети суспільного поступу, незворотності егоцентризму, домінантності логіки людиноорієнтованості. Однак не можемо, не маємо права не помічати, що реалії, які нас оточують, і передусім царина праці, образно кажучи, перевернулися. До того ж складний і суперечливий процес соціальних трансформацій характеризується як припливами, так і відливами. Останні за масштабами та інтенсивністю є такими, що не тільки викликають стурбованість, а й ставлять під сумнів саму можливість стійкого розвитку в найближчій перспективі.

У новій людиноорієнтованій, егоцентричній економіці, яка народжується у великих муках, людина все ще не стала метою розвитку, а зайняті у суспільному виробництві, як і в минулі десятиліття, розглядаються здебільшого як уніфікований фактор виробництва, як цеглинки, як ресурси.

Неупереджений аналіз свідчить, що за низкою індикаторів гідної праці спостерігаються зміни регресивного характеру. Як у національному масштабі, так і

на рівні сфер економічної діяльності та регіонів виразно та рельєфно виявляються ознаки дефіциту гідної праці. Змушені констатувати, що інститути, які діють на полі соціально-трудової сфери, демонструють низьку ефективність або взагалі не впливають на соціально-трудова розвиток. З результатів проведеного дослідження випливає і таке. Якщо дивитися на навколишню дійсність і зокрема на світ праці очима не ортодоксального марксиста-матеріаліста, а освіченого суспільствознавця, очима духовної, соціально відповідальної людини, то неодмінно зрозуміємо, що сучасні кризові явища у світі праці — це наслідок кризи цінностей загалом і трудового життя зокрема, спотвореного уявлення щодо сенсу життя загалом і трудового зокрема; це криза суспільної свідомості, яка призвела до світоглядних прогалин і неадекватного економічного мислення, що відтворюється і донині під впливом економцентризму та неолібералізму.

Нас, авторів монографії, особливо турбує і навіть лякає те, що соціальні партнери часто не демонструють усвідомленого прагнення до утвердження нових цінностей трудового життя, нових пріоритетів суспільного буття, не стають носіями соціальної відповідальності за сучасними європейськими мірками. Дерево соціальної відповідальності на українській землі приживається все ще погано, а якщо й приживається, то погано родить. Не може не турбувати й те, що суспільство поступово упокорюється, смиряється з примітивізацією української економіки, деградацією багатьох видів економічної діяльності, деінтелектуалізацією праці, аномальним розшаруванням суспільства за статками, поширенням праці, яка не підпадає під визначення гідної. Посилюється відчуття, що суспільство втрачає дух оптимізму, солідарності, працелюбства, справедливості, співчуття, співучасті.

Утім ми далекі від апокаліптичних висновків і прогнозів. Переконані, що українське суспільство може і повинне стати суспільством людського розвитку, ефективної зайнятості й реалізації можливостей — можливостей у формуванні людського капіталу, можливостей у виборі гідних робочих місць, можливостей мати гідні умови праці, можливостей реалізувати себе як особистість. Здобути перелічені можливості зможемо за умов іншої за пріоритетами та змістом державної економічної політики. Основою останньої має стати соціально-трудова політика. І знов звернімося до метафори: українська економічна політика всіх останніх років нагадує дерево, що посаджене корінням до неба. А подібне дерево приречене, бо не має підтримки, живлення. Такими підтримкою, живленням можуть і мають стати інноваційна, ефективна зайнятість, творча енергія економічно активної людини, її мотиваційні настанови, бажання жити в цій країні, продуктивно та гідно працювати. Водночас критично важливо повернути в суспільство відповідальність і людини, і інститутів економіки та держави за додержання морально-духовних цінностей — чесності, порядності, працелюбства, правдивості, справедливості, солідарності, співчуття, співучасті.

Попри всі економічні негаразди економічно активна людина повинна мати і право, і реальну можливість вже сьогодні бути і більш вільною, і самостійною, і самодостатньою; розвивати свої творчі здібності, повноцінно відпочивати, мати достатньо часу для дозвілля; бути щасливою не колись, а вже тепер. Життя людини має підпорядковуватись принципу «працювати, щоб жити», а не навпаки — «жити, щоб працювати».

Спільною думкою, що червоною ниткою проходить крізь більшість підрозділів цієї монографії, є та, що лівова частка соціально-трудова проблематики —

зайнятість, трудові доходи, умови праці, якість життя тощо — пов'язані з критичним дефіцитом нових конкурентоспроможних, високопродуктивних робочих місць і дефіцитом праці загалом. Проведене дослідження лише підтвердило висновки, зроблені в попередній монографії¹, а саме: брак належного попиту на висококваліфіковану робочу силу, декваліфікація тих, хто перебуває у стані маргінальної зайнятості, зростання бідності серед працюючих, занепад соціального діалогу та виробничої демократії унеможливають реалізацію принципів гідної праці мірою, якої потребує українське суспільство.

Реалізація на практиці принципів гідної праці та забезпечення стійкої позитивної динаміки соціального розвитку багато в чому залежатиме від того, наскільки узгодженими й гармонізованими будуть усі компоненти механізму господарювання (структурна, інвестиційна, податкова, цінова, регуляторна та інші складові економічної політики), наскільки односпрямовано вони працюватимуть на соціально-трудовий розвиток. Принципово важливо також подолати інституціональну кризу (кризу формування та розвитку суспільних інститутів), яка є реальністю в Україні. Наступний етап реформ, що повинен мати соціально-трудове спрямування, пов'язаний з тим, що нові, формально вже позначені інститути держави, суспільства й економіки, мають наповнитися новими цінностями і динамізмом їх реалізації.

Поширені нині серед науковців погляди щодо різноманітних виявів кризи праці, на глибоке наше переконання, слід звести до одного русла — кризи праці минулого, праці, яка за характером, змістом та результативністю має залишитись у минулому, поступившись місцем праці інтелектуально- та знанневонасиченій, продуктивній та ефективній з позицій усіх суб'єктів соціально-трудових відносин.

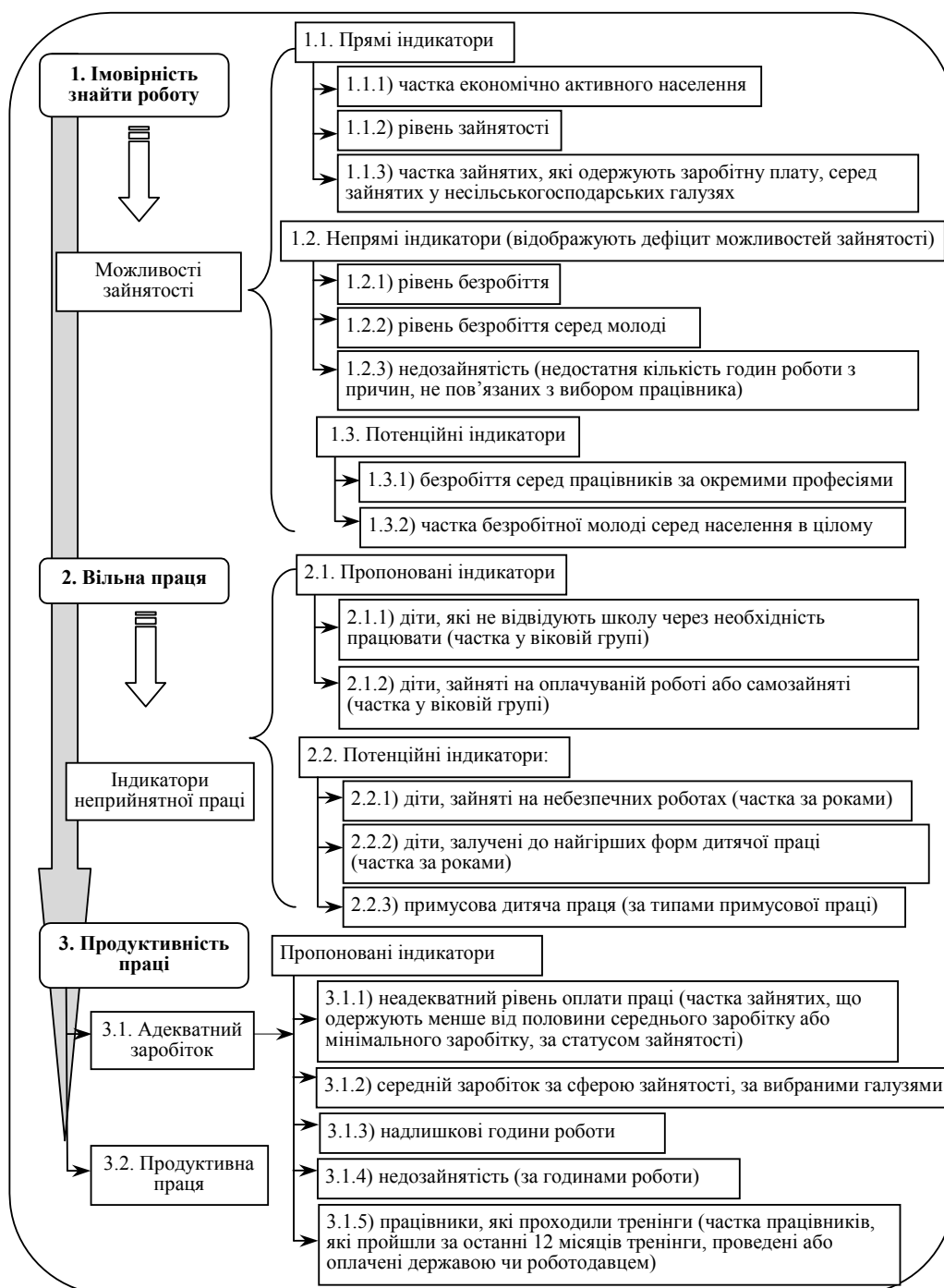
На завершення ще раз наголосимо на архіважливій зміні пріоритетів економічної політики. Існує необхідність подолати примат грошово-фінансової політики та приділити першочергову увагу політиці соціально-трудовій, передусім проблематиці ринку праці і доходів. Політика «дешевої робочої сили», диспропорції у рівнях і диференціації трудових доходів перетворилися, без перебільшення, чи не на основне гальмо на шляху стійкого розвитку. Загостримо увагу й на тому, що не пропонування, а обмежений неплатоспроможний попит є однією з головних проблем української економіки. Адже виробництво товарів і послуг втрачає сенс за умов пригніченого попиту внаслідок розширення бідності, скорочення середнього класу, зростаючої асиметрії в рівнях і диференціації доходів. Також додамо, що без нового економічного мислення, без нових пріоритетів, цінностей, без нової соціально-трудової політики вийти на траєкторію стійкого розвитку неможливо за жодних умов.

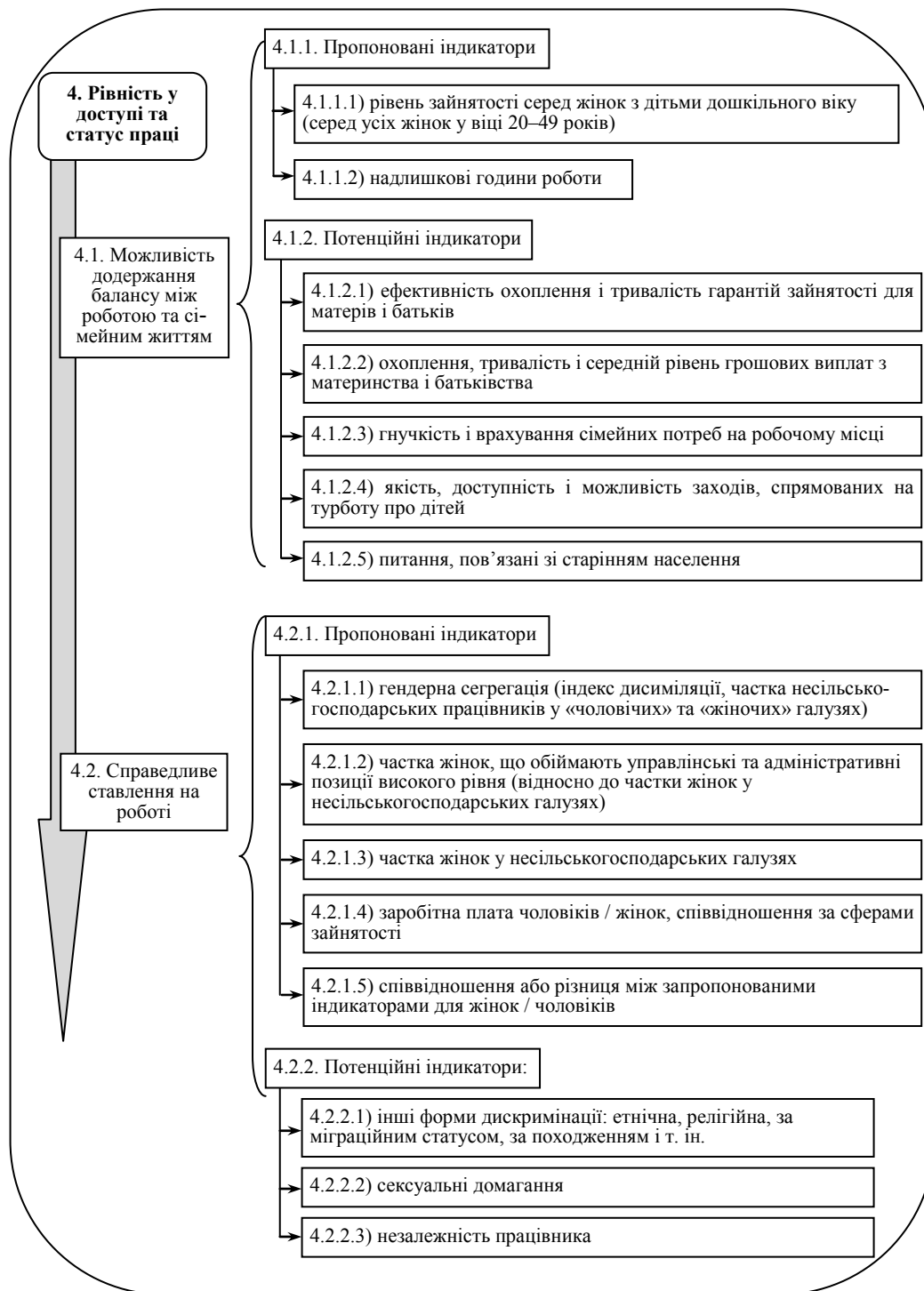
Отже, резюмуємо: теоретико-методологічні концепти, світоглядні судження, організаційно-економічний інструментарій, що містяться в монографії, правомірно вважати науково-прикладним підґрунтям для розробки стратегії соціального відродження, соціальної згуртованості і добробуту громадян як національної ідеї України, потреба в котрій цілком очевидна. Органічною компонентою цієї стратегії має стати комплексна національна Програма гідної праці з реально досяжними пріоритетними цілями та механізмами їх забезпечення.

