

УДК 331./5(477)
ББК 65.24(4Укр)
Р64

Автори:

Близнюк В.В. (1.1;1.3;1.4;3.3;5.5), Петрова І.Л. (вступ, 1.2; розділ 2 (2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 3.1; 5.3)), Гук Л.П. (1.2;3.2), Галустьян Ю.М. (1.4;4.3), Юрик Я.І. (3.3;3.4), Жовнір С.М. (3.5), Куліков Г.Т. (4.1), Монастирська Г.В. (1.2;4.2), Гречан А.П. (5.1), Колос І.В. (5.1), Лавриненко Л.М. (5.2), Біліченко С.П. (5.2), Кагляк О.В. (5.3), Перегудова Т.В. (5.4).

Рецензенти:

д-р екон. наук Дмитренко Г.А. (Університет менеджменту освіти НАПН України – Київ)
д-р екон. наук Ємельяненко В.Г. (Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана – Київ)
д-р екон. наук Лісогор Л.С. (Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України – Київ)

Затверджено до друку Вченою радою ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»(протокол № 110 від 11 листопада 2014р.)

P64

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. : 58 табл., 51 рис.

ISBN 978-966-02-7901-8

У роботі виявлено інституційні пастки становлення соціально-трудової сфери українського суспільства, обґрунтовано засади їхнього подолання, визначено вектори зміни соціально-трудових відносин на ринку праці за умов становлення економіки знань. Здійснено аналіз суперечливих тенденцій функціонування ринку праці (взаємодії його формальної та неформальної, традиційної та інноваційної, гнучкої та жорсткої складових, внутрішньої та зовнішньої мобільності). Авторами вперше дано оцінку жорсткості захисту зайнятості в Україні у світлі міжнародних порівнянь, розроблено напрями необхідних інституційних перетворень. Висвітлено роль заробітної плати як регулятора ринку праці, гостроту її диференціації в Україні, визначено невідкладні кроки з удосконалення системи оплати праці, зокрема у бюджетному секторі. Обґрунтовано пріоритетні напрями реформування освітньої підсистеми соціально-трудової сфери. Важливими компонентами дослідження стали питання подолання втрат, викликаних недосконалістю системи охорони здоров'я, підвищення якості життя.

Для науковців, органів державної та виконавчої влади, викладачів, аспірантів та студентів економічних спеціальностей, а також усіх, кого цікавлять проблеми розвитку соціально-трудової сфери в Україні.

УДК 331./5(477)
ББК 65.24(4Укр)

ISBN 978-966-02-7901-8

© Національна академія наук України, 2016
© ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2016

- формування правових основ взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, заснованих на принципах соціального партнерства;
- розроблення та впровадження інноваційних стратегій розвитку організації, її людських ресурсів та відносин між працею та капіталом;
- подолання управлінських патологій та затвердження нових стилів управління, заснованих на діалогово-адаптивних технологіях;
- розвиток самосвідомості та самоідентифікації працівників як основних суб'єктів соціально-трудових відносин;
- забезпечення гідної праці та справедливої винагороди за працю;
- розроблення і реалізація заходів з удосконалення професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу;
- створення необхідних умов для розвитку самоорганізації і самоврядування в трудовому колективі;
- забезпечення реального соціального захисту кожного члена трудового колективу.

2.4. Соціокультурний чинник становлення гідної праці

Наша держава потрапила в найдраматичнішу смугу своєї історії, що визначається гострою руйнівною кризою її політичних, економічних і соціокультурних засад. Напрацьовані роками культурні цінності виявили повну неспроможність утримати цілісність та згуртованість українського суспільства, підтримати конкурентоспроможність національної економіки, протистояти агресивним зовнішнім впливам. У такі часи важко думати про створення культурних елементів, але по-іншому не можна, оскільки будь-які позитивні перетворення можуть закріпитися лише на культурному фундаменті.

