

— забезпечення взаємозв'язку результатів роботи за певний період часу з розмірами винагороди за рахунок установаження показників ефективності діяльності;

— заохочення виконання разових, нестандартних задач;

— облік індивідуальних особливостей (дефіцитність професії на ринку праці, високий професійний рівень працівника і т. ін.) за рахунок встановлення персональної (індивідуальної) надбавки;

— підвищення якісного рівня соціально-трудова відносин за рахунок надання співробітникам пільг і компенсацій.

Таким чином, системи оцінки діяльності та оплати праці прямо або частково впливає на формування і використання людського капіталу на мікроекономічному рівні, а також на якість й ефективність вмотивованості персоналу підприємства.

Література

1. *Drucker, Peter F.*, «The Practice of Management», 1954. Русскоязычное издание: Практика менеджмента. — М.: Вильямс, 2007. — С. 400.

2. *Kaplan R. S., Norton D. P.* The Balanced Scorecard — Measures then drive Performance // Harvard Business Review. — 1992. — V. 70. — № 1. — P. 71—79.

3. *Клочков А. К.* КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. — Эксмо, 2010. — 160 с.

4. *David Parmenter* Key Performance Indicators: Developing, Implementing and Using Winning KPI's. — New Jersey, USA: John Wiley & Sons, inc., 2007. — С. 233.

Стаття надійшла до редакції 18.06.2010 р.

УДК 331.1

О. А. Дороніна, канд. екон. наук, доцент,
Донецький національний університет

ПЕРЕШКОДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. У статті узагальнено основні принципи та ознаки гідної праці. На основі оцінки стану соціально-трудова відносин зроблено висновок про відсутність в Україні передумов розвитку гідної праці та визначено основні шляхи подолання такого стану.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Гідна праця, ринок праці, заробітна плата, соціальний діалог, гендерна нерівність

АННОТАЦИЯ. В статье обобщены основные принципы и признаки достойного труда. На основе оценки состояния социально-трудовых отношений сделан вывод об отсутствии в Украине предпосылок развития достойного труда и определены основные направления преодоления такого положения.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Достойный труд, рынок труда, заработная плата, социальный диалог, гендерное неравенство

SUMMARY. In article main principles and signs of decent work are generalized. On the basis of an estimation of sociolabour relations condition the conclusion is drawn on absence in Ukraine of preconditions of development of decent work and the basic directions of overcoming of such position are defined.

KEY WORDS. Decent work, a labour market, wages, social dialogue, a gender inequality

Вступ. Останніми роками світова спільнота приділяє значну увагу формуванню умов гідної праці для зайнятих в економіці з метою забезпечення передумов розвитку людських ресурсів, їх ефективному використанню та зростанню добробуту населення. Світова економічна криза, яка розпочалася у 2008 р., загострила проблеми у соціально-трудовій сфері майже у всіх країнах світу незалежно від рівня їх економічного розвитку, формуючи перешкоди реалізації задекларованих критеріїв гідної праці. Однак, на сучасному етапі експерти саме гідну працю вважають антикризовим важелем управління соціально-трудовими відносинами.

Генеральний секретар Організації Об'єднаних Націй Бан Кі-мун зазначив, що гідна праця є суттєвим елементом, аби допомогти людям пережити фінансову кризу, яка також стала «кризою зайнятості» [3]. У 2009 р. з нагоди 90-річчя Міжнародної організації праці, її Генеральний директор Хуан Сомавія підкреслив, що увага МОП під час проведення ювілейних заходів по всьому світу буде зосереджена на соціальному діалозі про гідну працю з метою справедливої глобалізації [3]. У боротьбі з кризою МОП виступає за підхід, заснований на гідній праці як визначальному чиннику оздоровлення економіки.

Постановка завдання. Незважаючи на підвищену увагу світових організацій до зазначеної проблеми в Україні проблеми забезпечення гідної праці залишаються не вирішеними й гостро актуальними. Провідні українські вчені О. І. Амоша, С. І. Бандур, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, А. М. Колот, Г. Т. Куліков, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'янченко, О. Ф. Новікова, Л. М. Хижняк у своїх дослідження надають оцінки сучасних проблем у сфері праці, що перешкоджають формуванню в країні гідних умов зайнятості населення.

Метою статті є узагальнення теоретико-методологічних підходів до визначення індикаторів гідної праці та оцінка реалізації її принципів в Україні.

Результати. Міжнародна організація праці розглядає гідну працю як можливість для всіх чоловік і жінок займатися продуктивною працею в умовах свободи, рівності, безпеки та поважання людської гідності. Концепція гідної праці спрямована на реалізацію чотирьох головних стратегічних цілей:

- втілення в життя основних прав у сфері праці;
- розширення можливостей зайнятості та отримання доходу;
- удосконалення систем соціального захисту;
- зміцнення соціального діалогу.

Концепція гідної праці отримала активну підтримку на глобальному, регіональному та національних рівнях. В її основі — зайнятість та розвиток підприємств, права у сфері праці, соціальний захист та соціальний діалог. Саме ці підходи дозволяють задовольнити потреби людей та одночасно забезпечити продуктивне зростання та сталий розвиток.

