

3. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. [Текст] / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова — СПб.: Наука, 1999. — 371 с.

4. Рубаник А. Н. Технологии въездного туризма. [Текст] / А. Н. Рубаник, Д. С. Ушаков: 2-е изд., исп. — Ростов н/Д.: Издательский центр «МарТ»; Феникс, 2010. — 384 с.

5. Туризм как фактор развития человеческого потенциала: материалы Российской научно-практической конференции., г. Вологда, 16—18 апреля 2009 г. [Текст] — Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2010. — 230 с

6. Макаров В. Рынок рабочей силы в условиях перехода к экономике инноваций// Человек и труд. — 2006. — № 5. — С. 46—51

7. Тайгибова Т. Т. Анализ состояния и перспективы развития въездного туризма в современной России [Текст] / Т. Т. Тайгибова // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II / Под общ. ред. Г. Д. Ахметовой. — М.: РИОР, 2011. — С. 218—223.

8. Schultz T. Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. — 1960. — Vol. 68. — № 6. — P. 571—583.

9. Ревуцкий Л. Д. Человеческий капитал предприятий: понятие и методы определения [Электронный ресурс] — Режим доступа: www.hdirussia.ru

Статтю подано до редакції 10.05.2012 р.

УДК 331:061.6

О. В. Дорош,
Прикарпатський національний університет
ім. В. Стефаника

УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена основним проблемам у сфері соціально-трудових відносин, вирішення яких пов'язано з комплексною імплементацією взаємозв'язаних індикаторів концепції гідної праці залежно від галузі, регіону та сфери діяльності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціально-трудові відносини, концепція гідної праці, індикатори концепції гідної праці.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена основным проблемам в сфере социально-трудовых отношений, решение которых связано с комплексным внедрением взаимосвязанных индикаторов концепции достойного труда в зависимости от отрасли, региона и сферы труда.

КЛЮЧЕВЫЕ Слова: социально-трудовые отношения, концепция достойного труда, индикаторы концепции достойного труда.

ANNOTATION. The article is devoted to the main problems in the sphere of social and labor relations the solving of which is connected with the integrated implementation of the interdependent indices of the concept of decent work depending on the area, region and the field of activity.

KEY WORDS: social and labor relations, concept of decent work, indices of the concept of decent work.

Постановка проблеми. Світ праці кардинально змінився в глобальному масштабі. Україна не тільки опинилася в загальному руслі трансформації, але й пережила низку власних проблем. Соціально-трудові відносини набули кардинальної трансформації, яка проявилася у докорінній зміні відносин власності та вільних переливах фінансових капіталів. Зміна власника через зміну контрольного пакету акцій здатна доволі легко кардинально змінити специфіку виробництва і, як наслідок, звільнити кваліфікованих робітників. Лобювання власних інтересів з боку промислових та агропромислових олігархів суттєво вплинуло на обмеження соціальних прав робітників. Продовжується втрата контролю з боку держави над дотриманням існуючого трудового законодавства, що спричинило руйнацію представницьких органів робітників та їх участі в укладанні колективних договорів. Змінену систему укладання контрактів — відмова від довгострокових на користь індивідуальних та короткострокових і, як наслідок, повна залежність працівників від адміністрації.

Масового характеру набуває спотворення соціальних орієнтирів і розмивання цінності праці, нехтування стандартами її оплати, яка суттєво відрізняється від європейських стандартів, що негативно впливає на формування середнього класу, спричиняє розрив між бідними та багатими, зумовлює вимушене безробіття та трудову міграцію.

Новітні виклики проявляються також у тому, що інформаційне суспільство спричинило модифікацію трудових орієнтирів: актуальності набула віртуальна та запозичена праця; масовим явищем стала поява «оболонкових компаній», які працюють за принципом аутсорсингу і не вступають у трудові відносини з працівниками, розпоряджаючись виключно продуктом праці.

Подальший економічний поступ вимагає змін у соціально-трудових відносинах, їх модернізацію і приведення у відповідність до вимог сьогодення.