Феномен культури існує на трьох основних рівнях: особистісному, або на рівні окремої людини, корпоративному – на рівні окремих організацій, національному – на рівні всієї держави. При цьому серединний рівень – підприємства, на нашу думку, відіграє вирішальну роль, оскільки засоби управлінського впливу тут мають найвагомішу силу і адресність впливу. Саме підприємства здатні започатковувати й розвивати нові цінності: гідної праці, розвитку і саморозвитку працівника, творчого співробітництва, відкритості до спілкування, толерантності до протилежних думок тощо. Перед трудовими колективами наразі стоять завдання істотної соціокультурної трансформації, вирішення яких є вагомим інструментом імплементації

принципів гідної праці, реформування соціально-трудової сфери та управління соціально-трудовими відносинами.

В українській практиці основна увага приділяється удосконаленню правових аспектів управління соціально-трудовими відносинами. Проте численні приклади недотримання норм трудового права, порушення умов гідної праці підводять, до висновку, що без формування відповідної організаційної культури підприємства «соціалізувати» відносини праці неможливо.

Соціалізація індивідуумів по суті є керованим процесом засвоєння базових цінностей організації, розуміння її місії та завдань, структури, системи соціально-трудових відносин. Цілком зрозуміло, що в успішних компаніях створюється більш міцна економічна база становлення гармонійних соціально-трудових відносин. Проте варто наголосити, що соціалізація працівників має зворотній позитивний економічний ефект, обумовлюючи позитивне ставлення до праці, скорочення часу на узгодження завдань, розуміння своїх ролей та обов'язків, посилюючи заінтересованість в індивідуальних та загальних здобутках організації.

Управління соціально-трудовими відносинами у сфері праці повинно базуватися на принципах організаційної культури підприємства і загальної культури суспільства⁸³. В кінцевому результаті добре відпрацьовані процедури та правила регулювання відносин праці стають внутрішніми компонентами організаційної культури підприємства. Скажімо, такі, як існуючі в багатьох компаніях ритуали введення працівника в посаду, ознайомлення з підприємством, представлення трудовому колективу, різноманітні форми допомоги працівникам, вшанування героїв виробництва, турботи про членів сім'ї співробітників тощо. Зазначене одночасно може бути як елементами трудових контрактів або угод та спільними цінностями, що формують організаційну культуру підприємства.

З іншого боку, необхідно звернути увагу на необхідність виховання нової культури соціально-трудових відносин організації, складовими елементами якої мають стати нова культура праці, нові стилі та методи управління, способи участі працівників у різних видах організаційної діяльності, психологічна культура самого працівника.

Корпоративна культура – це сформована система керівних переконань, принципів, норм, цінностей і технологій у життєдіяльності організації. Метою

⁸³ Петрова І.Л. Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин // Вчені записки. – Вип. 40. – К., 2015. – С. 139–145.

корпоративної культури є формування трудової поведінки персоналу, що сприяє досягненню цілей підприємства. Для досягнення цієї мети в процесі управління персоналом підприємства необхідно вирішувати такі завдання:

- розвиток у персоналу почуття причетності до справ підприємства (лояльність персоналу);
- покращення умов праці та запровадження принципів гідної праці та справедливої оплати праці;
- залучення персоналу до конструктивного соціального діалогу;
- зміцнення стабільності та конструктивності системи соціально-трудових відносин;
- підтримка індивідуальної ініціативи працівників;
- створення атмосфери єдності всіх працівників організації;
- формування довіри працівників до керівників і один до одного;
- делегування відповідальності;
- розвиток партисипативного управління;
- зміцнення корпоративної родини, виховання корпоративного духу.

Культура організації виявляється у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки, насамперед її трудової моделі. Вона регламентує поведінку людини і дає можливість прогнозувати її реакцію в критичних ситуаціях.