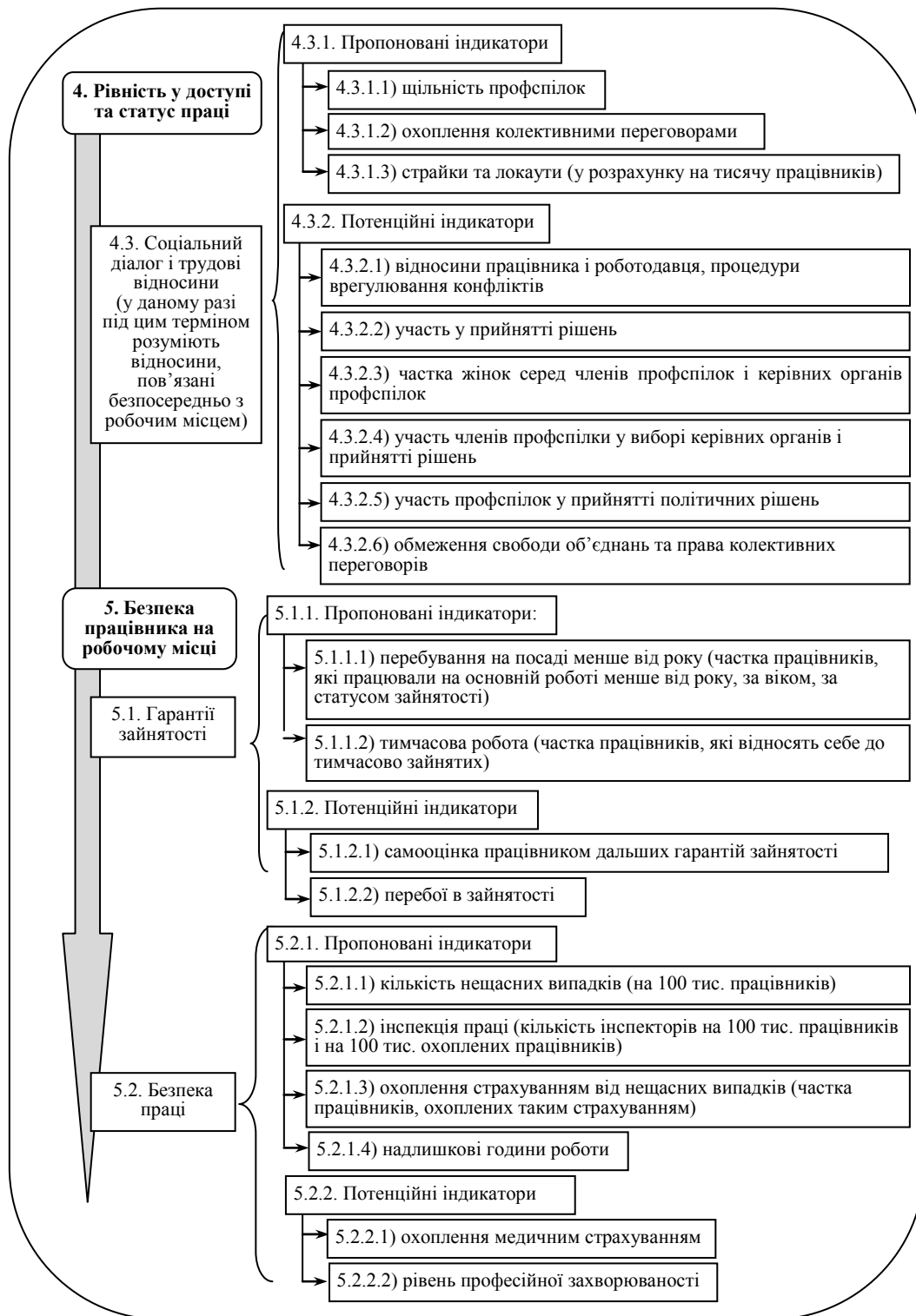
¹ Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ. 2015.

ДОДАТКИ

Додаток А







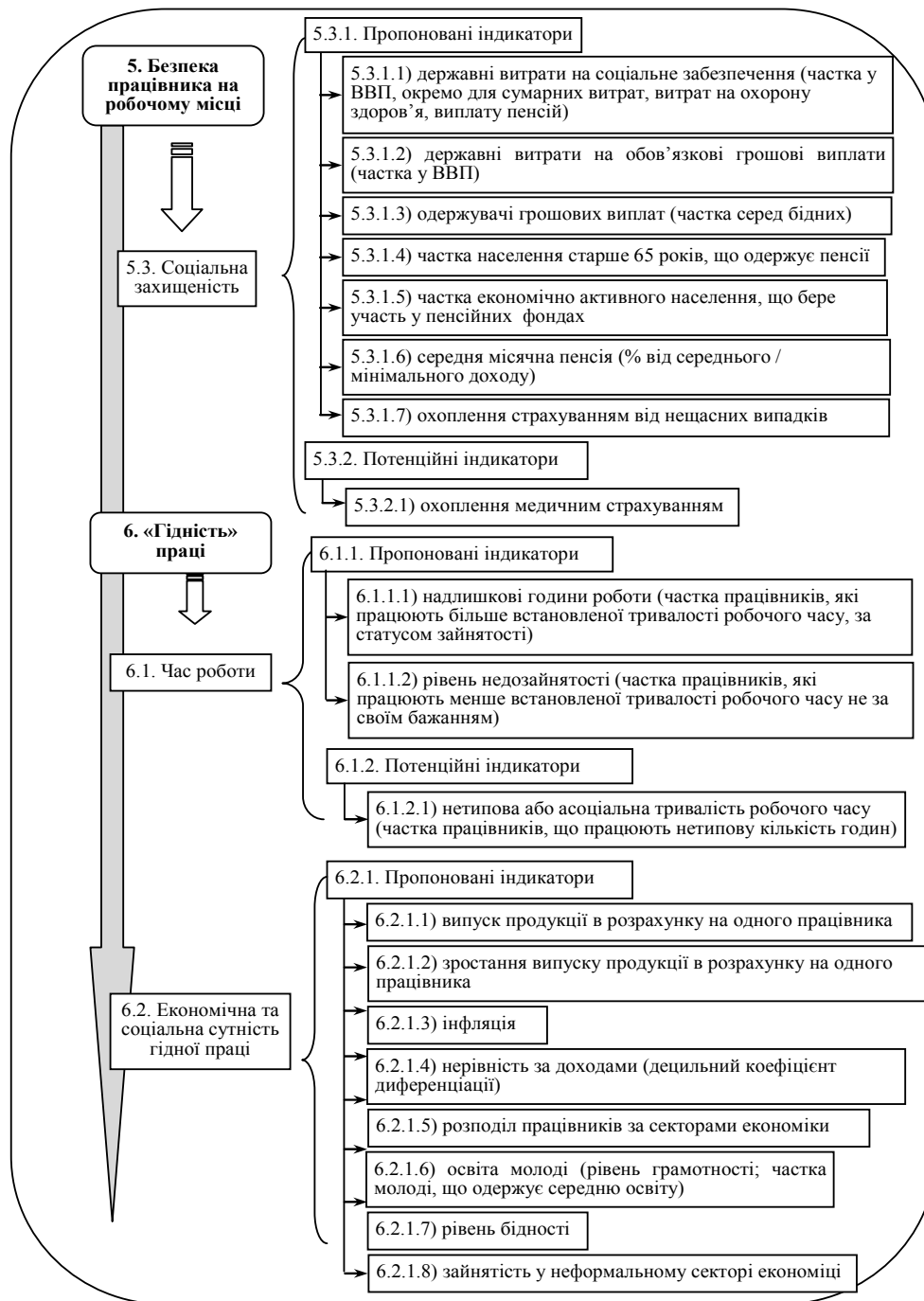


Рис. А.1. Індикатори та показники гідної праці за підходом групи дослідників у складі Р. Анкера, І. Чернишева, Ф. Еггера, Ф. Мехрана і Дж. Ріттера¹

¹ Anker, Richard; Chernyshev, Igor; Egger, Phillippe; Mehran, Farhat; Ritter, Joseph. Measuring decent work with statistical indicators // Working Paper № 2, 2002. — International Labour Office, Geneva.

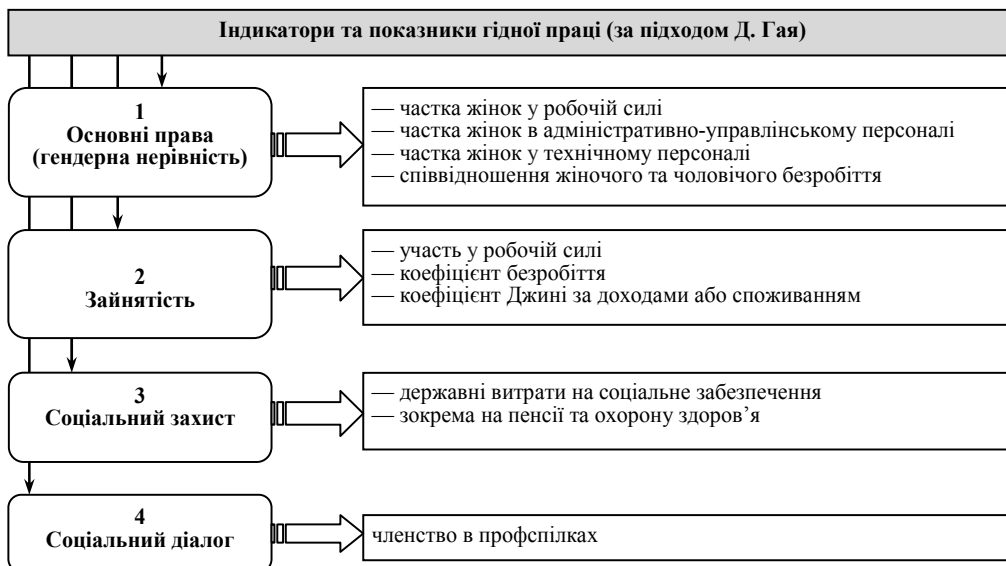


Рис. А.2. Індикатори та показники гідної праці за підходом Д. Гая¹

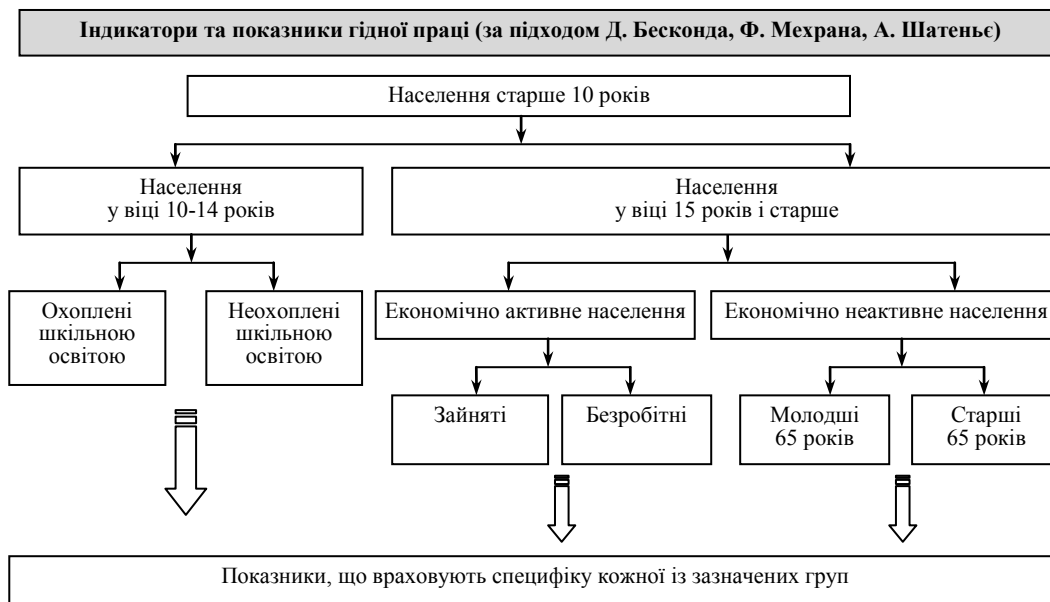


Рис. А.3. Схема методики формування індикаторів та показників гідної праці за підходом Д. Бесконда, Ф. Мехрана, А. Шатеньє²

¹ Складено за: *Ghai, D.* Decent work: Concept and indicators / Dharam Ghai // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — No. 2. — P. 113–145.

