

Бринцева О.Г.,

канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
o.brintseva@gmail.com

Бринцева Е.Г.,

канд. экон. наук, доцент, доцент,
кафедра управления персоналом и экономики труда
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана

Brintseva O.G.,

PhD in Economics,
Associate Professor of Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

**РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ВІДТВОРЕННЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В
КОНТЕКСТІ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

**РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВОСПРОИЗВОДСТВА
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ В
КОНТЕКСТЕ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА**

**EXTENSION OF OPPORTUNITIES OF THE REPRODUCTION
OF LABOR POTENTIAL OF THE UKRAINIAN ENTERPRISES
IN THE CONTEXT OF PRINCIPLES OF DECENT WORK**

У статті досліджено сучасний стан імплементації принципів гідної праці на вітчизняних підприємствах, визначено пріоритетні напрями, теоретичні засади та практичні рекомендації щодо розширення можливостей відтворення трудового потенціалу підприємств України в контексті принципів гідної праці.

В статье исследовано современное состояние имплементации принципов достойного труда на отечественных предприятиях, определены приоритетные направления, теоретические основы и практические рекомендации по расширению возможностей воспроизводства трудового потенциала предприятий Украины в контексте принципов достойного труда.

The current state of implementation of the principles of decent work at the domestic enterprises, priority areas, theoretical principles and practical recommendations on the empowering of the labor potential reproduction of the enterprises in Ukraine in the context of decent work are defined in the article. The processes in social and labor sphere, characterized by significant contradictions — while, on the one hand, increasing demands for employees, there is a gradual intellectualization of labor, increasing of the value of human capital, on the other hand — we see the deepening of the «new poverty» the impoverishment of the working population, processes of the desocialization of labor sphere. The priority areas of expansion of labor potential reproduction at the domestic enterprises in the context of decent work are: providing a decent wage by enhancing innovation and the formation of entrepreneurial thinking, creative approaches to solving production problems in terms of scarce resources; creating a culture of mutual support, the establishment of corporate culture values highly focused on preserving and developing the employment potential; growth opportunities for the required amount of social investment through the development of

international cooperation, participation in international projects; strengthening cohesion in social values and responsibility.

Ключові слова: соціально-трудова сфера, принципи гідної праці, трудовий потенціал, кризові явища, проект ЄС Tempus BUSEEG-RU-UA

Ключевые слова: социально-трудова сфера, принципы достойного труда, трудовой потенциал, кризисные явления, проект ЕС Tempus BUSEEG-RU-UA

Keywords: social and labor sector, principles of decent work, labor potential, crisis, EU project Tempus BUSEEG-RU-UA

Вступ. Сучасний етап змін, які відбуваються в соціально-економічній і політичній системі України, є досить складним, адже проведення реформ здійснюється на тлі системної соціально-економічної, політичної, військової кризи. Для підприємств сучасна криза створює не тільки нові виклики, а й нові можливості, адже на ринку в умовах кризи залишаються тільки найбільш конкурентоспроможні, потужні гравці. І однією з вирішальних конкурентних переваг цих суб'єктів господарювання є їх наявний трудовий потенціал, працівники з інноваційним мисленням, здатні до вирішення складних, нестандартних завдань. Для таких працівників реалізація принципів гідної праці на підприємстві є запорукою їх успішної трудової діяльності, важливим напрямом зниження плинності кадрів і підвищення продуктивності праці. Незважаючи на значний негативний вплив кризових явищ, необхідно прагнути до забезпечення докризових обсягів інвестицій у розвиток персоналу, у вирішення різноманітних соціальних питань, у діяльність і розвиток соціальної інфраструктури підприємств, адже збереження наявного трудового потенціалу є важливою передумовою післякризового відновлення, забезпечення позитивної динаміки ключових індикаторів ефективності фінансово-господарської діяльності підприємств.

Постановка завдання. Процеси, які відбуваються у соціально-трудої сфері, характеризуються суттєвими протиріччями — водночас, з одного боку, зростають вимоги до працівників, відбувається поступова інтелектуалізація праці, зростає цінність людського капіталу, а з іншого боку — бачимо поглиблення «нової бідності», зубожіння працюючого населення, процеси десоціалізації трудової сфери. Окрім того, євроінтеграційні процеси, які відбуваються на тлі економічного спаду, є дуже повільними.