Сучасний стан соціально-трудових відносин у державі доводить, що механізм втілення базових принципів концепції гідної праці потребує суттєвого вдосконалення, як на рівні чинного законодавства, так і на рівні практичного застосування. Комплексне дослідження того, як взаємопов'язані та взаємообумовлені індикатори гідної праці має на меті довести, що змінити трудові стандарти в Україні можливо лише за умови втілення в практику соціально-трудових відносин всього переліку індикаторів, адаптуючи їх до видів праці, специфіки галузей і соціально-економічних характеристик окремих регіонів України.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Концепція гідної праці в науковій літературі розглядається у загальному контексті дослідження людського розвитку, соціально-трудових відносин і якості трудового життя. Ґрунтовні дослідження цих проблем зроблено в наукових публікаціях О. А. Грішнєвої, В. М. Данюка, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, Л.С. Лісогор, О.В. Макарової, С. В. Мельника, І.М. Новак, В. М. Петюха, М. В. Семикіної та ін. Разом з тим стратегічна концепція гідної праці як інтеграція взаємообумовлених напрямків кардинальної зміни ситуації в соціально-трудо́вій сфері вимагає подальшого науково-теоретичного дослідження і розробки механізму реальної імплементації її у соціально-трудо́ві відносини в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Концепція гідної праці була заявлена на Міжнародній конференції праці в 1999 році в доповіді Генерального директора Міжнародної організації праці Хуана Сомавії. В концепції було представлено узагальнене формулювання модифікації соціально-трудових відносин у формі об'єднувальної категорії «гідна праця».

Концепція охоплює шість взаємозв'язаних і взаємообумовлених напрямків дії та передбачає:

1) можливість одержати роботу, тобто можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої;

2) праця в умовах свободи — праця має бути вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово. Неприйнятність певних форм праці означає заборону рабської та кабальної, а також найгірших форм дитячої праці;

3) продуктивна праця має виняткове значення, тому що дозволяє працюючим заробляти прийнятні кошти для існування їх самих та їхніх сімей, а також забезпечує сталий розвиток і зміцнює конкурентоспроможність виробництва та в цілому країни;

4) рівність у праці відображає потреби трудящих у справедливих і рівних можливостях на виробництві: відсутність дискримінації на робочому місці та у доступі до роботи, можливість поєднання трудової діяльності із сімейним життям;

5) безпека на виробництві — означає безпечні умови праці, наявність пенсійного забезпечення та можливість одержати допомогу у разі погіршення здоров'я, втрати роботи та інших випадках;

6) гідність у праці вимагає уважного ставлення до трудящих і їх проблем, участь у прийнятті рішень щодо умов праці [4; с. 106].

Отже, Міжнародна організація праці (МОП) визначає гідну працю як «можливість для чоловіків і жінок одержати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності» [2, с. 4]. Тобто, основними інтегрованими цінностями, що формують фундамент концепції гідної праці, є свобода, рівноправність, гарантії захисту, а також безпека та гідність людини.

Концепція гідної праці для України має триєдине значення:

1. Вводить у науковий, законодавчий і практичний обіг акумулюючи визначення змісту трудової діяльності в ХХІ столітті.

2. Виокремлює у вигляді індикаторів ті характеристики соціально-трудова відносин, які є ключовими для розуміння змісту державної політики адекватної новітнім викликам.

3. Визначає суспільні та громадянські інститути, які необхідно створити з метою досягнення соціального балансу, що є основою розвитку держави.

Концепція гідної праці є втіленням і продовженням базових принципів побудови соціально-трудова відносин сформульованих МОП, а саме:

1) загальна та міцна злагода може бути лише за умови соціальної справедливості;

2) у разі, якщо у будь якій країні не забезпечуються гідні умови праці, то це є перешкодою для поліпшення соціально-економічного і психологічного стану працівників у інших країнах;

3) свобода слова та свобода об'єднань — необхідні умови постійного прогресу;

4) бідність будь-де становить загрозу для загального добробуту;

5) усі люди незалежно від раси, віку та статі мають права на нематеріальний статок і духовний розвиток за умови свободи та гідності, стабільності в економіці та рівних можливостей;

6) повна зайнятість і підвищення життєвого рівня;

7) праця — не товар [3, с. 21].