² Складено за: *Bescond, D.* Seven indicators to measure decent work: An international comparison / David Bescond, Anne Chataignier, Farhad Mehran // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — No. 2. — P. 179–204.

ІЄРАРХІЯ ПОКАЗНИКІВ ЗВІТНОСТІ ЗІ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ¹

Складові стійкого розвитку	Категорія	Аспект
Економічна	Прямий економічний вплив	Споживачі Постачальники Персонал Джерела капіталу Державний і громадський сектор
Екологічна	Вплив на навколишнє середовище	Сировина Енергія Вода Біорізноманіття Викиди, скиди та відходи Постачальники Продукція та послуги Відповідність нормативним вимогам Транспорт Загальні
Соціальна	Організація праці та <i>гідна праця</i>	Зайнятість Взаємовідносини персоналу та керівництва Охорона праці та виробнича безпека Навчання та освіта Рівні можливості та різноманітність
	Права людини	Стратегія та управління Недопущення дискримінації Свобода об'єднань і укладання колективних договорів Дитяча праця Примусова праця Дисциплінарна практика Підходи до гарантування безпеки Права корінних і нечисленних народів
	Суспільство	Місцеві громади Хабарництво та корупція Пожертви на політичну діяльність Конкуренція та ціноутворення Відповідальність за продукцію
	Здоров'я та безпека споживачів	Продукція та послуги Реклама Повага до приватного життя

¹ Руководство по отчетности в области устойчивого развития. — С. 37. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://portal-nko.ru/files/Document/250/Files/1/standart_gri.pdf

**ПОКАЗНИКИ СОЦІАЛЬНОЇ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ:
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ГІДНА ПРАЦЯ¹**

Основні показники	Додаткові показники
<i>Зайнятість</i>	
Загальна чисельність робочої сили з розбивкою за типом зайнятості, договором про наймання та регіоном Загальна чисельність співробітників і плинність персоналу з розбивкою за віковими групами, статтю та регіоном	Виплати та пільги, що надаються співробітникам, які працюють на умовах повної зайнятості, що не надаються співробітникам, які працюють на умовах тимчасової або неповної зайнятості, з розбивкою за основною діяльністю
<i>Взаємовідносини персоналу та керівництва</i>	
Частка співробітників, охоплених колективними договорами Мінімальний період(и) повідомлення щодо значних змін у діяльності організації, а також їх значення в колективному договорі	
<i>Охорона праці та виробнича безпека</i>	
Рівень виробничого травматизму, рівень професійних захворювань, коефіцієнт втрачених днів і коефіцієнт відсутності на робочому місці, а також загальна кількість смертей, пов'язаних з роботою, з розбивкою за регіонами Наявні програми освіти, навчання, консультування, запобігання та контролю ризику для допомоги співробітникам, членам їх сімей та представникам громадськості щодо важких захворювань	Частка всього персоналу, представленого в офіційних спільних комітетах зі здоров'я та безпеки за участі представників керівництва та працівників, що беруть участь у моніторингу і формулюють рекомендації щодо програм зі здоров'я та безпеки на робочому місці. Відображення питань здоров'я та безпеки в офіційних угодах з профспілками
<i>Навчання та освіта</i>	
Середня кількість годин навчання на одного співробітника на рік, з розбивкою за категоріями співробітників	Програми розвитку навичок та освіти протягом життя, покликані підтримувати здатність співробітників до зайнятості, а також надавати їм підтримку після завершення кар'єри Частка співробітників, для яких проводиться періодичне оцінювання результативності та розвитку кар'єри
<i>Рівні можливості та різноманітність</i>	
Склад керівних органів та персоналу організації з розбивкою за статтю та віковими групами із значенням представництва меншин, а також інших показників різноманітності Співвідношення базового окладу чоловіків і жінок з розбивкою за категоріями співробітників	

¹ Руководство по отчетности в области устойчивого развития. — С. 34. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://portal-nko.ru/files/Document/250/Files/1/standart_gri.pdf

ПОКАЗНИКИ СОЦІАЛЬНОЇ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ: ПРАВА ЛЮДИНИ¹

Основні показники	Додаткові показники
<i>Стратегія та управління</i>	
Відсоток і загальна кількість суттєвих інвестиційних угод, які містять положення про забезпечення прав людини або які пройшли оцінювання з погляду прав людини Частка суттєвих постачальників і підрядників, які пройшли оцінювання з погляду прав людини, та вжиті заходи	Загальна сукупна тривалість (у годинах) навчання співробітників політик і процедур, що пов'язані з аспектами прав людини, значущими для діяльності організації, включаючи частку навчених співробітників
<i>Недопущення дискримінації</i>	
Загальна кількість випадків дискримінації та вжиті заходи	
<i>Свобода об'єднань і укладання колективних договорів</i>	
Діяльність, у рамках якої право на використання свободи асоціації та ведення колективних переговорів може бути піддано суттєвим ризикам, та дії, вжиті для підтримки цих прав	
<i>Дитяча праця</i>	
Діяльність, у рамках якої є значний ризик випадків використання дитячої праці, та дії, вжиті для участі у викориненні дитячої праці	
<i>Примусова праця</i>	
Діяльність, у рамках якої є значний ризик випадків використання примусової чи обов'язкової праці, та дії, вжиті для участі у викориненні примусової або обов'язкової праці	
<i>Підходи до гарантування безпеки</i>	
	Частка співробітників служби безпеки, які пройшли навчання політик та процедур щодо аспектів прав людини, пов'язаних зі здійснюваною діяльністю
<i>Права корінних і нечисленних народів</i>	
	Загальна кількість випадків порушення, що зачіпають права корінних і нечисленних народів, та вжиті заходи

¹ Руководство по отчетности в области устойчивого развития. — С. 36–37. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://portal-nko.ru/files/Document/250/Files/1/standart_gri.pdf

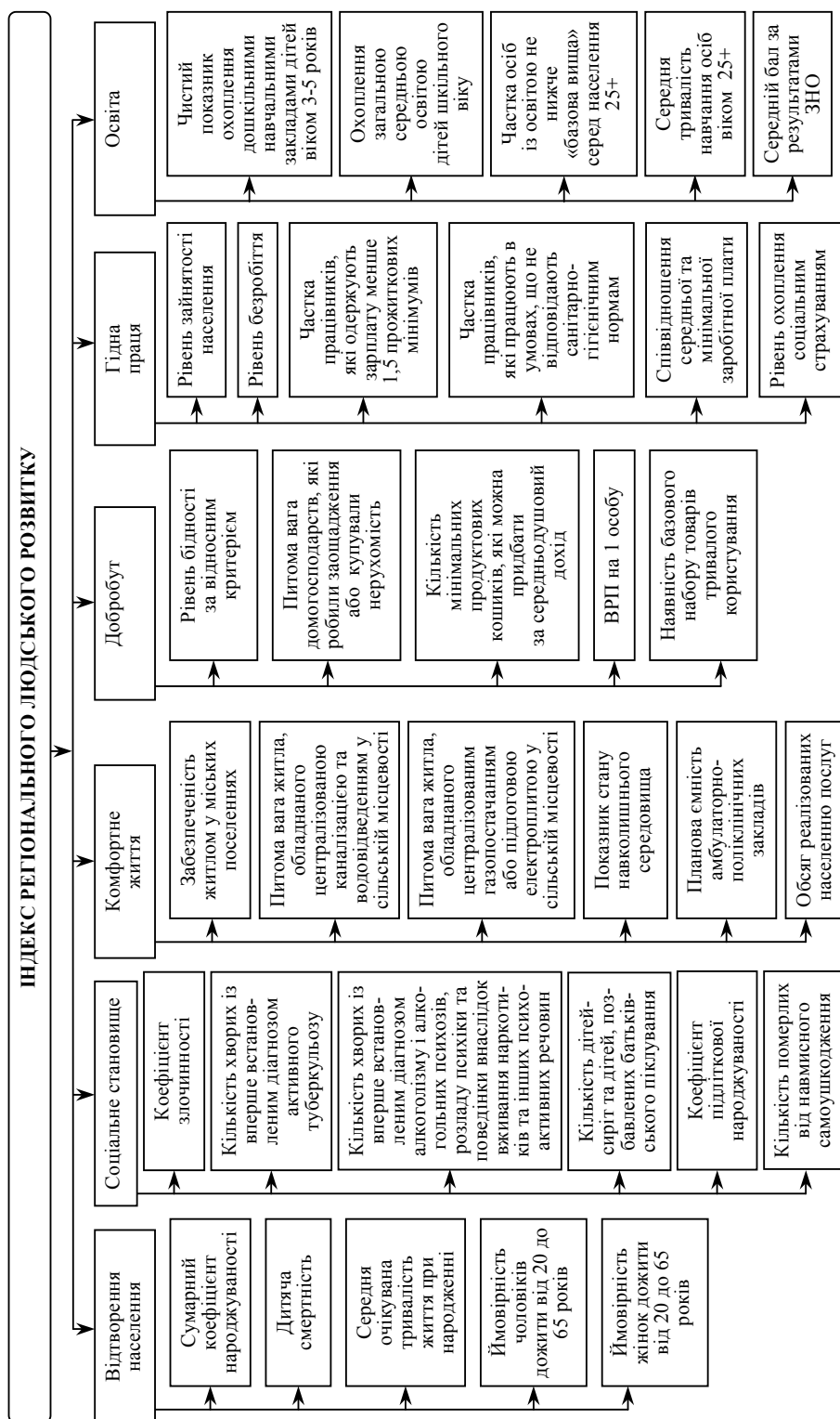


Рис. В. 1. Схема складових індексу регіонального людського розвитку

Джерело: Методика вимірювання регіонального людського розвитку, затв. рішенням Президії НАН України та колегії Держстату України від 13.06.2012 № 123-м [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/method_polog/menu/07_posl.htm

Таблиця В.1

**РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНДЕКС ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ЗА БЛОКОМ «ГІДНА ПРАЦЯ»
(ЗА «МЕТОДИКОЮ ВИМІРЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ»,
ЩО ЗАТВЕРДЖЕНА РІШЕННЯМ ПРЕЗИДІ НАН УКРАЇНИ ТА КОЛЕГІЇ ДЕРЖСТАТУ УКРАЇНИ ВІД 13.06.2012 № 123-М)¹**

Область	2012		2013		2014		2015	
	сума показників	ранг	сума показників	ранг	сума показників	ранг	сума показників	ранг
АР Крим	0,6070	6
Вінницька	0,5359	19	0,5505	14	0,5192	15	0,5121	22
Волинська	0,5264	23	0,5369	19	0,5145	18	0,5880	7
Дніпропетровська	0,6166	4	0,6159	4	0,5919	3	0,6207	1
Донецька	0,6257	3
Житомирська	0,5386	18	0,5364	20	0,5129	19	0,5429	18
Закарпатська	0,6105	5	0,6461	2	0,6237	1	0,5852	9
Запорізька	0,5776	12	0,5870	8	0,5618	8	0,6040	5
Івано-Франківська	0,5349	20	0,5475	16	0,5240	14	0,5744	12
Київська	0,6373	2	0,6343	3	0,5787	4	0,5832	10
Кіровоградська	0,5513	14	0,5601	12	0,5164	17	0,5608	14
Луганська	0,5971	9
Львівська	0,5653	13	0,5725	10	0,5488	9	0,5858	8
Миколаївська	0,5955	10	0,5981	7	0,5678	7	0,5958	6
Одеська	0,6453	1	0,6521	1	0,5993	2	0,6197	2
Полтавська	0,5811	11	0,5802	9	0,5339	11	0,5640	13
Рівненська	0,5173	24	0,5266	21	0,5091	21	0,5403	19
Сумська	0,5341	21	0,5479	15	0,5173	16	0,5540	17
Тернопільська	0,5168	25	0,5188	22	0,5032	22	0,5211	21
Харківська	0,6044	7	0,6072	5	0,5775	5	0,6125	4
Херсонська	0,5468	15	0,5625	11	0,5350	10	0,6129	3
Хмельницька	0,5325	22	0,5428	17	0,5320	12	0,5785	11
Черкаська	0,5426	16	0,5408	18	0,5128	20	0,5253	20
Чернівецька	0,6010	8	0,6051	6	0,5746	6	0,5550	16
Чернігівська	0,5407	17	0,5527	13	0,5257	13	0,5554	15