У системі соціально-трудових відносин корпоративна культура визначає:

- загальнолюдські цінності, сполучення інтересів персоналу (співробітництво, новаторство, довіра і т.ін.) з корпоративними інтересами (підвищенням конкурентоспроможності, завоюванням ринкової ніші);
- ринкові принципи управління підприємством (пріоритет споживача, якість роботи та ін.) і вимоги до персоналу (лояльність, почуття спільності, причетності до загальної справи підприємства);
- норми і правила трудової поведінки, стандарти виконання трудових обов'язків, умови матеріальної і моральної винагороди і вимоги до організації праці, її гуманізації та безпеки.

Розвиток корпоративної культури передбачає підвищення професійної та особистісної компетентності працівників:

- заохочує процес навчання і розвитку персоналу;
- розвиває принципи трудової етики;
- формує у персоналу відчуття гордості і відданості своїй організації;

- полегшує спілкування і забезпечує психологічну комфортність працівників.

На основі поєднання компетенції працівника, його трудової етики, принципів і цінностей формується професійна культура, яка має стати об'єктом діяльності та інтересів сторін договірної угоди.

Культура праці є органічною складовою культури підприємства та її ключовою сферою, оскільки три основні прояви культури реалізуються передусім у процесі праці: гармонізація взаємодії людини і природи, створення культурної атмосфери взаємовідносин між людьми, культурна трансформація самої людини у напрямі її саморозвитку через творчу самореалізацію.

Культура праці характеризується комплексом функцій, найважливішими серед яких є: пізнавальна (сприяє засвоєнню працівниками позитивних установок 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, встановлення норм і стандартів у трудових процесах); комунікативна (сприяє спілкуванню, обміну інформацією); інтегративна та дезінтегративна (з одного боку, сприяє єднанню суб'єктів праці, гармонізації їх інтересів, з іншого – поділяє їх на різні групи з різними субкультурами); адаптаційна (полегшує адаптацію працівника під час зміни робочого місця, втрати роботи, працевлаштування); оціночно-мотиваційна (дозволяє оцінювати трудову поведінку та стиль керівництва згідно з прийнятними 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 стверджувати про її системотворчу роль у формуванні та розвитку принципів гідної праці, на основі яких, у свою чергу, сьогодні формується нова культура праці.

Концепція гідної праці вперше була презентована у доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) на 87-й сесії Міжнародної конференції праці у 1999 р. Гідна праця, згідно з визначенням МОП, це «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливую оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукуп-

ності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності й особисті прагнення людини»⁸⁴.

Концепція гідної праці спрямована на оптимізацію відносин між працівниками і роботодавцями і має чотири складові: продуктивну зайнятість, трудові права працівників, соціальний захист і соціальний діалог. Базовим розділом є продуктивна зайнятість, що означає: доступність продуктивної та значущої праці, реальна можливість знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність для всіх бажаючих працездатних осіб; 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 відповідно до сучасних технологій і стандартів безпеки; підбір і розстановку персоналу відповідно до вимог 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 феномена і включати 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 щодо реалізації концепції гідної праці. У цьому документі гідна праця трактується як «праця, що приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, дозволяє почуватися надійно сім'ї, дотримуються права людини, в тому числі й на власну думку, і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця – це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі»⁸⁵.

З цих позицій зайнятість необхідно розглядати як ефективну. Таким чином, ключовим принципом гідної праці в системі культурних цінностей стає саме ефективна зайнятість.

Іншою складовою концепції гідної праці є дотримання трудових прав, що передбачає наявність розвиненого трудового законодавства, яке ґрунтується

⁸⁴ Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. – Женева, июнь 1999 г. – 106 с. – С. 5.

⁸⁵ ILO. 2000. Decent work pilot program [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

ся на принципі верховенства права і включає право на працю; дотримання 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 та вільний вияв власних поглядів.

У частині соціального захисту представлено систему гарантій дотримання 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.