Ключовим елементом реалізації концепції гідної праці є імплементація її індикаторів у соціально-трудові відносини, які розглядаються як напрямки дії, ключові завдання та ідентифікатори основних досягнень у сфері праці. Основними індикаторами виступають:

- 1) можливості щодо зайнятості;
- 2) достатні заробітки та продуктивна зайнятість;
- 3) гідна тривалість робочого часу;
- 4) поєднання трудових і сімейних обов'язків та особистого життя;
- 5) дитяча праця та примусова праця, що мають бути скасовані;
- 6) стабільність і впевненість у збереженні роботи;
- 7) рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості;
- 8) безпечна праця;
- 9) соціальне забезпечення;
- 10) соціальний діалог, представництво працівників і роботодавців.

Дані індикатори є «провідним складником усієї системи суспільних відносин, які створюють свого роду «ядро» парадигми соціально-економічного розвитку, оскільки саме від їх характеру та змісту безпосередньо залежать продуктивність праці, якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві» [3, с. 11].

Розбудова відносин між працею і капіталом є платформою, на якій будуються всі соціально-трудові відносини в суспільстві, а, отже, і реальний потенціал соціально-економічного розвитку. Історичне протистояння праці та капіталу — це багатовікова історія експлуатації, утисків, відвертого ошукання робітників, яка була зупинена об'єднаними в організації робітниками. Держава заради соціального примирення була змушена перебрати на себе функції узгодження інтересів протилежних сторін соціально-трудових відносин, заклавши основу ліберальної традиції. Держава, яка прагне стабільного розвитку та соціальної злагоди, повинна в першу чергу забезпечити гармонійний розвиток соціально-трудових відносин. Концепція гідної праці відкриває можливості зосередити увагу саме на тих аспектах, які є ключовими для розвитку країни.

Проблема полягає в тому, що індикатори повинні бути ідентифіковані у відповідності з українськими реаліями на рівні всієї країни, окремих регіонів, галузей і видів трудової діяльності. Для прикладу, якщо розглядати індикатор «Достойні заробітки та продуктивна зайнятість», зокрема стосовно заборгованості із виплати заробітної праці, то ситуація по Україні в різних регіонах

суттєво відрізняється: так, наприклад, сума боргу в середньому на 1 працівника на економічно активних підприємствах станом на 1 січня 2012 року становила в Миколаївській області — 10 468 грн, Кіровоградській — 5737 грн та Волинській — 1 258 грн [7, с. 18]. Яскравим прикладом також виступає індикатор «Безпека праці», в розрізі кількості працівників, зайнятих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, за окремими видами економічної діяльності. Так, станом на 31 грудня 2011 року в промисловості цей показник становив 77,2 %, у сільському господарстві та мисливстві — 3,3 %, 15 % — у сфері послуг транспорту та зв'язку та 4,5 % — на будівництві [8, с. 8]. Отже, втілення концепції гідної праці повинно бути скореговане у відповідності з вихідним існуючим рівнем, з якого починається її реалізація.

Впровадження концепції гідної праці в життя вимагає двох взаємообумовлених шляхів реалізації: структурного та інституціонального. З структурної сторони, концепція гідної праці реалізується як система відносин, контрактів, угод, договорів, які укладаються між окремими працівниками, трудовими колективами та роботодавцями на рівні підприємств, галузей, територій і які включають адекватне просування в реалізації індикаторів гідної праці. Так, наприклад, певні додаткові гарантії зайнятості мають працівники, охоплені колективними договорами.

Дані по Україні станом на 31.12.2010 р. показують, що загальне охоплення колективними договорами становить 81,6 %. Залежно від сфери економічної діяльності спостерігається диференціація показника рівня охоплення колективними договорами. Найбільший відсоток охоплення припадає на підприємства з добування вугілля, лігніту і торфу; виробництва коксу, продуктів нафтопереробки; виробництва транспортних засобів та устаткування; лісового господарства та пов'язаних з ним послуг (97,9—100 % облікової кількості штатних працівників), найменший — на підприємствах торгівлі, готельного та ресторанного бізнесу, а також фінансової діяльності (42,5—60,1 %) [5, с. 23].