Імплементація принципів гідної праці є важливою передумовою, вирішальним чинником ефективної реалізації процесів відтворення трудового потенціалу вітчизняних підприємств. Проблеми відтворення трудового потенціалу підприємств досліджено в працях вітчизняних і зарубіжних учених: Васильченка В.С., Грішної О.А., Колота А.М., Міщук Г.Ю., Новікової О.Ф., Петрової І.Л., Шаульської Л.В. та інших. Однак системного дослідження проблем, пов'язаних з розширенням можливостей відтворення трудового потенціалу підприємств у контексті впровадження принципів гідної праці, проведено не було. Тому **метою статті** є визначення пріоритетних напрямів, теоретичних засад і практичних рекомендацій щодо розширення можливостей відтворення трудового потенціалу підприємств України в контексті принципів гідної праці.

Результати дослідження. Досліджуючи принципи гідної праці, які були вперше представлені в документах МОП [4], варто відзначити, що чіткий перелік індикаторів, які характеризують імплементацію принципів гідної праці, запропонований не був. У роботі «Профіль Гідної Праці в Україні» [9] було визначено 11 тематичних сфер, які відображають важливі статистичні дані та сучасні виклики щодо подальшого впровадження принципів гідної праці в Україні: можливості

щодо зайнятості, достатні заробітки та продуктивна зайнятість, гідна тривалість робочого часу, поєднання трудових і сімейних обов'язків й 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 і роботодавців, економічний і соціальний контекст гідної праці.

Визначення індикаторів на макроекономічному та мікроекономічному рівні було проведено вітчизняними вченими в роботах [1, 3]. Так, зокрема було розроблено Інтегральний індекс забезпечення гідної праці, який є середньою геометричною Індексів забезпечення гідної праці за трьома складовими: 1) фундаментальними (базовими) індикаторами (об'єднує такі блоки показників: «Можливості щодо зайнятості», «Достатні заробітки та продуктивна зайнятість» і «Безпечна праця»); 2) соціально-орієнтованими індикаторами (включає такі блоки показників: «Державне фінансування соціальної сфери», «Стабільність та впевненість у збереженні роботи», «Гідна тривалість робочого часу» та «Соціальний діалог, представництво працівників та роботодавців»); 3) індикаторами явищ, які є несприятливими, несумісними з поняттям гідної праці (здійснюється за такими блоками показників: «Дитяча праця та примусова праця, що мають бути скасовані» та «Різні форми дискримінації щодо можливостей у сфері зайнятості»). Ці блоки показників характеризують ключові принципи гідної праці і дозволяють провести оцінку рівня їх імплементації на вітчизняних підприємствах.

Розглядаючи трудовий потенціал як ресурси праці, що визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання в сфері праці [12, с. 10], варто відзначити, що процес відтворення трудового потенціалу є формою його розвитку, руху, яка передбачає постійне оновлення, повторення або відновлення функціонуючого відповідного потенціалу в суспільному виробництві [11]. Досліджуючи процеси відтворення трудового потенціалу, варто відзначити, що імплементація принципів гідної праці здатна вирішити нагальні проблеми, пов'язані з підвищенням його кількісних та якісних характеристик за такими головними компонентами, як: освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу.

Негативний вплив кризових явищ суттєво знижує можливості відтворення трудового потенціалу на всіх рівнях. І найуразливішим аспектом є зниження доходів працюючого населення, зростання частки «працюючих бідних» в економічно активному населенні, і відповідно зниження сукупних доходів домогосподарств і фінансових ресурсів для відтворення трудового потенціалу. У 2015 р. продовжується зниження доходів працюючого населення, поглиблюється негативний вплив інфляційних процесів, пов'язаний передусім із значними витратами державного бюджету на військові потреби. Особливо низькими є доходи працівників на підприємствах і в організаціях державної форми власності, де зростання заробітної плати практично не відбувається, незважаючи на стрімке підвищення цін на товари та послуги.

Також продовжується зростання безробіття та заборгованості із заробітної плати в Україні. Так, у 2013—2014 рр. відбулось зростання рівня безробіття (за методологією МОП) з 7,3 % до 9,3 %. Заборгованість із заробітної плати станом на 1 січня 2015 р. становила 2436,8 млн грн (без урахування зони проведення антитерористичної операції). Для порівняння: станом на 1 січня 2013 р. вона становила 830,1 млн грн, на 1 січня 2014 р. — 753,0 млн грн (рис. 1). Ці дані переконливо свідчать про те, що імплементація принципів гідної праці за такими тематичними сферами, як: «Можливості щодо зайнятості» та «Достатні заробітки та продуктивна зайнятість» є першочерго-

вим соціальним завданням. Його реалізація на мікроекономічному рівні пов'язана передусім з пошуком можливостей активізації економічної діяльності, впровадженням інноваційних практик і підходів до ведення бізнесу.

