

3. United Nations (2015) Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development — URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>.

4 World Employment and Social Outlook: Trends 2020. — Geneva: International Labour Office, 2020. — 108 p.

5. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1. С. 97-125.

УДК 349.2

Близнюк В.В.

к.е.н, ст.наук.спів.,

зав. відділом соціально-економічних проблем
праці ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАНУ»

м. Київ, Україна

Яценко Л.Д.

головний консультант відділу соціальної стратегії

Національний інститут стратегічних досліджень

м. Київ, Україна

КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ЦІЛЬОВИЙ ОРІЄНТИР ДЕРЖАВИ В РЕГУЛЮВАННІ РИНКУ ПРАЦІ

Гідна праця, що охоплює головних суб'єктів ринку праці, визначаючи їх базові якісні характеристики, виступає, передусім, фундаментом стабільного розвитку ринку праці. Сутність гідної праці закладена у її дуалістичній функції: з одного боку, гідна праця виступає найважливішою метою політики у трудовій сфері, з іншого боку, вона одночасно є діючим інструментом забезпечення якості трудового життя. В сучасному баченні її інститут пропонується 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, знаннево насичених робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей»[1].

Базуючись на системному підході, гідну працю можна представити також як сукупність взаємозалежних елементів, критеріїв і методів рішення нетривіальної багатофакторної задачі забезпечення бажаного рівня гідної праці. У рамках такого підходу гідна праця розглядається з позицій системних принципів, як сукупність взаємозалежних елементів, взаємодія яких породжує емерджентний ефект. З інституціональної точки зору сам інститут гідної праці можна представити як збалансовану взаємодію формальних і неформальних інститутів ринку праці, які через соціальний діалог між урядом, законодавчими органами і представницькими організаціями роботодавців і працівників забезпечують необхідні умови для його ефективного функціонування. На думку автора, можна виділити такі основних інститути-механізми, які забезпечують реалізацію концепції гідної праці: інститут зайнятості, інститут оплати праці, інститут безпеки праці, інститут організації й нормування праці, інститут соціального захисту, інститут соціального партнерства, інститут задоволеності працею.

Одним із ключових є інститут оплати праці, що забезпечує працівникові якісне життя його і його родини, економічну незалежність і можливості особистого розвитку. У цій площині проблеми забезпечення гідної оплати праці в Україні полягають у: недосконалості існуючих систем оплати праці; низькому рівні оплати праці, який не забезпечує умов повноцінного відтворення робочої сили і зумовлює поширення бідності серед працюючих; недосконалості системи соціальних стандартів і гарантій; порушенні прав на своєчасне отримання заробітної плати та надмірній її диференціації.

Невідкладних модернізаційних дій потребує інститут соціального захисту, що передбачає: наближення базисних умов соціального захисту населення до відповідних міжнародних норм і стандартів; забезпечення прозорості і координації фінансування та виконання державних програм соціального спрямування; реформування системи соціальних виплат; впровадження інноваційних форм соціального захисту, зокрема для тих працівників, хто трудиться в умовах незахищеної зайнятості; надання переваги заходам активної соціальної політики.

Актуальним в Україні залишається питання щодо розвитку та посилення ролі інституту соціального партнерства, який являє собою систему взаємин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (представниками роботодавців) та органами влади (держави), спрямовану на забезпечення узгодження інтересів

усіх сторін соціально-трудових відносин. Перешкодами на шляху його поширення виступають нерозвиненість нормативно-правового поля; відсутність належного рівня комунікації між партнерами; недостатня активність інформаційної політики, недосконалість норм репрезентативності тощо.

В руслі подолання проблем, що стоять на перешкоді реалізації концепції гідної праці важливим залишається завданнями щодо укріплення інституту задоволеності працею шляхом: перелому інструментальної тенденції у ставленні до праці; формування підґрунтя для реконструкції структури ціннісних орієнтацій українського суспільства на перевагу трудових цінностей; сприяння роботодавцям у реалізації творчих здібностей, самореалізації і професійному вдосконаленню працівників; розвитку інституту престижу праці; формування каналів впливу на суспільну думку і ціннісні орієнтації українців через відповідні організаційні комунікації, соціальну рекламу, діяльність ЗМІ.

В умовах турбулентності соціально-трудових відносин і нових викликів, що постають перед українським суспільством підсилюється актуальність питання розширення змісту соціального діалогу та соціального партнерства між учасниками соціально-трудових відносин та інститутами громадянського суспільства, які беруть на себе відповідальність за розробку та дотримання взаємоприйнятих рішень і налагодження соціальної злагоди.

При цьому мають бути задіяні сучасні підходи до стимулювання розвитку сфери зайнятості та соціально-трудових відносин збалансування ринку праці, використовуючи досвід країн-членів ЄС. Їх реалізація має здійснюватися узгоджено з Цілями сталого розвитку та з урахуванням ризиків, що загострились у період карантину, викликів і інноваційних вимог у частині процесів цифровізації та формування економіки знань.

Список літератури

1. 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 с.