¹ Складено за матеріалами статистичних бюлетенів «Регіональний людський розвиток» за 2012 та 2015 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

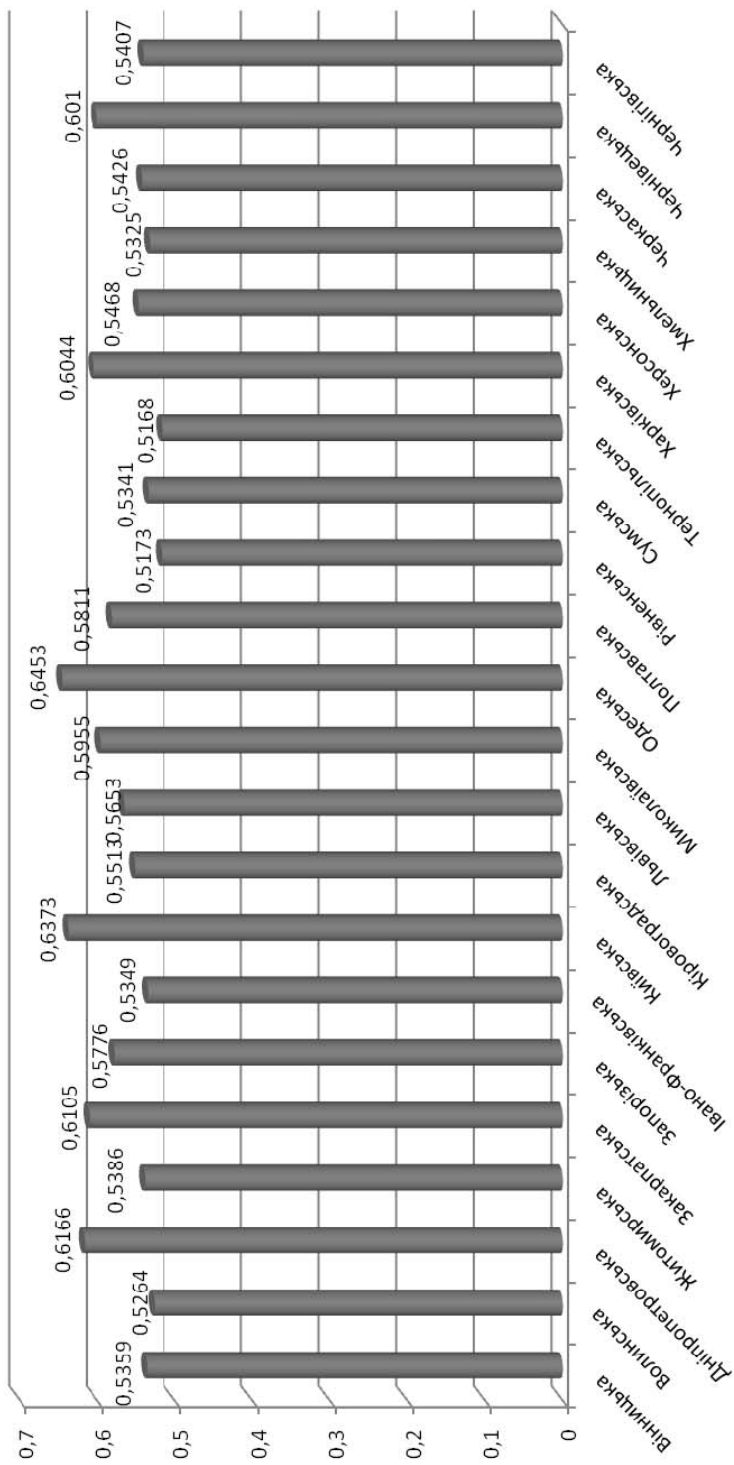


Рис. В.2. Регіональний індекс людського розвитку за блоком «Гідна праця» у 2012 р.

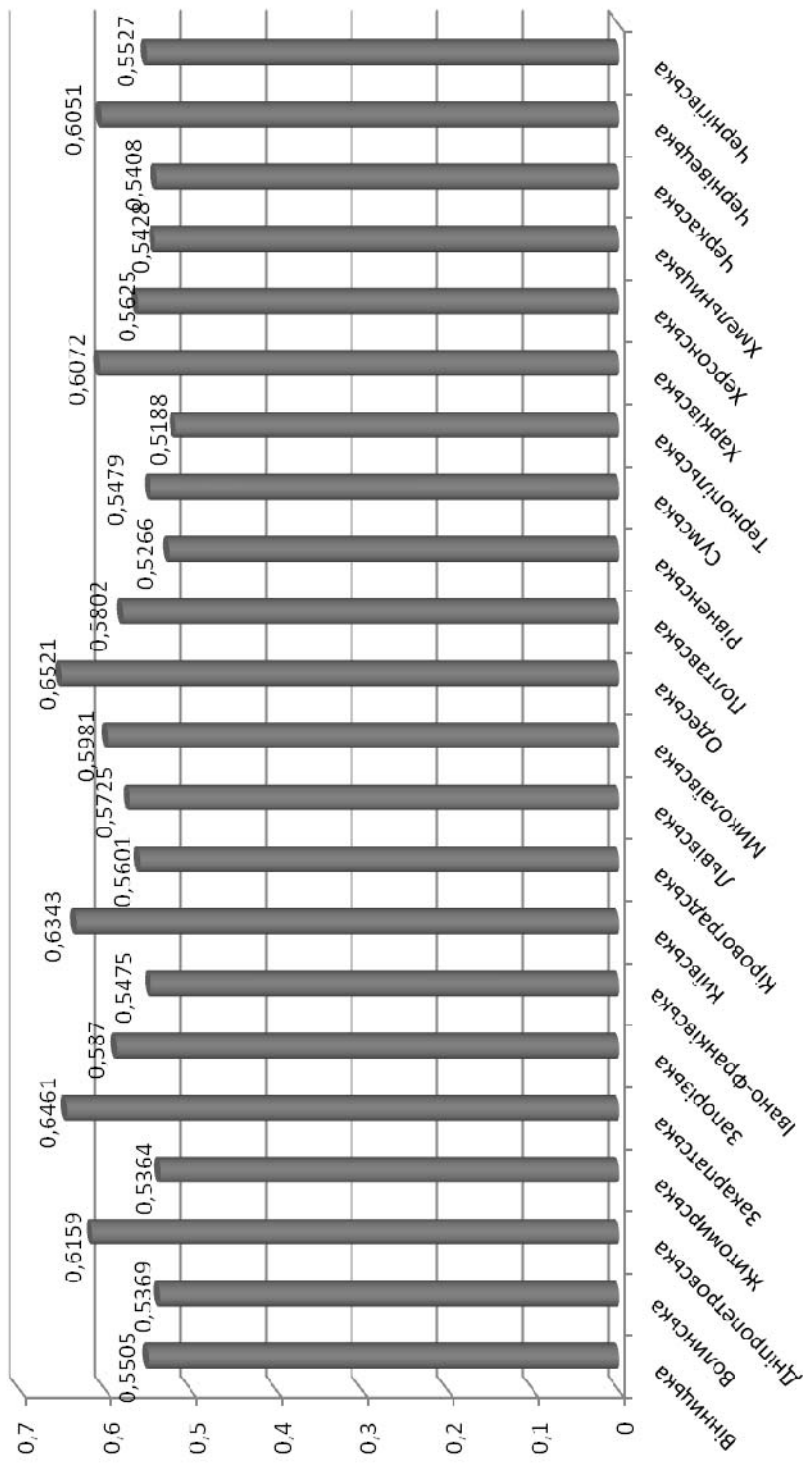


Рис. В.3. Регіональний індекс людського розвитку за блоком «Гідна праця» у 2013 р.

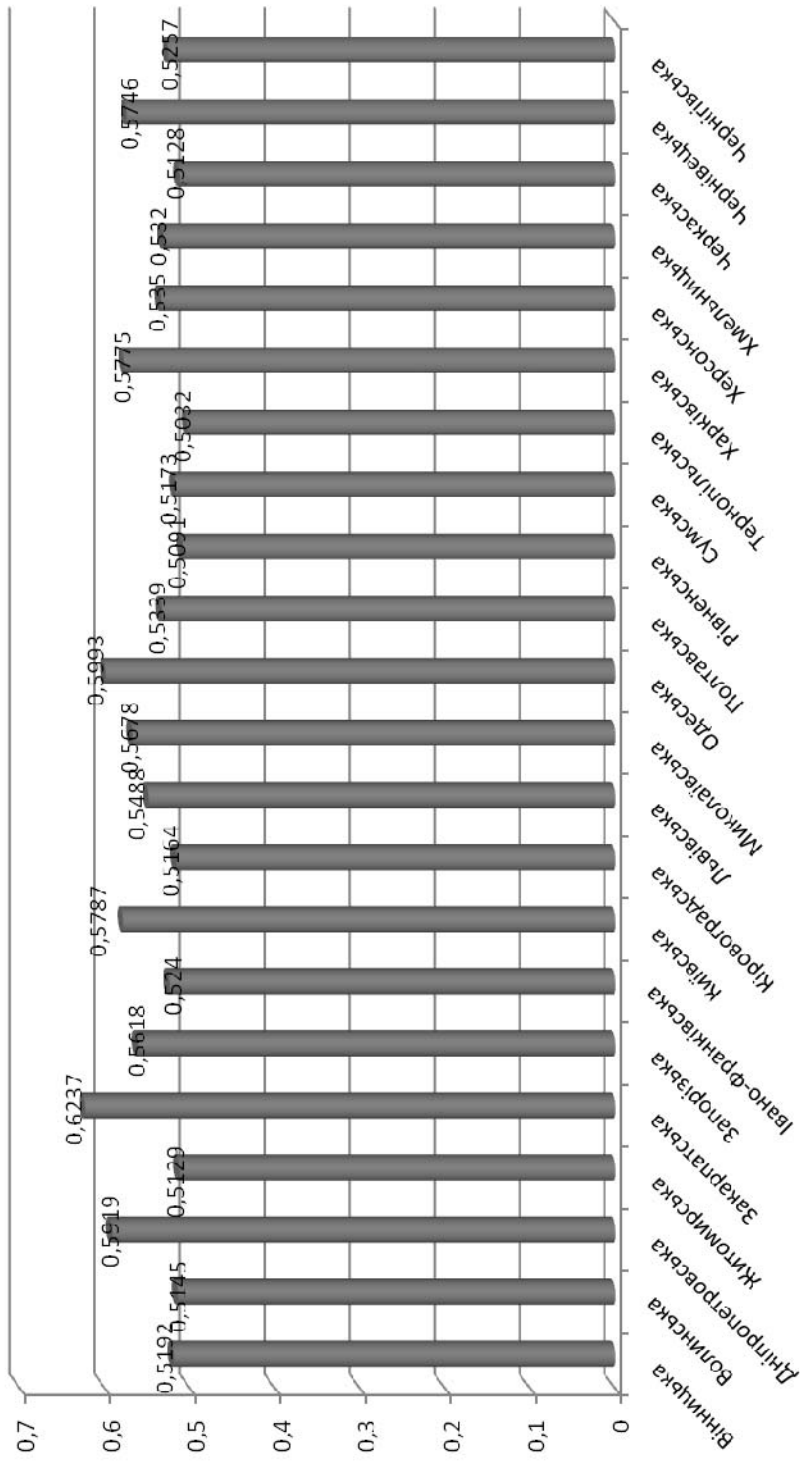


Рис. В.4. Регіональний індекс людського розвитку за блоком «Гідна праця» у 2014 р.