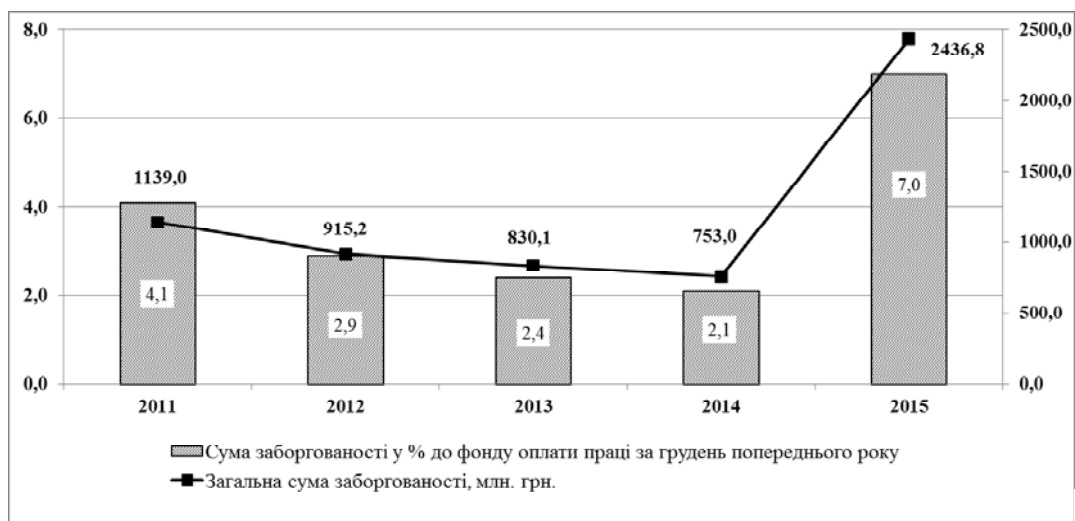


Рис. 1. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у 2011–2015 рр. (станом на 1 січня відповідного року) [5, 8, 10]

Примітка. Побудовано за даними Державної служби статистики України

Зростання можливостей щодо забезпечення зайнятості та підвищення рівня доходів також пов'язане із активізацією підприємницької діяльності, розвитком підприємницьких компетенцій і вихованням підприємницького духу, яке має активно проводитись у вищих навчальних закладах. Успіхів у цьому напрямі досягла кафедра управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», яка з грудня 2013 р. бере участь у реалізації проекту ЄС Tempus «Набуття професійних та підприємницьких навичок за допомогою виховання підприємницького духу та консультації підприємців-початківців» («BUSEEG-RU-UA») 544202-TEMPUS-1-2013-1-AT-TEMPUS-JPHES. Метою проекту ЄС Tempus BUSEEG-RU-UA є розробка та впровадження концепції неперервної освіти в Україні та Росії з метою формування у студентів професійних і підприємницьких навичок, виховання підприємницького духу, а також проведення консультацій підприємців-початківців на базі університетів, технікумів і коледжів за підтримки центрів підвищення кваліфікації працівників освіти, регіональних торгово-промислових палат і Міністерств освіти. До складу консорціуму проекту входять провідні університети та установи з Австрії, Німеччини, Угорщини, України та Росії. У рамках проекту ЄС Tempus BUSEEG-RU-UA в ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» вже розроблено навчально-методичні матеріали, тренінг-курс «Створення власного бізнесу», робочі програми дисциплін, спрямованих на формування підприємницького духу; у лютому-червні 2015 р. у ДВНЗ «КНЕУ імені В. Гетьмана» було проведено курси підвищення кваліфікації викладачів університету; з травня 2015 р. у консультаційних пунктах проводяться консультації підприємців-початківців. Це сприятиме впровадженню концепції неперервної освіти в Україні

з метою формування у студентів професійних і підприємницьких навичок, виховання підприємницького духу; більш ефективній взаємодії університетів і бізнесу; набуттю студентами практичних навичок щодо започаткування власної справи. Розвиток підприємницького духу, який є однією з найважливіших складових підприємницького успіху, має вирішальне значення для подолання кризових явищ, з негативними проявами яких вітчизняні підприємства стикаються майже щодня: зниження попиту на товари та послуги, поглиблення негативного впливу інфляційних процесів, недостатній рівень забезпечення матеріальними та фінансовими ресурсами.

