

вважає себе нещасливими, причому як працюючих, так і тих, хто шукає роботу.

Крім того, в умовах сучасних викликів, що постійно змінюються (від формування справжнього глобального ринку праці до необхідності розуміння пріоритетів нового покоління співробітників), слід припустити, що в найближче десятиліття, з одного боку, вимоги щодо якості праці, виконання трудових операцій стануть домінуючою тенденцією (звідси, перепідготовка фахівців, підвищення їх кваліфікації будуть мати особливу гостроту), з іншого боку, потрібна нова модель соціальної політики, яка б дозволила забезпечити гідну працю.

Література

1. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312020.pdf
2. http://www.edinburgh-group.org/media/2776/edinburgh_group_research_-_growing_the_global_economy_through_smes.pdf, p.7
3. <http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>
4. TheEconomist, July 9th — 15th, 2016, p.51

УДК 331.101.2/3-056.26

Пашкович М.А.,
канд. екон. наук, ад'юнкт,
Зелёногурский Университет, Польша

ИЗБРАННЫЕ АСПЕКТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В КОНТЕКСТЕ КОНЦЕПЦИИ SARAVILITY APPROACH

Достойный труд для каждого гражданина общества основывается не только на конституционном праве на труд, но и на его (человека) возможностях и стремлениях к самореализации. Важную роль при этом играет не только политика государства в аспекте социальной защиты, но и ее осуществление на практике. Наука в этом плане и имеет, и должна иметь и теоретические, и прикладные рекомендации для принятия необходимых решений в сфере социально-трудовых отношений в различных аспектах их проявлений. И в этом плане существенную роль играет концепция ориентированная на возможности человека. Автором концепции ориентированной на человеческие возможности (потенциал) является Амартия Сен. Ее компоненты включают в себя

ресурсы, возможности и функционирование, а также коэффициенты конверсии. В свете СА, ресурсы — это товары и услуги, которые не обязательно должны быть обменены на деньги или доход. Они имеют определенные характеристики, с помощью которых люди заинтересованы в них. Эти характеристики облегчают жизнедеятельность людей, а также их функционирование и особенно в аспекте их занятости.

Ресурсы увеличивают свободу достижения желаемого результата. Они не являются полезными сами по себе, но позволяют достичь определенного статуса или функционирования. То, каким образом ресурсы преобразуются в статус, зависит от различных факторов. Человеческие возможности это доступные опорные точки функционирования — того, что человек может сделать или кем может быть. Функционирование это осуществляемый человеком образ жизни и действий — избранный из числа доступных опций. В контексте человеческого труда можно выделить две основные категории возможностей: быть профессионально пассивным или активным.

Разницу между функционированием и возможностями в области труда можно показать на примере трех людей, которые не работают. Первое лицо является долгосрочным безработным, второй — ушел с работы, чтобы ухаживать за ребенком-инвалидом, а третий — имеет активы, из которых добывает прибыль. Все эти люди достигли того же состояния: состояние бытия вне работы, но свобода их выбора этого очень разная. Первые два лица остались без работы по необходимости (высокий уровень безработицы на местном рынке труда, инвалидность ребенка); третий человек может работать, но он сознательно отказался. Последний человек имел выбор; другие были его лишены.

Те возможности, которые этот индивид намерен и в состоянии реализовать, зависит не только от самого выбора, но и также от факторов конверсии, среди которых выделяется личные, социальные и связанные со средой факторы.

Иногда бывает трудно определить факторы, которые могут повлиять на положение, которое человек занимает на рынке труда. На помощь приходит концепция, разработанная А. Сенем. Например, кто-то может иметь ограничения на тип работы, которую может выполнять, или нет работодателя, который был бы готов так модифицировать труд, чтобы человек с дисфункцией мог работать. Другой человек может иметь ограничение на объем работы, которую в состоянии выполнять, так как он требует больше периодов отдыха в течение дня. На (не)возможность работать

этих людей влияет не сам факт, что у них дисфункции, а их взаимодействие с окружающей средой, которая несет ответственность за результирующее ограничение. Оба лица могут представлять ограничения на тип и объем работы, но причины этих ограничений будут отличаться.