Програма гідної праці МОП, спрямована на забезпечення гідної роботи, є програмою розвитку із загальним рівноправним залученням, що базується на правах і реальній економіці. Програма гідної праці МОП визначає підходи МОП до всіх працівників, включно з тими, які мають інвалідність. Вона базується на відсутності дискримінації та на розширенні можливостей працевлаштування та підприємництва, а також доступу до професійного навчання. Гідна праця також передбачає розширення соціального захисту, підтримку тих, хто не може працювати, і сприяння початку роботи або повернення до роботи для тих, хто має такі можливості. Фундаментальними елементами в цьому є право на об'єднання, висловлення думки та діалог.

Директор Бюро МОП у Москві П. Баррет-Рид, представляючи Концепцію гідної праці, виокремила такі її ознаки [2]:

- продуктивна діяльність або продуктивна праця, здатна забезпечувати конкурентоспроможність країни;
- справедливий дохід для працівників;
- безпека на робочому місці;
- соціальний захист (від безробіття, під час вагітності, догляду за дитиною, пенсійне забезпечення);
- активна участь у прийнятті важливих управлінських рішень (через профспілки та асоціації підприємців);
- перспективи особистого зростання;
- рівні стартові позиції та можливості для обох статей.

Важливою умовою гідної праці є соціальний діалог та кооперація його учасників.

На думку д-ра екон. наук, професора В. Роїка, найважливішими характеристиками гідної праці виступають [6]:

- високі витрати суспільства на заробітну плату (40—60 % ВВП);

- розвинута система соціального захисту, витрати на яку складають не менш 20—25 % ВВП;

- висока питома вага соціальних витрат у державному бюджеті на охорону здоров'я (7—9 % ВВП) та освіти (4—6 % ВВП);

- розвинута система професійної підготовки, перепідготовки та працевлаштування, не припущення високого рівня безробіття, системна державна діяльність щодо створення нових робочих місць.

Проаналізуємо стан соціально-трудових відносин в Україні в контексті принципів гідної праці.

Стан ринку праці країни гостро відреагував на прояви фінансово-економічної кризи і через це, показники зайнятості та безробіття населення у 2008—2009 рр. різко погіршилися. За даними Державного комітету статистики України у 2009 р. порівняно з 2008 р. у сфері зайнятості мали місце наступні тенденції [4]:

- зменшення рівня економічної активності з 72,3 % до 71,6 %;

- зменшення рівня зайнятості з 67,3 % до 64,7 %;

- збільшення рівня безробіття: за методологією МОП з 6,9 % до 9,6 % та зареєстрованого безробіття з 2,9 % до 3,4 %;

- збільшення кількості економічно неактивних осіб, зневірених у пошуку роботи на 30,9 %;

- скорочення кількості вільних робочих місць на 27,7 %;

- зниження рівня працевлаштування незайнятого населення за допомогою державної служби зайнятості з 43,3 % до 32,8 %;

- збільшення кількості працівників, які з ініціативи адміністрації:

- працювали неповний робочий день (тиждень) з 10,6 % до 19,4 %;

- знаходились в адміністративних відпустках з 1,6 % до 2,6 %.

Таким чином, наочним є недотримання принципу щодо запобігання зростанню безробіття, недосконалість політики працевлаштування, обмеження можливостей ефективної зайнятості.

Ядром гідної праці виступає система доходів працездатного населення. Щодо політики доходів відзначимо, що не зважаючи на зростання у 2009 р. порівняно з 2008 р. середньомісячної но-

мінальної заробітної плати на 5,5 %, в Україні за цей період мало місце зменшення індексу реальної заробітної плати з 106,3 % до 90,8 %, що свідчить про зниження добробуту працюючого населення. Динаміка темпів номінальної та реальної заробітної плати в Україні наведена на рис. 1 і свідчить про те, що майже постійне відставання темпів зміни реальної заробітної плати гальмує реальне відчутне зростання доходів працюючих громадян в Україні. Рівень середньої заробітної плати в Україні у 2009 р. склав 1906 грн, що на 41 % перевищує рівень 2007 р. (докризовий період), але з урахуванням наведених вище даних не доцільно говорити про зростання добробуту населення. Крім того, протягом 2009 р. в Україні відбулося збільшення суми заборгованості з виплати заробітної плати на 23,9 %, що виступає перешкодою дотримання такого критерію гідної праці отримання справедливої винагороди за працю у повному обсязі.