Соціальний діалог як складова концепції гідної праці передбачає право на ведення колективних переговорів роботодавців і працівників, спільного пошуку і прийняття рішень у разі виникнення трудових конфліктів, систему заходів, що забезпечують взаємозацікавлену співпрацю працівників і роботодавців, свободу створення і діяльності профспілок, упровадження економічної демократії, у т.ч. залучення працівників до участі у власності та управлінні підприємствами.

Таким чином, реалізація концепції гідної праці фактично означає затвердження європейських цінностей у сфері праці, серед яких базовими є свобода вибору робочого місця, рівність і гідність працівників, продуктивність праці, відповідний і справедливий дохід, пристойний соціальний захист, безпека умов праці, повага прав трудящих, можливість приймати рішення щодо трудових відносин у процесі соціального діалогу. Такі цінності не можна насадити директивно, вони передбачають зміну підходів до побудови корпоративної культури в організації. Зокрема, зазначимо важливість формування нового 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 її безпечних умов.

Показники реалізації Концепції гідної праці (продуктивність зайнятості, безпека, повага прав трудящих і соціальний захист, відповідний дохід, можливість впливати на прийняття рішень щодо умов праці та трудових відносин шляхом соціального партнерства тощо) є неоднорідними та незіставними у межах різних країн. Тому в українській спеціальній літературі зроблено спробу визначення *регіонального індексу гідної праці (PIGP)*, 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 діалогу⁸⁶.

На наш погляд, окремі показники реалізації Концепції гідної праці сукупно відображають рівень досягнутої культури у сфері праці.

Аналіз ступеня реалізації Концепції гідної праці в Україні підводить до висновку про наявність істотного дефіциту гідної праці. Причому із загостренням політичної, економічної та соціальної криз останніх років цей дефіцит загрозливо зростає. Його проявами є падіння рівня зайнятості з 60,2% у 2013 р. до 56,6% у 2014 р., зростання безробіття, знецінення доходів від праці. Україна займає найгірші серед європейських країн позиції у сфері безпеки та охорони праці. Майже третина працівників працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, – підвищеного забруднення повітря на робочому місці хімічними речовинами, пилом, перевищення рівнів шуму та вібрації, на особливо важких ділянках та за напруженого ритму. На деяких підприємствах кількість таких робітників становить до 2/3 загальної чисельності. У цілому в усіх галузях економіки України понад 70% підприємств не відповідають вимогам санітарного законодавства. Невідповідність виробничих умов створення продукції світовим стандартам стала однією з вагомих перешкод на шляху євроінтеграції національної економіки.

Впровадження 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 середньої у світі. Ще більший цей розрив щодо розвинених країн. Наприклад, одна година роботи металурга в Україні оцінюється у 2,5 дол. США, в США – 43 дол. США, європейських країнах – 41 дол. США, Японії – 40 дол. США. Однією з причин такого відставання є те, що частка заробітної плати в собівартості української продукції становить у середньому 8–11%, а європейської – 40–50%⁸⁷. У свою чергу пояснити заниження частки заробітної плати в собівартості української продукції неможливо, зважаючи на тільки з технологічну різницю у рівнях виробництва. Неабияку роль відіграє тра-

⁸⁶ Дороніна О.А. Стратегія антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці в Україні : автореф. дис. д-ра екон. наук. – Донецьк, 2014. – С. 13–14.

⁸⁷ Почему зарплата в Украине в семь раз меньше средней оплаты труда в мире [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dsnews.ua/society/pochemu-zarplata-v-ukraine-v-sem-raz-menshe-sredney-oplaty-08122014100700>

диційне ставлення до персоналу як до статті витрат, на якій слід заощаджувати. Такі ж невинуватені розриви існують в оплаті праці українських та зарубіжних викладачів, наукових співробітників, лікарів. На жаль, виявився надто живучим пережиток радянської культури управління, в якій людський ресурс розглядався як невичерпний та легкозамінний.