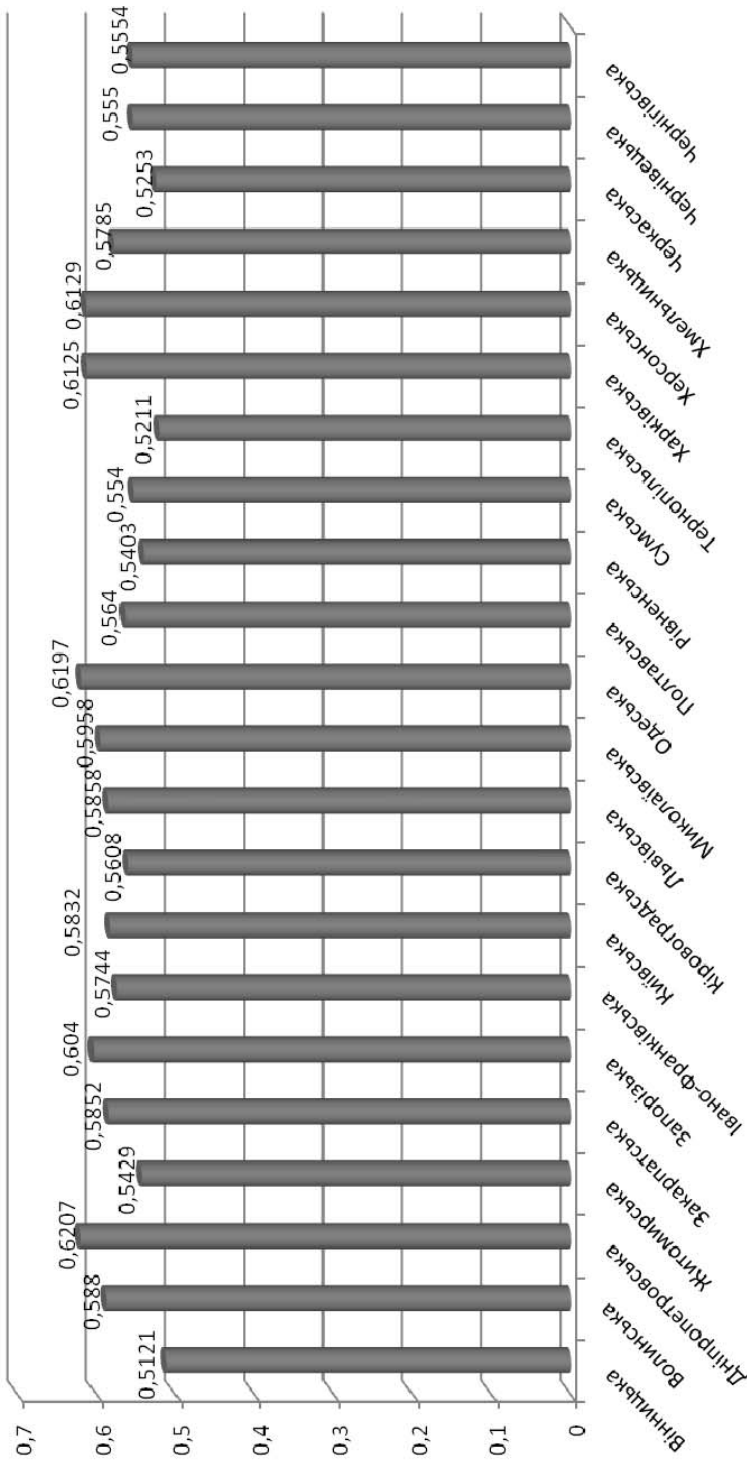


Рис. В.5. Регіональний індекс людського розвитку за блоком «Гідна праця» у 2015 р.

ПОКАЗНИКИ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЗА ІНДИКАТОРОМ «МОЖЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ» В УКРАЇНІ ЗА 2006-2015 РОКИ*

Найменування індикатора	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Гарантії зайнятості										
Чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років, тис. осіб	20 730,4	20 904,7	20 972,3	20 191,5	19 180,2	19 231,1	19 261,4	19 314,2	18 073,3	16 443,2
Індекс зміни чисельності зайнятого населення, %	-	100,84	100,32	96,28	94,99	100,27	100,16	100,27	93,58	90,98
Чисельність населення, зайнятого в неформальному секторі економіки, тис. осіб	4623,3	4661,7	4563,8	4469,9	4649,2	4704,9	4651,6	4805,9	4540,9	4303,3
Індекс зміни чисельності населення, зайнятого в неформальному секторі економіки, %	-	100,83	97,90	97,94	104,01	101,20	98,87	103,32	94,49	94,77
Питома вага чисельності населення, зайнятого в неформальному секторі економіки, у чисельності зайнятого населення, %	22,3	22,3	21,8	22,1	24,2	24,5	24,1	24,9	25,1	26,2
Чисельність населення, зайнятого у формальному секторі економіки, тис. осіб	16107,1	16243,0	16408,5	15721,6	14531,0	14526,2	14609,8	14508,3	13532,4	12139,9
Питома вага чисельності населення, зайнятого у формальному секторі економіки, у чисельності зайнятого населення, %	77,7	77,7	78,2	77,9	75,8	75,5	75,9	75,1	74,9	73,8
Середньооблікова чисельність штатних працівників, тис. осіб	11 433	11 413	11 389	10 653	10 263	10 083	10 123	9 720	8 959	8 065
Питома вага чисельності штатних працівників у чисельності зайнятого населення, %	55,2	54,6	54,3	52,8	53,5	52,4	52,6	50,3	49,6	49,0

Диверсифікація зайнятості										
Чисельність зайнятих у промисловості, тис. осіб	4 036,9	3 973,0	3 871,4	3 546,9	3 461,5	3 352,7	3345,6	3274,8	2898,2	2573,9
Питома вага зайнятих у промисловості в загальній чисельності зайнятих в економіці, %	19,5	19,0	18,5	17,6	18,0	17,4	17,4	17,0	16,0	15,7
Чисельність зайнятих у сільському господарстві, тис. осіб	3 652,6	3 484,5	3 322,1	3 152,2	3 115,6	3 410,3	3496,0	3577,5	3091,4	2870,6
Питома вага зайнятих у сільському господарстві в загальній чисельності зайнятих у економіці, %	17,6	16,7	15,8	15,6	16,2	17,7	18,2	18,5	17,1	17,5
Чисельність зайнятих у сфері послуг ¹ , тис. осіб	13040,9	13447,2	13778,8	13492,4	12603,1	12468,1	12419,8	12461,9	12083,7	10998,7
Питома вага зайнятих у сфері послуг у загальній чисельності зайнятих в економіці, %	62,9	64,3	65,7	66,8	65,7	64,8	64,5	64,5	66,9	66,9
Чисельність зайнятих у високотехнологічних галузях промисловості ² , тис. осіб	130	130	127	125	116	104
Питома вага зайнятих у високотехнологічних галузях промисловості в загальній чисельності зайнятих у економіці, %	0,68	0,68	0,66	0,65	0,64	0,63
Чисельність зайнятих у інноваційній сфері ³ , тис. осіб	315,31	307,65	293,97	279,68	258,24	236,19
Питома вага зайнятих у інноваційній сфері в загальній чисельності зайнятих в економіці, %	1,64	1,60	1,53	1,45	1,43	1,44

* Розраховано за даними статистичних збірників «Економічна активність населення України», «Праця України», «Науково-технічна та інноваційна діяльність» [Державна служба статистики України| Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>]

¹ Розраховано як різницю між загальною чисельністю зайнятих у економіці України та чисельністю зайнятих у промисловості та сільському господарстві.

² За статистичними даними за галузями виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів; виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції; виробництва електричного устаткування.

³ За статистичними даними високотехнологічних галузей промисловості, наукової та науково-технічної діяльності (зокрема підприємницького сектора) та сфери досліджень і розробок.

Найменування індикатора	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Чисельність працівників у сфері нестандартної зайнятості ¹ , тис. осіб	5740,1	5633	6225,9	7075,7	6768,5	6101,2	5828,9	5989,9	5766,5	5343,5
Питома вага працівників у сфері нестандартної зайнятості в загальній чисельності зайнятих в економіці, %	27,69	26,95	29,69	35,04	35,29	31,73	30,26	31,01	31,91	32,50
Гідні робочі місця										
Міра зносу основних засобів, %	51,5	52,6	61,2	60,0	74,9	75,9	76,7	77,3	83,5	...
Уведення в дію нових основних засобів (у фактичних цінах), млн грн	82333	127453	149635	111345	122572	147939	190965	165769	126162	...
Індекси основних засобів, % до попереднього року	105,0	106,1	105,1	105,2	102,3	105,7	106,2	105,2	100,0	...
Питома вага інвестицій у машини, обладнання та інвентар	29,2	28,2	29,3	30,2	31,4	30,9
Питома вага інвестицій у програмне забезпечення та бази даних	1,5	1,3	1,2	1,3	1,5	1,8
Зайнятність населення за статусом зайнятості населення у віці 15–70 років										
Працюючі за найманням	82,0	81,5	81,1	80,7	81,2	80,9	84,1	84,1
Роботодавці	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,3	1,2
Самозайняті (включаючи осіб, які працювали спільно з партнерами)	16,7	17,1	17,5	17,8	17,4	17,8	14,3	14,5
Безкоштовно працюючі члени сім'ї	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2
Освітньо-кваліфікаційна складова зайнятості населення у віці 15–70 років										
Рівень зайнятості серед населення, що має повну вищу освіту, %	76,8	76,4	76,1	74,0	73,8	73,4	73,2	73,4	72,1	71,9
Рівень зайнятості серед населення, що має базову вищу освіту, %	51,9	51,6	51,6	44,2	47,2	41,1	44,5	44,1	43,8	49,3
Рівень зайнятості серед населення, що має неповну вищу освіту, %	66,1	66,8	66,8	65,7	66,5	66,1	66,0	66,0	62,4	62,6

¹ За сумарною чисельністю населення, зайнятого в неформальному секторі економіки; осіб, які працювали за договорами цивільно-правового характеру; працівників, які перебували у відпустці без збереження зарплатної плати; працюючих, які працювали неповний робочий день (тиждень); сезонних працівників.

Рівень зайнятості серед населення, що має професійно-технічну освіту, %	63,3	63,3
Рівень зайнятості серед населення, що має повну загальну середню освіту, %	58,1	58,2	58,2	55,2	56,0	57,1	57,8	58,1	42,6	42,7								
Рівень зайнятості серед населення, що має базову загальну середню освіту, %	34,3	35,1	35,1	36,7	36,0	35,6	32,8	32,2	18,3	18,1								
Нестандартна зайнятість																		
Чисельність працівників, які працювали за договорами цивільно-правового характеру, тис. осіб	323,5	307,0	250,3	238,7	258,1	277,7	257,9	239,3	227,1	217,4								
Питома вага працівників, які працювали за договорами цивільно-правового характеру, у чисельності зайнятих, %	1,56	1,47	1,19	1,18	1,35	1,44	1,34	1,24	1,26	1,32								
Чисельність працівників, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати, тис. осіб	137	127	180	275,9	363,3	189,5	137,9	103,5	90,5	62,6								
Питома вага працівників, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати, у чисельності зайнятих, %	0,66	0,61	0,86	1,37	1,89	0,99	0,72	0,54	0,50	0,38								
Чисельність працівників, які працювали неповний робочий день (тиждень), тис. осіб	620	506	1206	2063,3	1466,8	908,9	736,8	817,5	888,1	742,1								
Питома вага працівників, які працювали неповний робочий день (тиждень), у чисельності зайнятих, %	2,99	2,42	5,75	10,22	7,65	4,73	3,83	4,23	4,91	4,51								
Чисельність сезонних працівників (без урахування осіб, які зайняті в приватних сільських господарствах), тис. осіб	36,3	31,3	25,8	27,9	31,1	20,2	44,7	23,7	19,9	18,1								
Питома вага сезонних працівників у чисельності зайнятих, %	0,18	0,15	0,12	0,14	0,16	0,11	0,23	0,12	0,11	0,11								
Зайнятості за окремими соціально вразливими групами населення																		
Рівень зайнятості серед молоді (за віковою групою 15–24 років), %	35,1	36,6	37,3	34,5	33,6	33,9	33,4	32,5	29,5	28,2								
Рівень зайнятості осіб старшого віку (за віковою групою 50–59 років), %	60,4	60,3	61,0	59,5	60,9	62,0	61,9	63,4	59,4	61,7								

Найменування індикатора	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Безробіття										
Чисельність безробітного населення віком 15–70 років, тис. осіб	1515,0	1417,6	1425,1	1958,8	1785,6	1732,7	1657,2	1576,5	1847,6	1654,7
Рівень безробіття (питома вага чисельності безробітного населення віком 15–70 років у чисельності економічно активного населення), %	6,8	6,4	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5	7,2	9,3	9,1
Рівень безробіття серед населення працездатного віку, %	7,4	6,9	6,9	9,6	8,9	8,6	8,2	7,8	9,7	9,5
Рівень молодіжного безробіття (рівень безробіття у віковій групі 15–24 років), %	14,1	12,5	13,3	17,8	17,2	18,6	17,5	17,0	23,1	22,4
Рівень безробіття серед осіб старшого віку (за віковою групою 50–59 років), %	4,7	4,7	4,0	5,8	5,5	5,1	5,3	5,2	6,0	6,3
Рівень тривалого безробіття (питома вага безробітних, що перебували у пошуку роботи 12 місяців і більше), %	25,8	23,0	20,6	14,0	23,6	19,5	21,8	20,9	12,8	24,0
Рівень безробіття серед населення з повною вищою освітою, % до економічно активного населення відповідного рівня освіти	4,4	4,6	4,2	6,7	6,9	6,7	7,2	6,7	7,8	7,8
Питома вага безробітних з повною вищою освітою в загальній чисельності безробітного населення віком 15–70 років, %	14,1	16,6	15,2	18,9	21,7	22,7	26,4	25,6	25,8	26,9
Рівень прихованого безробіття ¹ , %	3,4	2,9	6,2	10,5	8,3	5,0	3,9	4,2	5,0	4,4
Довідково										
Чисельність економічно активного населення, тис. осіб	22245,4	22322,3	22397,4	22150,3	22051,6	22033,1	22011,5	21980,6	19920,9	18097,9