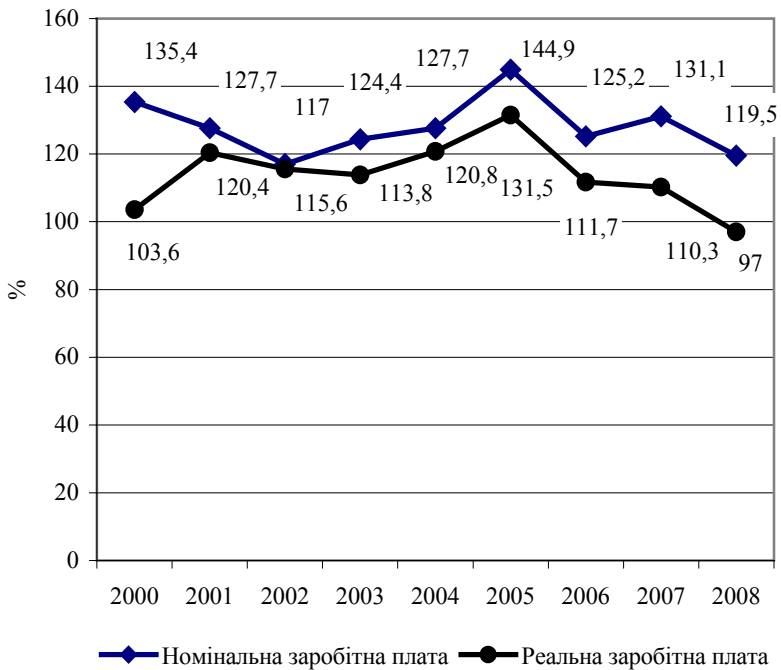


Рис. 1. Динаміка темпів зростання заробітної плати в Україні у 2000—2008 рр. [4]

Рівень заробітної плати більшості працюючих не може забезпечити навіть мінімально необхідні потреби їхніх сімей. У 2008 році у кожного восьмого працівника нарахована заробітна плата не перевищувала прожиткового мінімуму для працездатної особи, у двох третин вона була нижчою за середній її рівень по країні [5].

Фахівці зазначають, що основними чинниками падіння як номінальних, так і реальних доходів в Україні в умовах кризи є [1, с. 196]:

- скорочення зайнятості та зростання безробіття;
- зниження заробітної плати працюючих внаслідок погіршення фінансово-економічного становища підприємства;
- зростання заборгованості із виплат заробітної плати;
- зростання інфляції, знецінення як поточних доходів, так і нагромаджених коштів;
- зниження доходів від підприємництва, ділових активів, власності;
- встановлення більш жорстких умов надання соціальної допомоги держави, що призводить до зменшення державних соціальних трансфертів.

Аналіз стану промислової безпеки свідчить, що в Україні у 2008 році збільшилася кількість нещасних випадків із смертельними наслідками. Збільшення кількості нещасних випадків зі смертельними наслідками спостерігається у таких галузях: газовій та вугільній — на 19, на транспорті — на 14, у будівництві — на 12 тощо.

Ситуація погіршується ще й у тому, що в останні роки збільшилася кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, в основних галузях економіки вона досягла майже 28 % облікової кількості працівників.

З приводу оцінки принципу гендерної рівності зазначимо, що під час підготовки до парламентських слухань з питань дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян у 2009 р. в Україні у ході перевірок з'ясувався також стан дотримання положень Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок у реалізації: права на працю; права на однакові можливості при прийнятті на роботу; права на вільний вибір професії чи виду роботи; права на просування по службі; права на рівну винагороду за працю, включаючи одержання пільг; права на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи; права на соціальне забезпечення у

разі втрати працездатності, а також права на оплачувану відпустку; права на безпечні умови праці.

У ході тематичних перевірок було перевірено 2193 підприємства, установи, організації, де використовується праця жінок. З них 607 — державних, 517 — колективних, 1069 — приватних. Порушення законодавства при використанні праці жінок було виявлено на 995 підприємствах, установах, організаціях, що становить 45 % перевірених з цього питання роботодавців [5].

Висновки. Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити висновок про відсутність в Україні передумов розвитку гідної праці. Наявні тенденції розвитку соціально-трудоких відносин на державному рівні в цілому характеризуються незадовільним станом ринку праці, несприятливими умовами використання робочої сили (санітарно-гігієнічні умови праці, низька безпека праці, неефективна система оплати праці тощо), наявність гендерної дискримінації. Для виправлення такого становища вважаємо за доцільне розробити комплексну та виважену Національну програму гідної праці, підвищити рівень ефективності соціального діалогу, в тому числі — через зростання соціальної відповідальності роботодавців, оптимізувати процес бюджетного фінансування соціальної сфери.

Література

1. *Антонюк В. П.* Проблеми формування доходів населення в умовах економічної кризи та шляхи їх вирішення / В. П. Антонюк // Вісник Донецького національного університету. Спецвипуск. — 2009. — № 2. — С. 195—198.
2. *Колосова Р. П.* Достойный труд в XXI веке / Р. П. Колосова // Человек и труд. — 2005. — № 1. — С. 34—39.
3. *Молчанов А.* Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию международной организации труда / А. Молчанов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2009. — №7. — С. 25—29.
4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електроний ресурс] — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Постанова Верховної Ради України від 15.01.2009 № 892-VI «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян» [Електроний ресурс] — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
6. *Роик В.* Достойный труд / В. Роик // Социальное партнерство. — 2006. — № 2. — С. 31—37.

Стаття надійшла до редакції 23.06.2010 р.