На нашу думку, дефіцит гідної праці проявляється у дефіциті свободи працівника у сфері праці, у практично постійній ситуації вимушеного вибору. У своїй фундаментальній праці «Development as Capability Expansion» («Розвиток як розширення спроможності») Амартія Сен розрізняє п'ять аспектів свободи: це (1) політичні свободи, (2) економічні можливості, (3) соціальні можливості, (4) гарантії прозорості і (5) соціальний захист.⁸⁸ Усі ці аспекти безпосередньо корелюються з уявленнями про гідну праці. Більш того, вони є не лише метою розвитку відносин у сфері праці, а й основним засобом цього розвитку.

Разом із тим свобода праці, яка є запорукою вільно обраної зайнятості, належить до найменш розвинених у сучасному українському суспільстві, що змушує визнати зростання ступеня відчуження людини від праці.

У сфері регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах домінує диктат роботодавця. Працівники обмежені в можливості відстоювати 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 цьому етапі у системі методів регулювання соціально-трудових відносин, які мають використовуватися в економіці ринкового типу, переважають нормативно-правові, адміністративно-розпорядчі, організаційно-впорядкувальні. Договірні методи, що використовуються в соціально-трудовій сфері і пов'язані з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудових відносин, демонструють низьку ефективність – хоча використання цих методів і становить основу функціонування соціального партнерства. Мета погоджувально-арбітражних, посередницьких, методів примирення – запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх

⁸⁸ Amartya Sen. Development as Capability Expansion // Journal of Development Planning. – 1989. – P. 41–58.

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 застосовуються формально.

Досвід показує, що економічні перетворення безсоціальної спрямованості та культурної трансформації в кращому разі можуть бути ефективними для досягнення короткострокових цілей. Неможливо проводити ефективну соціальну політику при слабкій економіці і, навпаки, економічні реформи не матимуть перспективи без урахування соціальної складової. Зміни у сфері соціально-трудових відносин мають бути гармонізовані зі змінами в економічній сфері та враховувати їх культурний формат. У протилежному випадку виникає дисбаланс інтересів суб'єктів трудового процесу.

Нова культура управління соціально-трудовими відносинами 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, мотивації та соціального захисту працівників.

Управління трудовими відносинами засобами корпоративної культури забезпечує:

- побудову стабільних відносин співробітництва з працівниками, яка дозволяє мінімізувати конфлікти;
- розуміння працівниками колективних інтересів через комунікаційні процеси;
- посилення загальної зацікавленості у досягненні організаційних цілей через розвиток корпоративної культури.

Впровадження методів та засобів корпоративної культури в практику підприємств полегшує перехід від директивного до адаптивного управління, заснованого на ідеях синергетичного підходу⁸⁹. Згідно з цим напрямом підприємство є системою не тільки керованою, а й такою, що може самоорганізуватися. Воно розвивається за законами нелінійного характеру (реак-

⁸⁹ Єльнікова Г.В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи : монографія / [Єльнікова Г.В., Борова Т.А., Касьянова О.М. та ін.] / за заг. Редакцією Г.В. Єльнікової. – Чернівці : Технодрук, 2009. – С. 55.

ція системи непропорційна силі впливу на неї), проходячи через нерівноважні стани. За адаптивного управління соціально-трудовими відносинами менеджмент організації розробляє генеральну стратегію їх розвитку, тоді як окремі деталі узгоджуються в процесі самоорганізації та адаптації.