¹ Питома вага чисельності працівників, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати та зайнятих протягом неповного робочого дня (тижня), у чисельності економічно активного населення

РІВЕНЬ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ У 2006–2015 РР.
(% ДО ВСЬОГО НАСЕЛЕННЯ У ВІЦІ 15 РОКІВ І СТАРШЕ, ДЛЯ УКРАЇНИ — У ВІЦІ 15–70 РОКІВ)

Країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Усе населення										
Україна	59,2	58,7	59,3	57,7	58,4	59,2	59,6	60,2	56,6	56,7
Євросоюз (27 країн)	52,0	53,3	53,6	52,5	51,9	52,0
Євросоюз (28 країн)	51,6	51,3	51,7	52,1
Австрія	58,7	58,3	58,8	58,4	57,5	58,7	57,8	57,7	57,3	57,2
Бельгія	49,4	49,6	49,9	49,2	49,6	49,4	49,2	49,0	48,9	48,8
Болгарія	46,6	49,0	50,8	49,4	47,9	46,6	46,6	46,9	48,0	49,1
Греція	43,8	49,0	49,4	48,7	46,7	43,8	39,5	37,7	38,1	39,0
Данія	59,1	63,2	63,7	61,5	59,6	59,1	58,4	58,0	58,1	58,4
Естонія	53,9	57,6	57,7	52,5	50,4	53,9	55,2	56,0	56,6	58,3
Ірландія	51,4	60,8	59,6	54,3	52,3	51,4	51,1	52,4	53,2	54,4
Іспанія	46,5	53,4	52,4	48,6	47,8	46,5	44,9	43,9	44,5	45,9
Італія	44,3	45,9	45,9	44,9	44,2	44,3	43,9	42,9	42,8	43,1
Кіпр	58,7	61,9	61,9	61,0	60,2	58,7	55,9	53,3	53,5	53,0
Латвія	49,0	56,9	57,4	50,4	47,4	49,0	50,7	52,4	52,8	54,1
Литва	48,7	53,9	53,3	49,8	46,7	48,7	50,0	51,2	52,6	53,8
Люксембург	54,8	53,7	53,2	55,2	55,2	54,8	55,7	55,9	56,6	56,0
Мальта	47,5	45,8	46,4	46,3	47,3	47,5	48,8	49,8	50,9	51,5
Нідерланди	61,9	64,0	64,7	64,5	62,2	61,9	61,2	60,2	59,6	60,0

Закінчення табл. Д.2

Країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Німеччина	56,6	54,3	55,3	55,3	55,2	56,6	56,8	57,2	57,4	57,4
Польща	50,7	48,5	50,4	50,4	50,0	50,7	50,2	50,2	51,2	51,9
Португалія	53,5	57,6	57,8	56,0	54,6	53,5	50,8	49,7	50,7	51,3
Румунія	50,3	51,3	51,4	50,7	51,1	50,3	50,9	50,7	51,1	50,8
Словаччина	51,1	52,3	53,7	51,8	50,5	51,1	50,9	50,9	51,5	52,8
Словенія	53,2	56,8	56,9	56,0	54,9	53,2	52,5	51,5	52,1	52,2
Сполучене Королівство	57,4	59,2	59,3	57,9	57,5	57,4	57,5	57,9	58,8	59,4
Угорщина	45,4	46,8	46,2	45,1	44,7	45,4	46,0	46,9	49,5	51,0
Фінляндія	55,2	57,0	57,6	55,5	54,9	55,2	55,2	54,3	53,8	53,4
Франція	51,3	52,0	52,4	51,7	51,4	51,3	51,2	50,9	50,5	50,3
Хорватія	43,2	42,1	43,3	44,1
Чеська Республіка	54,4	55,6	55,9	54,8	54,2	54,4	54,5	55,2	55,7	56,4
Швеція	58,7	66,8	59,9	58,0	57,8	58,7	58,8	59,1	59,6	60,0

Джерело: Дані Держстату України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

РІВЕНЬ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ У ВІСІ 15–24 РОКІВ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ У 2006–2015 РР.
(% ДО НАСЕЛЕННЯ ВІДПОВІДНОГО ВІКУ)

Країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Усе населення										
Україна	35,1	36,6	37,3	34,5	33,6	33,9	33,4	32,5	29,5	28,2
Євросоюз (27 країн)	36,6	37,4	37,6	35,2	33,8	33,7
Євросоюз (28 країн)	32,5	32,1	32,4	33,0
Австрія	54,0	55,5	55,9	54,5	52,8	54,9	53,7	53,1	52,1	51,3
Бельгія	27,6	27,5	27,4	25,3	25,2	26,0	25,3	23,6	23,2	23,4
Болгарія	23,2	24,5	26,3	24,8	24,3	22,1	21,9	21,2	20,7	20,3
Греція	24,2	24,0	23,5	22,9	20,1	16,3	13,0	11,8	13,3	13,0
Данія	64,6	65,3	67,0	63,6	58,1	57,5	55,0	53,7	53,7	55,4
Естонія	31,6	34,5	36,4	28,9	25,3	31,5	32,3	32,4	33,3	36,3
Ірландія	50,0	49,9	46,0	35,4	31,5	29,5	28,2	29,0	28,4	28,7
Іспанія	39,5	39,1	36,0	28,0	25,0	21,9	18,4	16,8	16,7	17,9
Італія	25,5	24,7	24,4	21,7	20,2	19,4	18,5	16,3	15,6	15,6
Кіпр	37,4	37,4	38,0	35,5	33,8	30,1	28,1	23,5	25,8	25,5
Латвія	35,9	38,4	37,2	27,7	25,4	25,8	28,7	30,2	32,5	34,5
Литва	23,7	25,2	26,7	21,5	18,3	19,1	21,5	24,6	27,6	28,3
Люксембург	23,3	22,5	23,8	26,7	21,2	20,7	21,7	21,9	20,4	29,1
Мальта	44,2	45,7	45,8	44,1	44,2	44,6	43,8	46,0	46,2	45,5
Нідерланди	66,2	68,4	69,3	68,0	63,0	63,5	61,1	60,1	58,8	60,8

Закінчення табл. Д.3

Країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Німеччина	43,4	45,3	46,9	46,2	46,2	47,9	46,6	46,9	46,1	45,3
Польща	24,0	25,8	27,3	26,8	26,4	24,9	24,7	24,2	25,8	26,0
Португалія	35,8	34,9	34,7	31,3	27,9	27,2	23,0	21,7	22,4	22,8
Румунія	24,0	24,4	24,8	24,5	24,3	23,8	23,7	22,9	22,5	24,5
Словаччина	25,9	27,6	26,2	22,8	20,6	20,2	20,1	20,4	21,8	23,3
Словенія	35,0	37,6	38,4	35,3	34,1	31,5	27,3	26,5	26,8	29,6
Сполучене Королівство	53,8	52,9	52,4	48,4	46,8	46,4	46,2	46,3	48,1	50,1
Угорщина	21,7	21,0	20,0	18,1	18,3	18,3	18,4	20,1	23,5	25,7
Фінляндія	42,1	44,6	44,7	39,6	38,8	40,4	41,8	41,5	41,4	40,5
Франція	30,2	31,5	32,2	31,4	30,1	29,9	28,6	28,3	27,9	27,8
Хорватія	17,4	14,9	18,3	19,0
Чеська Республіка	27,7	28,5	28,1	26,5	25,2	24,7	25,2	25,6	27,1	28,4
Швеція	40,3	42,2	42,2	38,3	38,8	40,9	40,2	41,7	42,8	43,9

Джерело: Дані Держстату України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

РІВЕНЬ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА РІВНЕМ ОСВІТИ У ВІКОВІЙ ГРУПІ 20–64 РР. ЗА 2015 Р., %

Країна	Передпівнічна, первинна, неповна середня — ISCED рівні 0–2	Старші класи середньої, після середньої не вищої — ISCED рівні 3–4	Вища — ISCED рівні 5–8
ЄС-27	52,3	70,6	81,6
ЄС-28	52,6	70,7	82,7
Австрія	53,1	74,9	83,5
Бельгія	45,6	67,2	81,8
Болгарія	39,0	68,3	84,0
Греція	48,1	51,1	67,9
Данія	59,2	78,4	85,6
Естонія	56,8	74,3	85,2
Ірландія	48,1	65,7	81,2
Іспанія	50,6	60,8	76,7
Італія	49,4	64,2	76,3
Кіпр	55,1	64,2	78,3
Латвія	53,2	69,4	85,1
Литва	42,7	67,2	88,7
Люксембург	58,4	67,0	83,3
Мальта	54,7	77,7	88,8
Нідерланди	59,8	77,2	87,5
Німеччина	58,5	78,4	87,8
Польща	39,8	64,7	85,0
Португалія	63,5	70,6	80,4
Румунія	53,3	66,0	85,3
Словаччина	33,2	69,3	76,6
Словенія	48,0	66,9	83,1
Сполучене Королівство	59,7	77,3	84,8
Угорщина	47,1	69,9	82,1
Фінляндія	50,8	70,4	82,9
Франція	51,4	69,4	81,5
Хорватія	39,8	59,7	78,6
Чеська Республіка	40,2	76,0	82,6
Швеція	60,9	81,4	87,7

Джерело: Статистичні дані Євростату. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

Таблиця Д.5
ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ПЕРІОД 2005-2015 РР., % ВІД ЗАГАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Країна	Особи, які працюють неповний робочий день, вікова група 20-64					Особи, які мають другу роботу, вікова група 15 років та більше				
	2005	2010	2015	2005	2010	2005	2010	2015	2005	2015
ЄС-27	17,6	19,4	21,3	3,2	3,3	3,2	3,3	3,9	3,3	3,9
ЄС-28	16,5	17,9	19,0	3,7	3,7	3,7	3,7	3,9	3,7	3,9
Австрія	21,5	24,9	27,7	4,0	4,0	4,0	4,0	4,5	4,0	4,5
Бельгія	21,4	23,4	24,1	3,9	4,1	3,9	4,1	4,1	4,1	4,1
Болгарія	1,8	2,2	2,2	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5
Греція	4,7	6,1	9,3	2,8	3,1	2,8	3,1	1,6	3,1	1,6
Данія	17,9	21,6	20,9	11,0	8,3	11,0	8,3	7,1	8,3	7,1
Естонія	6,7	9,6	9,2	3,2	5,0	3,2	5,0	4,9	3,2	4,9
Ірландія	15,6	21,3	21,3	2,1	2,0	2,1	2,0	2,3	2,1	2,3
Іспанія	11,7	12,7	15,5	2,6	2,2	2,6	2,2	2,3	2,6	2,3
Італія	12,6	14,7	18,2	1,6	1,5	1,6	1,5	1,3	1,6	1,3
Кіпр	7,5	8,1	12,9	6,1	3,2	6,1	3,2	2,9	6,1	2,9
Латвія	7,3	9,2	7,1	5,8	4,4	5,8	4,4	5,4	5,8	4,4
Литва	6,9	7,7	7,6	5,7	5,0	5,7	5,0	5,1	5,7	5,1
Люксембург	17,4	17,3	17,8	1,8	3,0	1,8	3,0	3,9	1,8	3,9
Мальта	8,0	10,7	13,7	4,5	4,9	4,5	4,9	4,7	4,5	4,7
Нідерланди	42,7	45,2	46,9	6,2	7,2	6,2	7,2	8,7	6,2	8,7
Німеччина	23,7	25,7	26,8	3,4	3,7	3,4	3,7	5,0	3,4	5,0
Польща	9,2	7,3	6,6	7,8	7,3	7,8	7,3	5,7	7,8	5,7
Португалія	8,2	8,4	9,6	6,3	6,0	6,3	6,0	4,3	6,3	4,3
Румунія	8,7	9,6	8,4	3,1	2,7	3,1	2,7	1,6	3,1	1,6
Словаччина	2,4	3,7	5,7	1,4	1,2	1,4	1,2	0,9	1,4	0,9
Словенія	6,8	9,2	9,3	3,4	3,7	3,4	3,7	3,4	3,4	3,4
Сполучене Королівство	22,5	24,0	23,7	3,7	3,8	3,7	3,8	3,8	3,7	3,8
Угорщина	3,9	5,5	5,7	1,9	1,8	1,9	1,8	1,1	1,9	1,1
Фінляндія	11,9	12,5	12,7	4,0	4,5	4,0	4,5	6,0	4,0	6,0
Франція	16,9	17,5	18,3	2,9	3,4	2,9	3,4	4,3	2,9	4,3
Хорватія	7,3	7,0	5,9	3,4	2,6	3,4	2,6	2,5	3,4	2,5
Чеська Республіка	4,3	5,1	5,2	2,4	2,2	2,4	2,2	2,3	2,4	2,3
Швеція	22,4	24,4	23,0	7,3	8,4	7,3	8,4	9,0	7,3	9,0

БЕЗРОБІТНЕ НАСЕЛЕННЯ ЗА ПРИЧИНАМИ НЕЗАЙНЯТОСТІ У 2011–2015 РР.