На відміну від державного сектору, де найуразливішим є такий аспект, як «Достатні заробітки та продуктивна зайнятість», у приватному секторі навіть у найпрогресивніших і найдинамічніших компаніях тривалість робочого часу значно перевищує встановлену чинним трудовим законодавством. Успішне поєднання трудових і сімейних обов'язків й особистого життя є досить складним, адже працівники присвячують робочі практично весь свій час. Негативний вплив кризових явищ до того ж знижує можливості зміни роботи, працівники змушені працювати з більшою інтенсивністю, крім того проводити на роботі ще більше часу, що передусім обумовлено зростанням обсягів роботи, пов'язаних із скороченнями персоналу, які проводять вітчизняні компанії в умовах кризи.

В умовах системної кризи досить часто рівень стабільності та впевненості у збереженні роботи для більшості працівників залишається на низькому рівні — нестабільність, невпевненість, негарантованість поступово стають звичним явищем, трендом сучасного етапу розвитку соціально-трудових відносин, що, на жаль, досить важко змінити в найближчому майбутньому. Кризові явища в соціально-економічній, політичній сфері, військові події на Сході України — все це поглиблює нестабільність, веде до посилення міграційних настроїв серед найбільш конкурентоспроможних на вітчизняному та зарубіжних ринках праці людей, суттєвого зниження можливостей для відтворення трудового потенціалу на всіх рівнях вимірювання.

Досить проблемним аспектом для вітчизняних підприємств є забезпечення для працівників гідних, безпечних умов праці. Низький рівень охорони праці та промислової безпеки веде до виробничого травматизму (випадки якого досить часто приховуються), професійних захворювань, зниження продуктивності праці та суттєвих економічних і соціальних втрат. Так, за даними Держаної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України, у 2014 р. було травмовано 6318 осіб (з них — 2034 особи у вугільній промисловості), у 2013 р. — 8568 осіб (з них — 3147 особи у вугільній промисловості). Незважаючи на певне зниження показників виробничого травматизму, його рівень, на жаль, залишається ще досить високим. У 2015 р. рівень виробничого травматизму також знижується, що пов'язано припиненням діяльності окремих підприємств через військові дії на Сході країни, а також зі скороченням виробництва під впливом кризових явищ. Для забезпечення гідних умов праці необхідні соціальні інвестиції, на які в сучасних умовах у багатьох підприємств не вистачає фінансових ресурсів. На стан і рівень впровадження навіть найпрогресивніших концепцій суттєвий вплив має соціально-економічна ситуація у країні — перманентні кризові явища обмежують можливості соціального розвитку, висуваючи на перший план інші пріоритети для підприємств. Тому одним з найактуальніших питань є: «Яким чином забезпечити інвестиції у соціальний розвиток підприємства в умовах обмежених коштів?». Можливо, його вирішення полягає у сприянні соціальним ініціативам, які мають йти від працівників шляхом надання необхідної техніки, матеріалів та інших ресурсів підприємства для вирішення соціальних питань, зменшуючи при цьому фінансування безпосередньо у грошовому виразі.

Висновки. Таким чином, результати проведеного аналізу дозволяють визначити такі пріоритетні напрями розширення можливостей відтворення трудового потенціалу підприємств України в контексті принципів гідної праці: забезпечення гідного рівня оплати праці за рахунок активізації інноваційної діяльності та формування підприємницького мислення, креативних підходів до вирішення виробничих питань в умовах обмежених ресурсів; формування культури взаємної підтримки, утвердження цінностей високоєфективної корпоративної культури, орієнтованої на збереження та розвиток трудового потенціалу; зростання можливостей для забезпечення необхідного обсягу соціальних інвестицій через розвиток міжнародного співробітництва, участі у міжнародних проектах; утвердження в суспільстві цінностей згуртованості та відповідальності.

Література:

1. Бринцева Е.Г., Дорош О.В. Внедрение системы мониторинга индикаторов достойного труда в Украине // *Современные технологии управления*, 2014. — №06 (42). — ISSN 2226-9339. — Режим доступа к журн.: <http://sovman.ru/all-numbers/archive-2014/june2014/item/252-implementation-of-monitoring-system-of-indicators-of-decent-work-in-ukraine.html>
2. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О.А. Грішнова // *Демографія та соціальна економіка*. — №1. — 2011. — С. 39-46.
3. Дорош О.В. Соціально-економічний механізм забезпечення гідної праці: Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07 — демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця. — Х., 2014. — 22 с.
4. Достойный труд. Доклад Генерального директора. 87-я сессия Международной конференции труда. — МБТ, Женева, 1999. — 106 с.
5. Економічна активність населення України у 2014 році. Стат. збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2015. — 206 с.
6. Колот А.М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: [монографія] / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.
7. Міщук Г.Ю. Оцінювання та механізм забезпечення використання трудового потенціалу в Україні: Монографія. — Рівне: НУВГП, 2015. — 280 с.
8. Праця України у 2014 році. Стат. збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2015 р. — 281 с.
9. Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація міжнародного бюро праці [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_154571.pdf
10. Ринок праці у 2014 р. Доповідь Державної служби статистики. — К.: Державна служба статистики, 2015. — 29 с.
11. Рудченко О., Пономарьова О. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах різних форм власності в умовах роздержавлення // *Україна: аспекти праці*. — 2003. — № 1. — С. 35—39.
12. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія / [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]: за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А. Грішнкової. — Черкаси: Видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. — 360 с.