Застосування принципів корпоративної культури дозволяє модернізувати договірний процес, використовувати гнучкі форми трудових договорів і контрактів. У світовій практиці є три основні типи контрактів: класичний, імпліцитний та неокласичний:

- класичний – це двосторонній контракт, який ґрунтується на чинних юридичних нормах і не визнає домовленостей, не зафіксованих письмово. Типовим прикладом такого контракту є трудовий договір та контракт з керівником організації;

- імпліцитний, або контракт відносин – це довгостроковий взаємовигідний контракт, у якому неформальні умови переважають над формальними, оскільки неможливо заздалегідь визначити всі умови взаємодії. Імпліцитні контракти укладаються при трансакціях з висококомпетентними працівниками, залучення яких в організацію забезпечує синергетичний ефект взаємодії усіх людських ресурсів;

- неокласичний – це контракт гібридного характеру, йому притаманні риси класичного та імпліцитного. Він укладається в умовах невизначеності і нагадує швидше договір про принципи співробітництва, ніж строгий юридичний документ, у якому передбачено всі без винятку ситуації, що можуть виникнути у майбутньому.

Одним із напрямів економічної модернізації є трансформація відносин у формі імпліцитних та неокласичних угод. Маючи за своєю структурою високу гнучкість, вони нівелюють недоліки законодавчого регулювання прав і відповідальності економічних суб'єктів. Наразі визначились позитивні тенденції розвитку імпліцитних угод у системі маркетингу, банківській сфері, ринку фінансів і цінних паперів та ін. Досвід переконує в тому, що розширення свободи працівника у виконанні трудових завдань суттєво впливає на його творчість, ініціативу та персональну ефективність.

Крім економічної, корпоративна культура спричиняє соціальну модернізацію управління соціально-трудовими відносинами, яка передбачає оптимальне збалансування захисної та виробничої функції трудового права, забезпечення рівноваги інтересів працівників і роботодавців, прозорість і справедливість взаємовідносин. Її підґрунтям є такі культурні патерни, як високий ступінь взаємної довіри, лояльність, готовність до співробітництва, відповідальність, повага до партнерів.

Економічна та соціальна модернізація управління соціально-трудовими відносинами сприяє розвитку соціального діалогу як сучасної форми соціального партнерства⁹⁰. Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 рр. передбачено, що одним із пріоритетів діяльності соціальних партнерів має стати розвиток соціального діалогу на рівні підприємства. Формування соціального діалогу між працедавцями, працівниками і державними органами має базуватись на принципах високої культури відносин між сторонами. На підприємствах і в організаціях основну увагу необхідно звернути на такі її виміри, як підвищення задоволеності трудовою діяльністю, забезпечення гідної праці та адекватної матеріальної і моральної винагороди, виключення деструктивного впливу конфліктних ситуацій у трудовій сфері, створення сприятливих умов праці і професійного та особистісного розвитку працівників, лояльність співробітників до організації.

Низький рівень культури праці в сучасній економічній системі України характеризується втратою лояльності працівників до організацій, яка набуває масового характеру. За оцінками експертів, майже дві третини всіх працівників українських компаній змінять місце роботи протягом наступних трьох років.

Лояльність працівників до компанії-роботодавця означає бажання працювати ефективніше, прагнення дотримуватися принципів компанії, активно сприяти досягненню її цілей. Тому керівництво успішних організацій дедалі частіше розробляє програми управління лояльністю персоналу. За наявності лояльних співробітників керівники можуть розраховувати на прояв ініціативи, інноваційні пропозиції, підвищення продуктивності праці та ефективне вирішення соціальних проблем. Лояльні працівники характеризуються дотриманням дисципліни, готовністю до навчання та розвитку, збереження секретної інформації, терпимістю до тимчасових труднощів.

Важливим кроком у впровадженні системи лояльності має стати взаємна соціальна відповідальність власників, керівників та працівників у сфері праці. Організація, що доводить заінтересованість не тільки у своїх прибутках, а й у розвитку соціально-трудової сфери, покращенні умов праці і життєдіяльності, забезпеченні гідної і справедливої матеріальної винагороди, сприяє підвищенню лояльності співробітників.