Показник	2011	2012	2013	2014	2015
Безробітне населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб	1 732,7	1 657,2	1 576,5	1 847,6	1 654,7
<i>у тому числі за причинами незайнятості, % до підсумку</i>					
вивільнені з економічних причин	34,5	32,5	29,8	22,3	27,8
звільнені за власним бажанням за угодою сторін	32,0	36,2	37,7	31,8	28,9
звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору наймання	9,5	8,5	8,5	7,8	7,5
сезонний характер роботи	9,3	9,9
не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів	18,7	17,1	17,5	16,7	16,4
виконують домашні (сімейні) обов'язки тощо	4,6	3,7
стан здоров'я, оформлення пенсії	0,9	1,5	1,2	1,4	0,9
деоблігзовані з військової строкової служби	1,3	1,4	1,0	0,3	0,3
студенти, учні денної форми навчання	0,6	0,1
інші причини	3,1	2,8	4,3	5,2	4,5

Джерело: Дані Держстату України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

РІВЕНЬ БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ
 (% ДО ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ У ВІЦІ 15–74 РОКИ, ДЛЯ УКРАЇНИ — У ВІЦІ 15–70 РОКІВ)

Країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Усе населення										
Україна	6,8	6,4	6,4	8,8	8,2	7,9	7,6	7,3	9,3	9,1
Євросоюз (27 країн)	8,2	7,1	7,0	8,9	9,5	9,7
Євросоюз (28 країн)	10,4	10,8	10,2	9,4
Австрія	4,7	4,4	3,8	4,8	4,8	4,2	4,9	5,4	5,6	5,7
Бельгія	8,2	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5	8,5
Болгарія	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4	9,2
Греція	8,9	8,3	7,7	9,5	12,7	17,7	24,5	27,5	26,5	24,9
Данія	3,9	3,8	3,3	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6	6,2
Естонія	5,9	4,7	5,5	13,8	16,7	12,5	10,0	8,6	7,4	6,2
Ірландія	4,4	7,9	6,3	11,9	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3	9,4
Іспанія	8,5	8,3	11,3	18,0	19,9	21,7	24,8	26,1	24,5	22,1
Італія	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7	12,2	12,7	11,9
Кіпр	4,5	4,0	3,6	5,3	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1	15,0
Латвія	6,8	6,0	7,5	17,1	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8	9,9
Литва	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	15,3	13,4	11,8	10,7	9,1
Люксембург	4,7	4,2	4,9	5,4	4,4	4,8	5,1	5,9	5,9	6,7
Мальта	6,9	6,4	5,9	6,9	6,9	6,5	6,3	6,4	5,8	5,4
Нідерланди	3,9	3,2	2,8	3,4	4,5	4,4	5,8	7,3	7,4	6,9
Німеччина	10,2	8,4	7,3	7,5	7,0	5,9	5,4	5,2	5,0	4,6
Польща	13,8	9,6	7,1	8,2	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0	7,5
Португалія	7,7	8,1	7,7	9,6	11,0	12,9	15,8	16,4	14,1	12,6
Румунія	7,3	6,4	5,8	6,9	7,0	7,4	6,8	7,1	6,8	6,8
Словаччина	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4	13,7	14,0	14,2	13,2	11,5
Словенія	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9,0
Сполучене Королівство	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0	7,9	7,6	6,1	5,3
Угорщина	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9	11,0	10,2	7,7	6,8
Фінляндія	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4
Франція	8,8	8,4	7,8	9,5	8,9	9,6	9,4	9,9	10,3	10,4
Хорватія	16,0	17,3	17,3	16,3
Чеська Республіка	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1
Швеція	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,1	8,0	7,4

Джерело: Дані Держстату України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

РІВЕНЬ БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ У ВІЦІ 15–24 РОКІВ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ
(% ДО ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ ВІДПОВІДНОГО ВІКУ)

Країна	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Усе населення										
Україна	14,1	12,5	13,3	17,8	17,2	18,6	17,5	17,0	23,1	22,4
Євросоюз (27 країн)	17,3	15,4	15,5	19,8	21,0	21,4
Австрія	9,1	8,7	8,0	10,0	9,5	8,3	9,4	9,7	10,3	10,6
Бельгія	20,5	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2	22,1
Болгарія	19,5	15,1	12,7	16,2	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6
Греція	25,2	22,9	22,1	25,8	33,0	44,4	55,3	58,3	52,4	49,8
Данія	7,7	7,9	7,6	11,2	14,0	14,2	14,1	13,1	12,6	10,8
Естонія	12,0	10,0	12,0	27,5	32,9	22,3	20,9	18,7	15,0	13,1
Ірландія	8,6	9,1	12,7	24,2	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9	20,9
Іспанія	17,9	18,2	24,6	37,8	41,5	46,4	52,9	55,5	53,2	48,3
Італія	21,6	20,3	21,3	25,4	27,9	29,1	35,3	40,0	42,7	40,3
Кіпр	10,0	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	36,0	32,8
Латвія	12,2	10,7	13,1	33,6	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6	16,3
Литва	9,8	8,2	13,4	29,2	35,7	32,2	26,7	21,9	19,3	16,3
Люксембург	16,2	15,2	17,9	17,2	14,2	16,4	18,8	15,5	22,6	17,3
Мальта	15,9	13,9	12,2	14,4	13,2	13,8	14,1	13,0	11,7	11,8
Нідерланди	6,6	5,9	5,3	6,6	8,7	7,6	11,7	13,2	12,7	11,3
Німеччина	13,7	11,9	10,5	11,2	9,8	8,6	8,0	7,8	7,7	7,2
Польща	29,8	21,7	17,3	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8
Португалія	16,3	16,6	16,4	20,0	22,8	30,1	37,9	38,1	34,8	32,0
Румунія	21,4	20,1	18,6	20,8	22,1	23,7	22,6	23,7	24,0	21,7
Словаччина	26,6	20,3	19,0	27,3	33,6	33,7	34,0	33,7	29,7	26,5
Словенія	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3
Сполучене Королівство	14,0	14,3	15,0	19,1	19,9	21,1	21,2	20,7	16,9	14,6
Угорщина	19,1	18,0	19,9	26,5	26,4	26,1	28,2	26,6	20,4	17,3
Фінляндія	18,7	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5	22,4
Франція	21,3	18,9	18,3	22,6	22,5	22,8	23,6	24,0	24,2	24,7
Хорватія	42,1	50,0	45,5	43,0
Чеська Республіка	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	19,0	15,9	12,6
Швеція	21,5	19,3	20,2	25,0	24,8	22,8	23,6	23,5	22,9	20,4

Джерело: Дані Держстату України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Таблиця Д.9

ОКРЕМІ ДОДАТКОВІ ПОКАЗНИКИ БЕЗРОБІТТЯ У КРАЇНАХ ЄС ЗА 2015 РР., % ВІД ЗАГАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Країна	Безробіття		Працівники, зайняті неповний робочий день		Особи, які шукають роботу, але не відразу готові приступити до неї		Особи, готові приступити до роботи, але не шукають її	
	Чисельність, тис. осіб	Рівень, % робочої сили	Чисельність, тис. осіб	Рівень, % робочої сили	Чисельність, тис. осіб	Рівень, % робочої сили	Чисельність, тис. осіб	Рівень, % робочої сили
ЄС-27	17 450	10,9	7 324	4,6	1 558	1,0	7 007	4,4
ЄС-28	22 884	9,4	10 084	4,1	2 200	0,9	9 343	3,8
Австрія	252	5,7	182	4,2	40	0,9	161	3,7
Бельгія	422	8,5	169	3,4	54	1,1	86	1,7
Болгарія	305	9,2	26	0,8	23	0,7	215	6,4
Греція	1 197	24,9	244	5,1	41	0,9	100	2,1
Данія	181	6,2	66	2,3	21	0,7	44	1,5
Естонія	42	6,2	8	1,2	3	0,4	28	4,1
Ірландія	204	9,4	111	5,2	13	0,6	23	1,1
Іспанія	5 056	22,1	1 523	6,6	220	1,0	949	4,1
Італія	3 033	11,9	748	2,9	104	0,4	3 451	13,6
Кіпр	63	15,0	33	7,8	3	0,6	20	4,6
Латвія	98	9,9	27	2,7	5	0,5	43	4,4
Литва	134	9,1	23	1,5	11	0,7	13	0,9
Люксембург	18	6,7	6	2,3	8	2,7	14	5,1
Мальта	11	5,4	4	2,2	:	:	2	1,2
Нідерланди	614	6,9	563	6,3	156	1,8	344	3,9
Німеччина	1 950	4,6	1 553	3,7	476	1,1	533	1,3
Польща	1 304	7,5	322	1,9	103	0,6	560	3,2
Португалія	647	12,6	240	4,7	23	0,5	260	5,1
Румунія	624	6,8	268	2,9	357	3,9
Словаччина	314	11,5	58	2,1	14	0,5	56	2,0
Словенія	90	9,0	31	3,1	4	0,4	25	2,5
Сполучене Королівство	1 747	5,3	1 724	5,3	346	1,1	683	2,1
Угорщина	308	6,8	68	1,5	9	0,2	145	3,2
Фінляндія	252	9,4	99	3,7	65	2,4	141	5,3
Франція	3 054	10,4	1 703	5,8	319	1,1	759	2,6
Хорватія	309	16,3	43	2,3	12	0,6	162	8,5
Чеська Республіка	268	5,1	30	0,6	16	0,3	49	0,9
Швеція	388	7,4	213	4,1	109	2,1	123	2,4

Джерело: Статистичні дані Євростату. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

ЗАЙНЯТЕ НАСЕЛЕННЯ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Показник	Зайняте населення у віці 15–70 років, тис. осіб						Частка зайнятих, % від загальної чисельності зайнятих					
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Україна	19 261,4	19 314,2	18 073,3	16 443,2	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Сільське, лісове та рибне господарство	3 308,5	3 389,0	3 091,4	2 870,6	17,18	17,55	17,10	17,46	16,80	16,41	16,04	15,65
Промисловість	3 236,7	3 170,0	2 898,2	2 573,9	16,80	16,41	16,04	15,65	4,34	4,35	4,13	3,90
Будівництво	836,4	841,1	746,4	642,1	4,34	4,35	4,13	3,90	21,60	22,11	21,94	21,35
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4 160,2	4 269,5	3 965,7	3 510,7	21,60	22,11	21,94	21,35	5,98	6,02	6,16	6,07
Транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність	1 150,9	1 163,6	1 113,4	998,0	5,98	6,02	6,16	6,07	1,70	1,70	1,71	1,69
Тимчасове розмішування й організація харчування	326,7	328,9	309,1	277,3	1,70	1,70	1,71	1,69	1,55	1,55	1,58	1,66
Інформація та телекомунікації	297,9	299,9	284,8	272,9	1,55	1,55	1,58	1,66	1,64	1,59	1,59	1,48
Фінансова та страхова діяльність	315,8	306,2	286,8	243,6	1,64	1,59	1,59	1,48	1,67	1,63	1,58	1,63
Операції з нерухомим майном	322,2	314,3	286,1	268,3	1,67	1,63	1,58	1,63	2,62	2,56	2,52	2,57
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	493,6	456,0	422,9	2,62	2,56	2,52	2,57	0,01	0,01	0,01	0,02
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	343,3	334,3	298,6	0,01	0,01	0,01	0,02	5,21	4,98	5,31	5,93
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1 003,6	962,3	959,5	974,5	5,21	4,98	5,31	5,93	8,48	8,34	8,78	9,10
Освіта	1 633,2	1 611,2	1 587,7	1 496,5	8,48	8,34	8,78	9,10	6,13	6,07	6,37	6,33
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1 181,4	1 171,8	1 150,5	1 040,7	6,13	6,07	6,37	6,33	1,17	1,17	1,22	1,26
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	226,5	221,2	207,9	1,17	1,17	1,22	1,26	2,15	2,19	2,11	2,10
Інші види економічної діяльності	414,3	423,0	382,2	344,7	2,15	2,19	2,11	2,10				

Джерело: Дані Держстату України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ЗАЙНЯТЕ НАСЕЛЕННЯ ЗА РЕГІОНАМИ У 2011–2015 РР.

