

праці і соціальній сфері; використання можливостей сектору інформаційних технологій; сприяння набуттю трудового досвіду в період отримання освіти; вирішення проблеми відсіву з системи освіти; збалансування потреб ринку праці і професійної освіти; створення умов для розвитку підприємництва; розробці стратегії підвищення попиту на працю молоді; покращення інформації про ринок праці; посилення профорієнтаційної роботи.

Отже, оскільки праця є базовим елементом життя людини, джерелом усіх благ і формою реалізації інтелектуальних і фізичних здібностей особистості, то за сучасних умов лише гідна праця для молоді може бути визначальним чинником соціально-економічного розвитку.

Література

1. 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.

2. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Лібанова Е., Цимбал А., Ярош О., Лісогор Л. // Міжнародне бюро праці. — Женева: МОП. (Work4Youth publication series; No. 41, ISSN: 2309-6780; 2309-6799 (webpdf))

3. Молодіжна зайнятість: подолання гендерних бар'єрів для молодих жінок і чоловіків. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_120504.pdf

4. Перспективы занятости и социальной защиты в мире 2016: тенденции для молодежи. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_513728/lang--en/index.htm

УДК 331.101:330.341.1

Рябоконт І. О.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ГІДНА ПРАЦЯ ТА ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ, ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Міжнародна нормотворча політика у сфері праці знаходиться в постійному пошуку ефективних методів організації трудового життя, що забезпечують реалізацію життєвих цінностей праців-

ника і задоволення його потреб. Найважливішими завданнями забезпечення якості трудового життя на основі принципів гідної праці є:

- формування ефективної моделі якості трудового життя на основі принципів гідної праці;

- визначення основних проблеми у сфері трудового життя в Україні;

- оцінка повноти відображення державною статистикою проблеми гідної праці та якості трудового життя в Україні;

- визначення основних напрямків вирішення проблеми гідної праці та якості трудового життя в Україні.

Для визначення значущих факторів гідної праці та якості трудового життя необхідний ретельний аналіз причин, що породжують їх дефіцит. Так, в узагальненому вигляді існують такі форми асиметрії в області соціально-трудових відносин, що породжують дефіцит гідної праці:

- інституціональна (несформованість інститутів-норм та інститутів -організацій, які повинні виключити диспропорції в розподілі ризиків, нерівність прав і стартових позицій і можливостей суб'єктів);

- економічна (свідоме зниження трудового вкладу та ущемлення інтересів у процесі розподілу доходів);

- соціальна (нерівність соціального стану, порушення принципу соціальної справедливості, поглиблення розшарування за рівнем доходів і добробуту, нерівність доступу до соціальних благ, зростання відмінностей у якості життя);

- інформаційна (нерівномірний доступ і розподіл або спотворення інформації) [1, с. 275].

Проблеми становлення гідної праці, як і формування якості трудового життя носять на даний час, в основному, не тільки економічний, правовий, але швидше етичний, ціннісно-світоглядний характер. Гуманістична спрямованість концепції гідної праці диктує необхідність обліку цінностей працівників у процесі організації їхнього трудового життя, відповіді на питання про пріоритетність цінностей трудового життя, їх структури та ієрархії.

Якість трудового життя, як складова гідної праці, повинна базуватися на принципі відповідності умов, організації та змісту праці потребам і цінностям працівника. Такий підхід мінімізує внутрішньоособистісний конфлікт працівника, запобігає професійному вигорянню і відчуженню праці, позбавленої персонального внутрішнього змісту [3, с. 71].

Таким чином, основними факторами і процесами, що формують гідну працю в Україні є рівність прав і можливостей

суб'єктів праці, принцип соціальної справедливості, ціннісний підхід до мотивації і стимулювання суб'єктів праці.

Профіль Гідної Праці в Україні містить одинадцять тематичних сфер з певним 21 правовим індикатором, які відображають важливі статистичні дані і сучасні виклики щодо подальшого розвитку гідної праці в Україні [2, с. 10].

Державна статистика не відображає проблему гідної праці та якості трудового життя в Україні в контексті представлених сфер. Так, наприклад, проблему рівних можливостей і рівного ставлення у сфері зайнятості не відображено в показниках офіційної статистики через відсутність гендерно-чутливих індикаторів для вимірювання рівня нерівності. Автор вважає, що врахування гендерних аспектів у статистиці відкриє нові можливості для досягнення рівності. Так, необхідно ввести показники про витрати часу жінок і чоловіків, їх участі в неформальному секторі економіки, побутовому насильстві і сексизмі на роботі, розподілі ресурсів, доходу тощо.

Таким чином, державна статистика України не володіє чутливими індикаторами для моніторингу гідної праці і рівня якості трудового життя.

Отже, основними напрямками вирішення проблеми гідної праці та якості трудового життя в Україні є забезпечення:

- належного рівня механізму аналізу та оцінки проблем гідної праці та якості трудового життя;
- статистичних даних і чутливих індикаторів, які описують проблему гідної праці та якості трудового життя;
- узгоджених зусиль держави, роботодавців і суспільства для забезпечення гідної праці;
- адекватної нормативно-правової бази, що дозволяє виключити диспропорції в процесі трудового життя.

Література

1. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія, за наук. ред. А.М. Коло-та, І.Ф. Гнибіденко. — К.: КНЕУ, 2015. — 295 с.
2. Профіль Гідної Праці в Україні, аналітична доповідь Міжнародного бюро праці (2011), http://www.confeu.org/assets/files/lists/urainienne_Ir%5B1%5D.pdf (доступ: 2016-03-04)
3. *Рябокоть І. А.* Методичні підходи до оцінки якості трудового життя: критичний огляд, Людина-суспільство-економіка, Зелена Гура, Том 2: Управління персоналом. Людський капітал. — 2015. — С. 65-73.