Корпоративна соціальна відповідальність – це відповідальність тих, хто приймає рішення, за тих, на кого безпосередньо чи опосередковано ці рі-

⁹⁰ Терон І.В. Модернізація соціально-трудових відносин: сценарії, пріоритети, ефекти // Економічний часопис-XXI. – 2013. – № 7–8 (1). – С. 97–100.

шення впливають. Соціальна відповідальність – це концепція, що заохочує компанії враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив діяльності компанії на споживачів, працівників, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах своєї діяльності. Вихідним та ключовим компонентом корпоративної соціальної відповідальності є ставлення до своїх співробітників. За версією Світової ради компаній зі сталого розвитку, корпоративна соціальна відповідальність – це довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та їхніх родин, громади й суспільства загалом.

Корпоративна соціальна відповідальність забезпечує низку позитивних результатів у сфері праці:

1) покращення ефективності трудових процесів – у рамках екологічних програм компанії виявляють приховані важелі підвищення ефективності за рахунок докорінного удосконалення технологій за умови підвищення рівня безпеки праці;

2) підвищення мотивації та продуктивності працівників – за рахунок впровадження програм лояльності для своїх працівників;

3) забезпечення розвитку персоналу і стимулювання його творчої ініціативи.

На наш погляд, активна діяльність соціально відповідальної компанії містить у собі найпотужніший стимул для формування лояльності персоналу, розвитку почуття відповідальності, залучення до головних цілей компанії. Завдяки цьому працівник задовольняє свою потребу в самоповазі, відчуває свою особисту значущість і бачить, наскільки затребувана його праця. Сучасними спеціалістами для оцінки ставлення працівника до організації вживається тріада показників: задоволеність роботою в організації, лояльність і залучення, причому останньому надається особливо важливе значення. Модель залучення в компанії Hewitt коротко можна представити формулою: Say – Stay – Strive (говори – залишайся – старайся). З іншого боку, ці показники є індикатором здорової культури організації.

Такі компанії як МЕТРО, «Артеріум», «Київстар», «ДТЕК», «Тетра-Пак» активно реалізують стратегію корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. Вони розробляють свої власні програми лояльності персоналу, складовими яких є:

- умови участі у програмі лояльності;
- переваги для працівників компанії;
- місія компанії та цінності компанії;

- організація участі персоналу в управлінні компанією;
- соціальний пакет;
- гідні умови праці;
- адаптація та розвиток персоналу;
- корпоративні заходи;
- соціальна відповідальність, корпоративно-соціальна звітність.

Прикладами програм лояльності є також:

- підхід «життя на роботі», який означає, що організація не обмежується створенням лише фізичних умов для високоефективної праці, а створює робоче середовище, в якому людина хоче перебувати і почуває себе комфортно у всіх відношеннях – фізичному, професійному, соціально-психологічному;

- політика «повної винагороди», яка передбачає використання всього арсеналу фінансових і нефінансових важелів для створення дієвої системи заохочення.

Управління лояльністю персоналу як інструмент корпоративної культури є одним з найважливіших засобів забезпечення конкурентоспроможності як персоналу, так і підприємства в цілому. За допомогою розроблення і впровадження заходів з управління лояльністю підприємства забезпечують:

- зростання якості та продуктивності праці за рахунок підвищення трудової мотивації й покращення ставлення до праці;
- підвищення рівня відповідальності та дисциплінованості співробітників працівників;
- зростання єдності інтересів та згуртованості колективу;
- зміцнення кадрової безпеки підприємства;
- розвиток ініціативності та творчості працівників;
- формування позитивного ставлення до компанії та її цілей.

Таким чином, використання соціокультурного чинника у формуванні нових якостей соціально-трудових відносин є важливим фактором реалізації концепції гідної праці. Завдяки впровадженню нових культурних цінностей – лояльності, соціальної відповідальності, згуртованості, спільності інтересів, співробітництва та діалогу сторін – принципи гідної праці стають невід'ємним компонентом соціально-економічного розвитку.