Автором проведено с октября 2014 по октябрь 2015 г. исследование в Любуском воеводстве на основе метода диагностического обследования с учетом анкетной техники и с использованием опросника. Подбор респондентов был целевой: лица с ограниченными возможностями и/или неспособны работать, в работоспособном возрасте. Участие в исследовании было добровольным и анонимным. В исследованиях участвовало всего 121 лицо.

По результатам исследований были выделены такие важнейшие аспекты достойного труда, как: *свобода выбора места работы; выбор вида труда; доступ к формам профессиональной активизации; условия труда; источники дохода домохозяйств.*

В кратком тезисном изложении следует отметить определенные особенности каждого аспекта полученного по результатам опроса.

Так, *относительно свободы выбора места работы* выяснилось, что большинство респондентов предпочли бы работать на открытом рынке на обычной должности (43,6 %), а 29,1 % — в мастерской для инвалидов. Закрытые рабочие места в условиях конкуренции на рынке труда оказались наименее привлекательными.

В выборе вида труда респонденты, независимо от степени инвалидности, предпочли бы работать полный рабочий день; процент респондентов увеличивался со степенью инвалидности. Люди с умеренной инвалидностью указали на неполный рабочий день, ведение собственного бизнеса, волонтерство или нежелание работать.

В доступе к формам профессиональной активизации большинство респондентов не использовало никакой формы (50 %). Остальные указали на услуги трудоустройства и профессионального стажирования (каждый третий), наименьший процент — на финансирование начала собственного бизнеса, участие в мастерских трудотерапии, волонтерство и неопределенные занятия по месту жительства.

По условиям труда респондентам было предложено 11 заявлений, характеризующих рабочее место, среди которых надо было выбрать один ответ из «согласен», «скорее согласен», «скорее не согласен» или «не согласен». В результате большинство ответов «согласен» пришлось на возникновение проблем с присутствием на рабочем месте (47,3 %), акцептацией труда со стороны

семьи респондентов и отсутствием поддержки с ее стороны (соответственно 36,4 % и 36,8 %). Большинство ответов «скорее согласен» касалось удовлетворения физических условий труда (50 %), соблюдения правил безопасности и гигиены труда со стороны работодателя и поддержки семьи (по 40 %). Респонденты были «скорее не согласны» с размером вознаграждения за труд (32,1 %), соблюдением работодателями правила безопасности и гигиены труда (29,1 %), и «не согласны» с тем, что: работодатель не соглашается, чтобы они продолжали учебу (85,7 %) и не заинтересован в их профессиональном развитии (61,8 %).

По источникам дохода домохозяйств преобладало вознаграждение за труд, более 50 %, социальные пособия и пособия по уходу (соответственно 28,2 % и 27,4 %). А пенсию по инвалидности/нетрудоспособности указал (каждый десятый). Одиночные ответы — это пособия на обучение, доход от собственного бизнеса, а также пособие по безработице.

Таким образом, выделенные в ходе исследования аспекты достойного труда в свете концепции CAPABILITY APPROACH позволят разработать необходимые рекомендации относительно лиц с ограниченными возможностями как для государства, так и для других субъектов социально-трудовых отношений.

Литература

1. Burchardt T. Capabilities and Disability: the Capabilities Framework and the Social Model of Disability. «Disability and Society», 2004, — № 7 (19), pp. 735-751.
2. Kwarcіński T. Równość i korzyść. Amartyi Kumar Sena koncepcja sprawiedliwości dystrybucyjnej. — Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie: Kraków, 2011. — №11.
3. Leßmann O., Bonvin J.-M., Job-satisfaction in the Broader Framework of the Capability Approach, «Management Revue», 2011, (22)1, s. 84-99.
4. Majewski T., Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niepełnosprawnych dla pracowników terenowych, Warszawa, KIG-R, 1999.
5. Mitra S. 2006. The Capability Approach and Disability, «Journal of Disability Policy Studies». Vol. 16, No. 4: 236–247.
6. Paszkowicz M.A. 2009. Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami, Zielona Góra.
7. Robeyns I. 2003. The Capability Approach: An Interdisciplinary Introduction. University of Amsterdam: Amsterdam.
8. Sen A. 2000. Nierówności. Dalsze rozważania. Znak: Kraków.
9. Sen A.K. 1999. Development as freedom, Knopf: New York.