Область	Зайняте населення у віці 15–70 років, тис. осіб					Рівень зайнятості, %				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Україна	20224,2	19 261,4	19 314,2	18 073,3	16 443,2	59,2	59,6	60,2	56,6	56,7
Вінницька	698,7	701,1	704,6	661,6	674,9	57,5	58,9	59,6	56,3	57,7
Волинська	440,1	442,8	445,7	410,5	397,3	58,2	59,3	59,7	54,9	53,1
Дніпропетровська	1531,3	1 528,5	1 531,0	1 472,8	1 479,6	60,3	61,4	62,1	60,2	60,9
Донецька	1995,4	1 985,4	1 968,1	1 752,4	756,3	58,3	60,0	60,3	54,2	50,3
Житомирська	553,5	550,3	552,3	514,8	506,6	59,5	59,3	59,9	56,1	55,5
Закарпатська	522,7	530,8	541,2	521,4	519,3	57,7	57,5	58,6	56,4	56,2
Запорізька	827,4	821,2	821,9	773,5	745,1	59,5	60,6	61,3	58,2	56,4
Івано-Франківська	529,7	548,5	562,7	547,8	558,3	52,3	54,1	55,4	53,9	54,8
Київська	754,4	757,5	758,4	724,3	739,9	58,6	59,2	59,5	56,9	58,1
Кіровоградська	433,1	433,7	434,0	391,1	386,8	56,9	58,6	59,5	54,2	54,0
Луганська	1002,2	1 008,6	1 011,7	877,6	306,3	57,1	58,5	59,4	52,0	54,6
Львівська	1100,7	1 099,9	1 104,7	1 038,2	1042,0	58,0	58,4	58,8	55,3	55,5
Миколаївська	537,5	533,7	534,5	501,5	508,7	59,1	59,9	60,6	57,3	58,4
Одеська	1048,5	1 060,4	1 064,5	1 009,4	1016,2	57,5	59,2	59,6	56,7	57,3
Полтавська	654,2	652,7	648,3	602,9	583,6	57,3	59,3	59,4	55,7	54,2
Рівненська	489,2	492,5	494,9	476,0	487,7	56,7	59,2	59,6	57,2	58,5
Сумська	518,9	519,6	515,9	481,4	470,5	56,0	59,9	60,1	56,6	55,6
Тернопільська	433,6	439,4	442,9	416,0	406,2	54,2	55,5	56,2	52,9	51,6
Харківська	1279,0	1 280,6	1 282,8	1 225,3	1230,8	59,3	61,2	61,5	59,0	59,3
Херсонська	480,7	477,7	480,2	450,2	445,8	58,9	58,7	59,6	56,4	56,1
Хмельницька	572,2	571,3	573,7	521,9	500,5	59,1	59,0	59,7	54,7	52,6
Черкаська	566,4	562,7	562,1	524,5	523,5	58,4	59,4	59,9	56,3	56,5
Чернівецька	385,4	387,2	391,6	370,6	367,2	57,4	57,9	58,7	55,5	54,9
Чернігівська	475,3	475,5	473,4	439,5	432,3	59,2	60,1	60,6	56,8	56,2
м. Київ	1401,0	1 399,8	1 413,1	1 368,1	1 357,8	63,6	64,5	64,9	62,6	62,0

Джерело: Дані Держстату України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

БЕЗРОБІТНЕ НАСЕЛЕННЯ ЗА РЕГІОНАМИ У 2011–2015 РР.

Область	Безробітне населення у віці 15-70 років, тис. осіб										Рівень безробіття, %				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Україна	1732,7	1 589,8	1 510,4	1 847,6	1 654,7	7,9	7,6	7,3	9,3	9,1	7,9	7,6	7,3	9,3	9,1
Вінницька	75,2	67,3	64,4	77,6	66,3	9,7	8,8	8,4	10,5	8,9	9,7	8,8	8,4	10,5	8,9
Волинська	39,9	39,0	37,9	44,9	43,1	8,3	8,1	7,8	9,9	9,8	8,3	8,1	7,8	9,9	9,8
Дніпропетровська	112,3	108,5	106,8	128,9	115,3	6,8	6,6	6,5	8,0	7,2	6,8	6,6	6,5	8,0	7,2
Донецька	177,7	171,8	165,6	216,4	121,4	8,2	8,0	7,8	11,0	13,8	8,2	8,0	7,8	11,0	13,8
Житомирська	61,4	58,9	56,8	66,6	64,6	10,0	9,7	9,3	11,5	11,3	10,0	9,7	9,3	11,5	11,3
Закарпатська	55,2	50,6	45,6	53,1	52,5	9,6	8,7	7,8	9,2	9,2	9,6	8,7	7,8	9,2	9,2
Запорізька	64,5	61,4	57,7	71,3	80,4	7,2	7,0	6,6	8,4	9,7	7,2	7,0	6,6	8,4	9,7
Івано-Франківська	50,5	46,9	43,8	48,1	51,2	8,7	7,9	7,2	8,1	8,4	8,7	7,9	7,2	8,1	8,4
Київська	54,1	50,8	49,4	62,6	50,7	6,7	6,3	6,1	8,0	6,4	6,7	6,3	6,1	8,0	6,4
Кіровоградська	40,9	40,0	37,0	49,2	49,8	8,6	8,4	7,9	11,2	11,4	8,6	8,4	7,9	11,2	11,4
Луганська	70,3	68,5	66,3	112,7	56,4	6,6	6,4	6,2	11,4	15,6	6,6	6,4	6,2	11,4	15,6
Львівська	92,1	89,1	84,3	97,2	92,7	7,7	7,5	7,1	8,6	8,2	7,7	7,5	7,1	8,6	8,2
Миколаївська	47,4	45,6	42,6	50,1	49,5	8,1	7,9	7,4	9,1	8,9	8,1	7,9	7,4	9,1	8,9
Одеська	66,7	65,6	59,5	72,5	70,1	6,0	5,8	5,3	6,7	6,5	6,0	5,8	5,3	6,7	6,5
Полтавська	66,0	61,2	57,7	78,3	80,7	9,2	8,6	8,2	11,5	12,1	9,2	8,6	8,2	11,5	12,1
Рівненська	56,8	53,3	51,4	56,7	53,7	10,4	9,8	9,4	10,6	9,9	10,4	9,8	9,4	10,6	9,9
Сумська	52,0	49,0	42,8	50,6	52,8	9,1	8,6	7,7	9,5	10,1	9,1	8,6	7,7	9,5	10,1
Тернопільська	50,2	48,0	46,2	53,1	54,1	10,4	9,8	9,4	11,3	11,8	10,4	9,8	9,4	11,3	11,8
Харківська	96,2	93,0	87,8	103,5	93,4	7,0	6,8	6,4	7,8	7,1	7,0	6,8	6,4	7,8	7,1
Херсонська	47,8	45,7	44,4	49,6	50,8	9,0	8,7	8,5	9,9	10,2	9,0	8,7	8,5	9,9	10,2
Хмельницька	55,4	53,7	49,9	54,0	56,6	8,8	8,6	8,0	9,4	10,2	8,8	8,6	8,0	9,4	10,2
Черкаська	57,7	55,8	55,2	59,8	56,7	9,2	9,0	8,9	10,2	9,8	9,2	9,0	8,9	10,2	9,8
Чернівецька	34,2	33,5	31,4	36,8	37,7	8,2	8,0	7,4	9,0	9,3	8,2	8,0	7,4	9,0	9,3
Чернігівська	54,9	51,6	48,4	55,3	51,6	10,4	9,8	9,3	11,2	10,7	10,4	9,8	9,3	11,2	10,7
м. Київ	82,5	81,0	77,5	98,7	102,6	5,6	5,5	5,2	6,7	7,0	5,6	5,5	5,2	6,7	7,0

Джерело: Дані Держстату України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Таблиця Д.13
ЗАРЕЄСТРОВАНІ БЕЗРОБІТНІ ЗА РЕГІОНАМИ ТА СОЦІАЛЬНО ВРАЗЛИВИМИ ВІКОВИМИ ГРУПАМИ У 2011–2015 РР.
 (на кінець року)

Область	2011			2012			2013			2014			2015		
	Усього, тис. осіб	У т.ч. у віці, % до підсумку		Усього, тис. осіб	У т.ч. у віці, % до підсумку		Усього, тис. осіб	У т.ч. у віці, % до підсумку		Усього, тис. осіб	У т.ч. у віці, % до підсумку		Усього, тис. осіб	У т.ч. у віці, % до підсумку	
		20–24 років	55–59 років		20–24 років	55–59 років		20–24 років	55–59 років		20–24 років	55–59 років		20–24 років	55–59 років
Україна	482,8	13,2	6,2	506,8	12,9	7,0	487,7	11,7	7,8	512,2	11,2	7,4	490,8	9,3	9,1
Вінницька	25,6	11,9	5,8	27,5	11,7	6,5	26,7	10,6	7,2	26,5	10,8	7,1	28,1	9,2	8,7
Волинська	10,8	18,6	5,5	11,9	16,2	6,6	11,1	16,0	7,3	11,2	14,6	7,7	11,7	12,1	8,8
Дніпропетровська	30,6	13,1	5,0	34,1	12,6	6,2	32,5	10,8	6,8	36,1	10,8	6,5	37,7	9,4	8,3
Донецька	27,5	14,2	5,2	28,8	12,4	6,7	33,0	11,5	7,2	26,8	9,8	6,6	21,2	8,7	9,1
Житомирська	22,2	14,3	5,0	21,8	13,1	5,5	18,0	12,4	6,2	20,0	12,1	6,1	21,5	11,0	6,4
Закарпатська	11,9	12,4	7,6	13,7	13,7	8,6	8,7	12,3	10,3	10,0	12,1	9,6	9,0	8,7	11,5
Запорізька	22,4	13,0	6,3	23,4	12,4	7,0	24,1	11,3	8,3	30,1	10,3	8,0	28,4	8,9	9,7
Івано-Франківська	15,8	18,8	5,9	16,2	19,4	7,2	15,4	18,3	7,6	16,7	17,1	7,4	14,7	12,9	10,0
Київська	15,6	13,3	4,0	15,8	13,0	4,3	16,1	10,7	4,9	19,6	10,8	4,6	20,1	9,1	5,7
Кіровоградська	17,8	13,0	6,0	18,7	12,6	6,8	18,6	11,9	7,7	21,1	11,5	7,4	22,0	9,4	8,7
Луганська	17,7	12,4	5,3	19,9	12,0	6,4	22,4	11,6	6,7	17,6	9,5	8,3	9,9	6,6	11,0
Львівська	22,6	18,4	5,5	26,5	18,6	6,3	23,1	17,1	7,6	25,2	16,4	7,2	23,9	12,9	8,8
Миколаївська	17,9	11,4	7,2	18,6	11,5	7,8	18,8	10,6	8,6	17,7	10,1	7,7	19,6	8,2	9,3
Одеська	16,1	9,3	7,8	18,0	9,1	8,6	14,2	7,6	8,7	17,0	8,2	8,6	16,3	6,5	10,1
Полтавська	23,1	11,3	6,9	24,3	11,5	7,5	24,5	10,4	8,3	30,3	10,6	7,4	30,4	8,8	8,9
Рівненська	17,8	16,8	4,4	17,5	16,4	5,1	16,5	15,4	6,3	17,1	14,4	6,1	16,7	12,9	7,7
Сумська	16,9	12,6	7,8	16,2	11,9	8,4	16,6	10,6	9,3	18,8	10,3	8,6	18,6	8,8	10,4
Тернопільська	15,4	17,2	5,9	16,3	18,4	6,6	16,5	16,3	7,5	15,7	15,0	8,5	12,7	12,1	10,9
Харківська	28,9	10,4	7,2	28,5	10,5	7,9	26,8	9,0	8,5	30,0	8,7	8,3	29,3	7,4	10,4
Херсонська	11,6	11,5	7,1	13,5	11,2	8,3	13,1	10,4	9,5	15,1	9,8	9,1	15,2	8,3	10,9
Хмельницька	16,6	13,5	6,7	16,2	13,6	7,7	17,3	11,7	8,2	18,0	11,9	8,3	16,9	9,6	10,5
Черкаська	23,7	11,7	5,6	24,9	11,1	6,6	22,2	10,5	7,1	26,2	9,9	6,8	24,9	8,6	8,3
Чернівецька	10,5	13,0	7,7	11,1	12,9	8,3	9,5	13,2	9,4	9,5	11,9	8,9	9,1	10,0	11,3
Чернігівська	15,3	11,5	7,7	15,0	11,2	8,3	14,3	10,4	9,6	16,6	10,0	8,3	16,1	9,0	9,9
м. Київ	6,6	8,6	6,7	8,3	7,7	6,2	9,0	6,5	7,4	17,3	7,2	6,0	16,8	5,0	9,1

Джерело: Дані Держстату України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Наукове видання

КОЛОТ Анатолій Михайлович,
ДАНЮК Василь Макарович,
ГЕРАСИМЕНКО Оксана Олександрівна та ін.

ГІДНА ПРАЦЯ: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення

Монографія

*За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора **А. М. Колота***

Редактори *В. Гломозда, Н. Путівкіна, В. Македон*
Художник обкладинки *Є. Мироненко*
Коректор *О. Шербак*
Верстка *М. Криворученко*

Підп. до друку 07.04.2017. Формат 70×100/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 40,63.
Обл.-вид. арк. 44,15. Наклад 300 пр. Зам. 17-5297.

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)
Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44
E-mail: publish@kneu.kiev.ua

Для нотаток

Для нотаток

Для нотаток