Для забезпечення реалізації концепції гідної праці держава також зобов'язана докласти зусиль щодо формування інституцій, які повинні опікуватись зайнятістю, розвитком людини, управлінням працею, її захистом і налагодженням відносин між працівниками і роботодавцями на регіональному, державному та міждержавному рівнях.

В Україні сформована низка державних інституцій, яка потенційно може забезпечити втілення основних принципів концепції гідної праці. Так, Міністерство соціальної політики та Державна

служба зайнятості відповідальні за втілення державної політики та розв'язання проблем зайнятості населення і в такий спосіб мають забезпечувати реалізацію першого індикатора гідної праці.

Державна інспекція України з питань праці є виключно контролюючим органом, що перевіряє відповідність мінімальним вимогам щодо заробітної плати та тривалості робочого часу, дотримання рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості, також несе відповідальність за виявлення порушень щодо безпеки праці, а також щодо дитячої та примусової праці, які повинні бути скасовані.

Відповідно до четвертого індикатора концепції гідної праці «поєднання трудових і сімейних обов'язків й особистого життя» діють Міністерство соціальної політики та Міністерство фінансів, які забезпечують загальний нагляд щодо виконання програм Уряду України щодо виплати грошової допомоги по вагітності та пологах. Фонд соціального страхування надає допомогу з тимчасової втрати працездатності, в тому числі по догляду за хворими дітьми.

За безпечну працю відповідають три незалежні інституції: Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України, що забезпечує реалізацію державної політики з промислової безпеки, охорони праці та державного гірничого нагляду; Державна санітарно-епідеміологічна служба України відповідає за безпеку та гігієну праці; Державна інспекція з питань праці здійснює нагляд за додержанням підприємствами норм законодавства, що стосуються безпеки працівників. Їх діяльність підтримують ще дві інституції: Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, який акумулює кошти та здійснює відшкодування матеріальної шкоди працівникам і членам їх сімей і Медико-соціальна експертна комісія, яка надає експертну допомогу при втраті працездатності, розробляє заходи щодо профілактики і зниження рівня інвалідності, а також сприяє проведенню реабілітації інвалідів.

Соціальне забезпечення здійснюють Міністерство соціальної політики, Міністерство фінансів, Пенсійний фонд України, а також Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, який провадить загальний нагляд за виконанням програм виплати грошової допомоги.

Відповідальність за сприяння проведенню соціального діалогу покладено на Національну службу посередництва і примирення та Національну тристоронню соціально-економічну Раду при Президенті України.

Таким чином, можна із впевненістю стверджувати, що структури, які здатні забезпечувати реалізацію концепції гідної праці, в Україні створено, але відкритими залишаються питання визнання чільного місця відповідних індикаторів у їх діяльності, рівнозначності кожного з індикаторів та їх взаємообумовленості. Разом з тим важливо створення незалежних громадських організацій, які покликані теж опікуватися втіленням принципів індикаторів, здійснюючи моніторинг ситуації по кожному з них.

Роль концепції гідної праці проявляється в зростанні соціального компоненту трудових відносин. Головна, базова функція праці — це включення людини в суспільні відносини — соціалізація. Саме в процесі роботи людина демонструє свої соціальні вміння, формує навички, соціальні зв'язки для досягнення власних цілей і треба визнати, що це можливо тільки за умови включення в суспільний рух, спільні дії. Більшу частину своїх життєвих потреб людина має змогу реалізувати в процесі трудової діяльності. Тому до особливо актуальних індикаторів концепції гідної праці, котрі мають особистісне спрямування та обумовлюють розвиток людини, та реалізацію її життєвих цілей, і, що найголовніше, її самореалізацію як професіонала, творчу та здатну до інноваційних і креативних рішень, слід віднести наступні:

- ✓ можливості щодо зайнятості та продуктивну зайнятість, адже без роботи як такої та гідної оплати за неї людина не здатна ні до самореалізації, ні до відтворення;

- ✓ гідна тривалість робочого часу та ефективне поєднання трудових і сімейних обов'язків і особистого життя дає працівнику можливість щодо більш гнучких графіків організації праці, вільного часу для виконання сімейних обов'язків, навчання чи можливостей вторинної зайнятості;

- ✓ стабільність і впевненість у збереженні роботи виступає загальною умовою впевненості у майбутньому, доступ до можливостей підвищення кваліфікації та навчання і, як результат, кращу спроможність працівника щодо працевлаштування;

- ✓ рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості для чоловіків і жінок, що означає відсутність будь-якої дискримінації на робочому місці, що в свою чергу відкриває шлях кожному працівнику до самореалізації та подальшого розвитку.

