

А.М. Колот, д-р екон. наук, проф.,
О.О. Герасименко, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «Київський національний університет
імені Вадима Гетьмана»

РОЗВИТОК КОНЦЕПТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Трансформація індустріальної економіки в нову, з принципово іншими якостями та факторами розвитку відкриває нові можливості для людини праці, її самореалізації, самоідентифікації. Водночас розбудова «економіки людини» здійснюється вкрай суперечливо через відтворення старих та появу нових асиметрій функціонування соціально-трудової сфери.

Результати виконаних авторами досліджень, які кореспондують з висновками багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, переконують у тому, що лєвова частка проблем соціально-економічного та соціально-психологічного характеру, з якими стикається економічно активна людина на сучасному етапі, прямо чи побічно пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць та гідної праці – праці, результатом якої є все необхідне для існування, процвітання і розвитку людства; праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя. ***Формами вияву дефіциту гідної праці*** є: безробіття у відкритій чи прихованій формах; поширення нестандартних форм зайнятості та атипових трудових договорів; зростання частки робочих місць, зайнятість на яких не забезпечує отримання суспільно прийнятного рівня трудових доходів; наявність незадовільних умов праці та зростаюча соціальна незахищеність працівників; зростання масштабів і глибини асиметрій на «полі» соціально-трудової сфери, які відтворюють умови для збереження та зростання дефіциту гідної праці.

Збереження дефіциту гідної праці – не лише наслідок прорахунків у політичних, економічних, соціальних рішеннях, що їх продукують політикум, менеджмент усіх рівнів. Водночас це й глибокі зміни в джерелах, рушійних силах розвитку, які обумовлюють формування нової багатовекторної економіки, вплив якої на розвиток людини є неоднозначним та суперечливим.

Поява ідеї щодо розробки концепції гідної праці, яка за абсолютним визнанням належить Міжнародній організації праці (МОП), була не випадковою, а стала логічним наслідком дії низки об'єктивних обставин. Якщо одні з них пов'язані з якісними змінами у сфері праці, у тому числі з інтелектуалізацією праці, розширенням сегменту інноваційної, творчої трудової діяльності, змінами у трудовій етиці та мотиваційних настановах, то інші – з небажаними змінами у соціально-трудовій сфері, виявами яких є десоціалізація відносин між працею і капіталом, що є характерним для більшості країн, зниження рівня соціальної згуртованості, соціального залучення тощо.

Зроблений авторами висновок щодо впливу інституту гідної праці на стійкий розвиток соціально-трудової сфери корелює з політичними силами та

ініціативами МОП. Так, у резолюції про гідну працю, що прийнята на 90-й сесії Міжнародної конференції праці, зазначалося: «Нині, щоб ліквідувати дефіцит гідної праці, ми намагаємося звернутися до проблеми маси працівників і підприємств, які часто-густо не мають визнання і захисту у рамках правового регулювання і які характеризуються високим рівнем вразливості та злиденності. Сприяння гідній праці усіх працівників, як жінок, так і чоловіків незалежно від місця їх роботи, потребує прийняття широкої стратегії: реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці; створення більш широких і кращих можливостей для зайнятості та отримання доходів; розширення сфери дії соціального захисту; укріплення соціального діалогу. Ці аспекти гідної праці підкріплюють один одного і складають комплексну стратегію зниження рівня бідності. Виклик, що пов'язаний зі скороченням дефіциту гідної праці, набуває самих широких масштабів» [3].

Отже, в умовах сьогодення гідна праця має стати глобальною метою розвитку та переконливою відповіддю на виклики глобалізації.

Інститут гідної праці в найбільш загальному, інституціональному її вимірі слід розглядати як комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на усіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знаневонасичених робочих місць, покращенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей.

Інститут гідної праці має яскраво виражений гуманістичний характер, оскільки спрямований на створення умов, за яких економічно активна людина може у повній мірі розвивати та використовувати потенціал, проявляти здібності, навички, майстерність, мати безпечні умови праці, отримувати справедливу винагороду за працю, відчувати соціальну захищеність.

Змушені констатувати, що однією з основних наскрізних причин нестійкого розвитку соціально-трудової сфери, збереження дефіциту гідної праці, наявності значних асиметрій у розвитку соціально-трудової сфери є **недостатнє наукове опрацювання цієї проблематики, несформованість сучасного економічного мислення та світогляду** у багатьох представників так званої еліти, політикуму, менеджменту, усіх тих, від кого залежить стійкий соціально-трудова розвиток, створення умов для реалізації принципів гідної праці.

