

Секція 3. Гідна праця: теоретико-методологічні засади та практичні напрями розвитку соціально-трудової сфери

УДК 331.101

Герасименко О.О.,
канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРІОРИТЕТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Становлення інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України супроводжується реформуванням соціально-трудової сфери, від якої значною мірою залежать як темпи, так і якість економічної та соціальної динаміки. Це обумовлено новими глобалізаційними викликами, що породжують проблеми забезпечення динаміки та загального балансу соціально-трудового розвитку, формування нової парадигми соціальних трансформацій. Перехід на інноваційно-інвестиційну модель розвитку економіки України неможливий без створення умов для безпечної, високоякісної, ефективної праці з конкурентоспроможною оплатою в різних секторах економіки, яка б сприяла накопиченню та реалізації інтелектуального капіталу як стратегічного ресурсу соціально-економічного піднесення.

Згідно з базовими концептуальними засадами гідної праці, що визначені Міжнародною організацією праці (МОП), гідна праця трактується як продуктивна, вільна, безпечна, справедливо оплачувана та така, що не тільки не принижує гідність людини, а й сприяє її розвитку. Програма гідної праці як домінанта в діяльності МОП охоплює чотири ключові завдання – сприяння зайнятості, розширення соціального захисту, сприяння соціальному діалогу і дотримання прав у сфері праці [1, с. 15], реалізація яких повинна забезпечити підвищення рівня та якості життя в умовах перетворень, характерних для

сучасного світу праці. В пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці гідна праця визначена як «праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця – це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі» [5]. Під гідною працею в глобальній економіці «розуміється праця в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності» [3]; гідна праця в інформаційній економіці 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» [4].

Наведені визначення свідчать, що головними характеристиками гідної праці з позиції МОП 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.

В авторському розумінні концепт гідної праці як теоретико-прикладний фундамент втілення її принципів та визначення магістральних шляхів розбудови інституту гідної праці вміщує системний комплекс компонент, які формують теоретико-прикладне підґрунтя для ідентифікації прогресу у сфері праці та розроблення механізмів її забезпечення на різних рівнях – глобальному, національному, мікроекономічному, індивідуальному. Так, в рамках єдиного підходу до проблеми гідної праці в різних соціально-економічних формаціях інтегральним критерієм гідної праці на глобальному рівні для найбільш вразливих країн-учасниць МОП може слугувати забезпечення можливості зайнятості, для розвинених країн – забезпечення якості зайнятості зі спектром відповідних стандартів конкурентоспроможності робочих місць, з гарантіями дотримання прав трудящих та рівних умов. Гідною працею на макрорівні слід вважати суспільно корисну, продуктивну трудову діяльність у формальному секторі економіки, що здійснюється за досконалої суспільної

організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць в умовах дотримання прав та розвитку можливостей людини праці.

«Національною програмою Гідної праці на 2012-2015 роки» запропоновано подальше втілення принципів гідної праці на основі тристороннього соціального діалогу, поєднання економічного зростання та гідної зайнятості з соціальним розвитком і поліпшеними стандартами життя; закріплені такі пріоритети, як зміцнення інститутів соціального діалогу з метою посилення їх участі в управлінні ринком праці, сприяння гідній праці і поліпшення спроможності української робочої сили до працевлаштування, вдосконалення систем соціального захисту [2]. Програмою передбачена політика глибоких реформ і систематичної модернізації країни, спрямована на забезпечення стійкого економічного зростання, підтримку високого рівня та якості життя в Україні.

Реалізація закріплених в «Національній програмі Гідної праці» пріоритетів базується на взаємодії економічних, соціальних, правових механізмів та інструментів. Так в частині першого пріоритету – зміцнення інститутів соціального діалогу з метою посилення їх участі в управлінні ринком праці – сформовані контури інституціонального забезпечення соціального діалогу. Законом України «Про соціальний діалог в Україні», який набрав чинності в 2011 р., визначено правові основи організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Однак практика колективних переговорів на різних рівнях (національному, галузевому та на рівні підприємства) як у державному, так і в приватному секторах далеко не досконала і потребує парадигмальних змін колективно-договірного регулювання питань у соціально-трудовій сфері, починаючи з розуміння принципів колективних переговорів, включаючи сценарії та процедури укладання й реалізації колективних угод і договорів, наповнення якісно новим

змістом системи колективних угод на національному, галузевому та регіональному рівнях.

За другим пріоритетом – заохочення гідної праці та покращення спроможності української робочої сили до працевлаштування – головний вектор соціально-економічних перетворень зміщений у площину формування цілісного механізму сприяння ефективній зайнятості населення України в цілому і молоді зокрема, що інтегрує економічні та соціокультурні інтереси громадян, потреби сучасного бізнесу, державну політику і перспективи сталого розвитку країни в єдине ціле, на відміну від локальних і розрізнених заходів, спрямованих на працевлаштування. Розробка комплексного організаційно-економічного механізму сприяння ефективній зайнятості повинна базуватися на сучасних закономірностях функціонування ринку праці з використанням інноваційних кластерів, що дозволить забезпечити відповідність потребам переходу на інноваційно-інвестиційну модель розвитку вітчизняної економіки на постіндустріальному етапі, усунути диспропорції між трудовим потенціалом населення і реальним рівнем його використання.

Головними компонентами соціального захисту працюючих (третій пріоритет у реалізації Національної програми гідної праці) залишаються зайнятість та оплата праці. Низький рівень соціальної захищеності працівників обумовлений відсутністю ефективного механізму захисту прав та інтересів працівників, що пояснюється, з одного боку, наявністю тіньової зайнятості, на яку не поширюється трудове законодавство, а з іншого – недосконалістю чинного трудового законодавства та несформованістю інституту соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудова відносин.

Отже, реалізація принципів гідної праці з використанням соціально-економічних механізмів повинна стати однією з домінант в забезпеченні економічного піднесення та стійкого соціально-економічного розвитку. В цьому контексті актуалізуються проблеми розвитку відносин у сфері праці в рамках інноваційної економіки України з метою забезпечення реалізації

програмних заходів уряду України, спрямованих на модернізацію економіки України в умовах євроінтеграційних процесів.

Література

1. Достойный труд – ключевой ресурс инновационного развития : доклады и тезисы докладов Круглого стола, посвящ. 90-летию МОТ, проведен. в рамках Ломоносовских чтений на II Междунар. науч. конф. «Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение»; 22–24 апр. 2009 г. / [под. ред. Р. П. Колосовой, М. Лубиовой]. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 2009. — 272 с.
2. Україна. Програма Гідної праці для країни на 2012–2015 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ilo.org>
3. «Decent work for all in a global economy», available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>
4. «Decent work in the information economy, Geneva, December 2000: Report of the Director-General».
5. ILO (2000), «Decent work pilot program», available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

УДК 331.101:330.341.1

Рябоконт І.О.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ІНТЕРНАЛІЗАЦІЇ ЦІННОСТЕЙ ЯК КЛЮЧОВОГО ПОКАЗНИКА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

Ієрархія ціннісних орієнтацій людини є основою регулювання її соціальної поведінки і професійної діяльності [1, с.133]. Неможливість реалізації цінностей та ціннісних орієнтацій працівника призводить до відчуження праці та трудової апатії.

За таких умов працівник не виявляє ініціативу, виконуючи свої посадові обов'язки формально. Інтерналізація цінностей та ціннісних орієнтацій