На робочому місці дуже часто виникають конфлікти, протиріччя, які можуть бути унормовані не тільки законодавством, але й соціальними домовленостями. Якщо розглядати кожний індикатор зокрема, то можна спостерігати певні асиметрії стосовно

розробки та впровадження правових норм і проблем з їх втілення та реалізації у сфері праці. В табл. 1 подано Конвенції МОП, котрі потребують ратифікації в Україні в розрізі окремих індикаторів.

Таблиця 1

**КОНВЕНЦІЇ МОП, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ РАТИФІКАЦІЇ В УКРАЇНІ
В РОЗРІЗІ ОКРЕМИХ ІНДИКАТОРІВ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Індикатори	Потребують ратифікації наступні Конвенції МОП
Можливості щодо зайнятості	1. Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення. 2. Конвенція № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття
Гідна тривалість робочого часу	1. Конвенція № 1 про робочий час у промисловості. 2. Конвенція № 30 про робочий час у торгівлі та офісах
Поєднання трудових і сімейних обов'язків й особистого життя	1. Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення. 2. Конвенція № 183 про охорону материнства
Безпечна праця	1. Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення. 2. Конвенція № 121 про допомогу із травмою на виробництві
Соціальне забезпечення	1. Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення. 2. Конвенція № 128 про допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку із втратою годувальника. 3. Конвенція № 130 про медичну допомогу та допомогу у випадку хвороб

*Таблиця складена автором на основі джерела «Профіль гідної праці в Україні».

Для прикладу стосовно індикатора «Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості» на національному рівні в Україні створено належну правову та інституціональну основу для усунення гендерної нерівності та дискримінації, проте попри помітний правовий прогрес, виконання законів і розробка належної політики є менш динамічними. За даними Комітету експертів МОП, дослідження показали відсутність рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільному та приватному житті, а також сильнішу вразливість жінок до багатьох форм дискримінації (прямої та опосередкованої) у світі праці [6].

Висновки з проведеного дослідження. Виходом з кризової ситуації, що склалась в Україні у світі праці, може стати реалізація концепції гідної праці. Як бачимо, компоненти запропонованої МОП концепції не новітні, проте в статті стверджується та доводиться, що всі її компоненти взаємозв'язані та взаємообумовлені і реальний поступ можливий тільки за умови імплементації концепції в цілому, а не окремих її частин. Також, враховуючи, що кожен регіон України має свою специфіку: галузеву структуру, особливості ринку праці та ін., то нагальним є процес адаптації моделі гідної праці для кожного регіону, а в подальшому і для кожного виду праці (промислової, аграрної, наукової і т. д.). Нагальною також є проблема, що потребує подальших досліджень, адаптації моделі гідної праці до ментальності українців, як сформованої нації, усвідомлених ними життєвих цінностей, зокрема цінності сімейного життя.

Литература

1. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О. А. Грішнова. — 5-ге вид., оновлене — К.: Знання, 2011. — 390 с.
2. Достойный труд: Доклад Генерального Директора МОТ на 87-й сессии Международной конференции труда. — Женева: МБТ, 1999. — с. 4.
3. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
4. Людський розвиток в Україні: 2004 рік (колектив авторів) / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. — 266 с.
5. Праця України в 2010 році [Електронний ресурс]: Статистичний збірник Державної служби статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Профіль гідної праці в Україні [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua>
7. Стан виплати заробітної плати [Електронний ресурс] / Статистика праці / Експрес-випуск Державної служби статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Стан умов праці найманих працівників у 2011 році [Електронний ресурс]: Статистичний бюлетень Державної служби статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Статтю подано до редакції 17.05.2012 р.