References

1. Brintseva, E.G. and Dorosh, O.V. (2014), “Vnedrenie sistemyi monitoringa indikatorov dostoyного труда v Ukraine”, *Sovremennyye tehnologii upravleniya*, [Online] vol. 06 (42), available at: <http://sovman.ru/all-numbers/archive-2014/june2014/item/252-implementation-of-monitoring-system-of-indicators-of-decent-work-in-ukraine.html> (Accessed 16 Sept 2015).
2. Grishnova, O.A. (2011), “Sotsial'na vidpovidal'nist' u konteksti podolannya systemnoyi kryzy v Ukraini”, *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika*, vol. 1, pp. 39-46.

3. Dorosh, O.V. (2014), "Socio-economic mechanism of decent work", Ph.D. Thesis, Demography, labor economics, social economics and policy, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, Ukraine.

4. ILO (1999), "Dostoinnyy trud. Doklad Generalnogo direktora. 87-ya sessiya Mezhdunarodnoy konferentsii truda" [Decent work. Of the Director General. 87th Session of the International Labour Conference], ILO, Geneva, Switzerland.

5. State Statistics Service of Ukraine (2015), «Ekonomichna aktyvnist' naseleण्याy Ukrainy u 2014 rotsi. Statystychny zbirnyk» [Economic activity of the population of Ukraine in 2014. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine.

6. Kolot, A.M. Hrishnova, O.A. Herasymenko, O.O. et al (2010), Sotsializatsiya vidnosyn u sferi pratsi v konteksti stiykoho rozvytku: monohrafiya [Socialization of labor relations in the context of sustainable development: monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine.

7. Mishchuk, H.Yu. (2015), *Otsynuyannya ta mekhanizm zabezpechennya vykorystannya trudovoho potentsialu v Ukraini: Monohrafiya* [Estimations and mechanism of use of labor potential in Ukraine: Monograph], NUVHP, Rivne, Ukraine.

8. State Statistics Service of Ukraine (2015), «Pratsya Ukrainy u 2014 rotsi» [Labor Ukraine in 2014. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine.

9. ILO (2011), «Profil' Hidnoyi Pratsi v Ukraini: Publikatsiya mizhnarodnoho byuro pratsi», available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_154571.pdf (Accessed 16 September 2015).

10. State Statistics Service of Ukraine (2015), «Rynok pratsi u 2014 rotsi. Dopovid' Derzhavnoyi sluzhby statystyky» [The labor market in the 2014 Report of the State Statistics Service], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine.

11. Rudchenko, O. and Ponomar'ova, O. (2003), «Pidvyshchennya efektyvnosti vykorystannya trudovoho potentsialu na pidpryyemstvakh riznykh form vlasnosti v umovakh rozderzhavlennya», *Ukrayina: aspekty pratsi*, vol. 1, pp. 35 – 39.

12. Hrishnova, O.A. Pasyeka, S.R. Pasyeka, A.S. (2011), Trudovyy potentsial Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist' vykorystannya, stratehichni napryamy rozvytku: Monohrafiya [The employment potential of Ukraine: assessment, efficiency, strategic directions of development: Monograph], vydavnytstvo TOV «MAKLAUT», Cherkasy, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 28.06.2015 р.

УДК 331.5:314.04

Махсма М.Б.,

канд. екон. наук,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
yevgenk@ukr.net

Удовиченко С.М.,

канд. екон. наук, зав. лабораторії інноваційного
провайдингу та інтелектуальної власності,
Донецька державна сільськогосподарська дослідна станція
Національної академії аграрних наук України.

Махсма М.Б.,

канд. екон. наук,
доцент, кафедра управління персоналом и економіки труда
ГВУЗ «Киевський національний економічний університет
имени Вадима Гетьмана»

Удовиченко С.М.,

канд. екон. наук, зав. лаборатории инновационного
провайдинга и интеллектуальной собственности,
Донецкая государственная сельскохозяйственная опытная станция
Национальной академии аграрных наук Украины