

СЕКЦІЯ 3

Праця у цифровій економіці: нові трудові цінності та новий стиль життя людини

УДК 331.1(447)

Новак І.М.,
канд. екон. наук, провідний науковий співробітник
відділу досліджень людського розвитку
Інституту демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України

ГІДНА ПРАЦЯ ЯК СКЛАДОВА КОНЦЕПЦІЇ БЛАГОПОЛУЧЧЯ

Програма розвитку ООН (ПРООН) у доповідях про людський розвиток запропонувала ряд показників розвитку людського потенціалу або компонентів концепції благополуччя (*The concept of well-being*), що стосуються охорони здоров'я, освіти, продовольства, харчування та інших основних потреб людини. Концепція благополуччя розглядається в більш широкому контексті, ніж людський розвиток, оскільки ґрунтується на врахуванні впливу соціальних, політичних та культурних аспектів на економічний процес реалізації прав і свобод. Вона передбачає наявність можливості отримати освіту, інформацію, послуги та ресурси, забезпечити гідний рівень життя, уникнути подальшого зростання бідності та допомогти іншим нужденним. Розуміння благополуччя в даному випадку охоплює не лише звичайне поняття економічного зростання, але також і розширення можливостей та потенціалу для їх реалізації [1].

Дослідження компанії *Gallup* доводить існування п'яти основних чинників, що впливають на благополуччя людини: кар'єра, соціальний та фінансовий чинники, фізичний стан і внесок людини у суспільство [2]. Реалізація цих складових є основною метою концепції благополуччя на робочому місці (*Wellness at workplace; Well-being at work*) [4].

За результатами дослідження «Огляд даних про благополуччя працівників та його потенційний вплив на продуктивність праці», збільшення благополуччя має наслідком поліпшення фінансових

результатів бізнесу, підвищення продуктивності праці, якості товарів і послуг. Саме тому близько половини роботодавців у Великій Британії впроваджують програми у сфері благополуччя працівників, а в Ірландії День благополуччя на робочому місці (*National Workplace Wellbeing Day*) є національним святом [2].

Створення можливостей для досягнення гідного рівня життя передбачає реалізацію стратегічних цілей щодо забезпечення основоположних прав людини у сфері праці, сприяння зайнятості, соціального захисту й соціального діалогу, що є пріоритетами концепції гідної праці Міжнародної організації праці (МОП).

Профіль гідної праці в Україні [3] охоплює комплекс показників гідної праці за групами, визначеними у дослідженнях і публікаціях МОП з даної проблематики [8; 7]: можливості щодо зайнятості; достатні заробітки та продуктивна зайнятість; гідна тривалість робочого часу; поєднання трудових та сімейних обов'язків й особистого життя; дитяча праця, що має бути скасована; стабільність та впевненість у збереженні роботи; рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості; безпечна праця; соціальне забезпечення; соціальний діалог, представництво працівників і роботодавців; економічний та соціальний контекст гідної праці.

Прийняті ООН Цілі сталого розвитку (*The Sustainable Development Goals*) [5] актуалізують завдання визначення індикаторів для оцінювання взаємозв'язку між досягнутим рівнем благополуччя та забезпеченням гідності у праці. Однак у Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна» [6, с. 62–63] за ціллю 8 «Гідна праця та економічне зростання» складові гідної праці представлені лише трьома з одинадцяти пріоритетів і шістьма з шістдесяти чотирьох показників, а саме:

економічний та соціальний контекст гідної праці (завдання 8.1) — один індикатор (8.1.1);

можливості щодо зайнятості (завдання 8.3 і 8.4) — два індикатори (8.3.1 і 8.4.1);

безпечна праця (завдання 8.5) — три індикатори (8.5.1, 8.5.2 і 8.5.3).

Моніторинг реалізації цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання» за таким обмеженим переліком індикаторів унеможливорює отримання якісної та всебічної оцінки ситуації щодо забезпечення гідної праці в Україні.

Розв'язання цієї проблеми може бути здійснено шляхом:

доповнення завдань і показників за ціллю 8 «Гідна праця та економічне зростання» (за п'ятьма основними складовими концепції гідної праці МОП: можливість одержати роботу; праця в

умовах свободи та гідність у праці; продуктивна праця; рівність у праці; безпека на виробництві);
запровадження щорічної актуалізації Профілю гідної праці в Україні за визначеними складовими концепції гідної праці та переліком показників.

Література

1. Концепція благополуччя. URL: <https://context.reverso.net/перевод/английский-русский/The+concept+of+well-being>
2. Примак И. Счастье на работе: как управлять благополучием сотрудников. 14.04.2017 URL: <https://prohr.rabota.ua/schaste-na-rabote-kak-upravlyat-blagopoluchiem-sotrudnikov/>
3. Профіль гідної праці в Україні. За ред. Іванкевича В.В. — Женева: Міжнародна організація праці, 2011. — 98 с.
4. Смышнова М. Работа или жизнь? 26.02.2019 URL: <https://holi-work.pro/blagopoluchie-personala-rabota-ili-zhizn/>
5. Цілі сталого розвитку. ПРООН. URL: <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals.html>
6. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь. — К.: МЕРТ, 2017. — 176 с.
7. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office — First edition — Geneva: ILO, 2012. — 170 p.
8. Ghai D. Decent work: Concepts, models and indicators. Discussion paper DP/139/2002. — Geneva: International Institute for Labour Studies, 2002. — 48 p.

УДК 331.54:330.341

Бей Г. В.

к.е.н., доцент, Донецький національний університет
імені Василя Стуса, м. Вінниця, Україна

ПЕРЕВАГИ ТА ВИКЛИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В СФЕРІ ПРАЦІ: НОВІ ДЕФІНІЦІЇ, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ТРЕНДИ

Формування економіки нового типу супроводжується сьогодні значним посиленням інтенсивності процесів проникнення передових технологій у сферу праці, змінюючи основні підходи до трактування усталених робочих процесів і функцій, значно підвищуючи вимоги до професійного та компетентнісного рівня фахівців, вимагаючи переосмислення та редизайну робочих місць і посад. Одночасно зі зростанням рівня автоматизації рутинних