У суспільній свідомості під впливом просвітницької та нормативно-правової діяльності МОП, професійної аргументації з боку представників наукових шкіл, фахівців-практиків укріплюється думка, що концепція гідної праці і в соціально-трудова, і в гуманістичному, і в етичному сенсі – не добродійність або дії на злобу дня, не політичне гасло, яке з часом втрачає цінність, а одна з передумов забезпечення стійкого розвитку, дієвий механізм подолання бідності серед працюючих, розвитку можливостей економічно активного населення, уникнення соціальної ізоляції, підвищення якості трудового життя. Втім, наукове середовище не спромоглося переконати політикум в тому, що магістральний шлях стійкого розвитку соціально-трудової сфери – ліквідація дефіциту гідної праці.

Особливості гідної праці в умовах становлення нової економіки окреслено в доповідях Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) «Гідна праця для всіх в глобальній економіці» та «Гідна праця в інформаційній економіці». Зокрема, під «гідною працею розуміється праця в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності» [4]; гідна праця визначається як «продуктивна праця, за якої поважаються права людини і забезпечуються безпека та захист, а також можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих» [5]. Отже, головними характеристиками гідної праці у трактуванні Генерального директора МБП є гідний дохід, дотримання прав у сфері праці, соціальна захищеність працівників, нові можливості для людини праці, які можуть досягатися без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами, в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності.

Підкреслимо, що у подальших публікаціях МОП, матеріалах Міжнародних конференцій праці термінологія з проблематики гідної праці постійно оновлювалася, уточнювалася, але уникнути фрагментарності, методологічних «провалів» авторам зазначених публікацій так і не вдалося, що звичайно не заперечує значущості концепції гідної праці як такої.

Наголошуємо на тому, що оновлення та розвиток теоретико-методологічних засад інституту гідної праці маємо розглядати у загальному контексті розвитку науки про працю і соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарного підходу. В умовах глобальних змін, які відбуваються у світі праці, існує нагальна потреба не стільки уточнень і доповнень постулатів, що нині превалюють, скільки розбудови нової парадигми теоретичних знань про людину, її працю та відносини, що виникають у процесі трудової діяльності. За умов різноманітних трансформацій, що відбуваються навколо нас і в нас самих, існує об'єктивна потреба не просто оновлення понятійного апарату, а наукового опрацювання нової концептології соціально-трудового аналізу, абсолютно нової вербальної формалізації явищ і процесів, що зародились і наростають у соціально-трудовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та формування нового типу людини праці [1; 2]. Це повною мірою стосується і такого складного поняття, явища, без перебільшення феномену сьогодення, яким є гідна праця.

Гідна праця як складне, багатопланове явище має передбачати реалізацію комплексного підходу до його аналізу, виокремлення тенденцій та опрацювання механізмів розвитку. Гідну працю слід розглядати **як систему**, що являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів – рівнів, суб'єктів, інституцій-норм, принципів, критеріїв, індикаторів, характеристик, механізмів – і яка (система) взаємодіє з іншими складовими (системами, підсистемами) у царині економічної діяльності. Функціонування системи гідної праці на кожному подальшому рівні (від глобального до індивідуального) забезпечується відповідними передумовами як компонентами системи попереднього рівня. Оскільки усі системи, підсистеми та складові їх елементи тісно взаємопов'язані, то лише комплексні, одновекторно спрямовані зміни дозволяють реалізувати принципи гідної праці. Система гідної праці, як і будь-яка інша соціально-економічна система, перебуває під впливом як

внутрішніх змін, так і зовнішніх трансформацій, які потребують системного аналізу та адекватних реакцій на зміни, що відбуваються.

Список використаної літератури

1. Колот А. Розвиток науки про працю і соціально-трудові відносини та її роль у переформатизації та формуванні сучасного економічного мислення // Україна : аспекти праці. – 2012. – №6. – С. 3–10.
2. Колот А. Розвиток наук про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності // Соціально-трудові відносини : теорія та практика. – 2014. – № 2 (8). – С. 7–26.
3. МБТ: Заключение о достойном труде и неформальной занятости. Международная конференция труда, 90-я сессия, 2002.
4. Decent work for all in a global economy. – Електронний ресурс. – Режим доступу:
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>
5. Decent work in the information economy, Geneva, December 2000: Report of the Director-General.