

деяких актів Кабінету Міністрів України : постанова Кабінету Міністрів України від 05.03.2014 р. № 71 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua>.

5. Загальнодержавна соціальна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014 – 2018 роки : Закон України від 04.04.2013 р. № 178-VII // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 34. – Ст. 1199.

6. *Киллен К.* Вопросы управления / К. Киллен ; сокр. пер. с англ. – М. : Экономика, 1981. – 200 с.

7. Про державні цільові програми : Закон України від 18.03.2004 р. № 1621-IV [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

8. Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики : постанова Кабінету Міністрів України від 03.11.2010 р. № 996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

9. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII (Редакція станом на 18.11.2012 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

10. *Мюллер В. К.* Новый англо-русский словарь. 9-е изд. / В. К. Мюллер. – М. : Рус. яз., 2002. – 880 с.

11. *Рачинський А.* Стратегічне управління в контексті сучасних західноєвропейських підходів / А. Рачинський // Вісн. НАДУ. – 2009. – № 3. – С. 12–20.

12. *The Concise Oxford Dictionary of English etymology* / ed. by T. F. Hoad. – Oxford : Oxford Univ. Press, 1986. – 552 p.

*Надійшла до редколегії 29.04.2014 р.*

УДК 351.83:331.51

*О. В. ЖАДАН*

## **КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ**

*Систематизовано концептуальну базу гідної праці. Визначено науково-теоретичні, організаційно-правові та практичні передумови реалізації концепції гідної праці в соціально-економічному розвитку України.*

**Ключові слова:** *гідна праця, концепція гідної праці, соціально-економічний розвиток держави.*

*A conceptual framework for decent work has been systematized. Scientific theoretical, organizational, legal and practical preconditions for implementing the concept of decent work in the socio-economic development of Ukraine have been defined.*

**Key words:** *decent work, decent work concept, socio-economic development of the state.*

Ефективність і відповідність соціально-трудової сфери суспільства сучасним викликам є одним з визначальних факторів соціально-економічного розвитку України, що характеризується безліччю невирішених проблем і протиріч. Найбільш істотними серед них є територіальна і структурна розбалансованість ринку праці, неефективне використання трудового потенціалу, низька якість робочих місць, бідність працюючого населення, низька соціальна і правова захищеність трудящих, особливо зайнятих у нестандартній формі, соціально вразливих груп населення тощо.

Перспективним механізмом комплексного вирішення зазначених проблем, що відповідає викликам нового часу і принципам соціальної держави, є реалізація концепції гідної праці, запропонованої в 1999 р. Міжнародною організацією праці (МОП). Відповідно до даної концепції, гідною вважається продуктивна праця, яка одночасно є вільною, безпечною, справедливо оплачуваною, що розвиває і не принижує гідність людини. Протягом відносно нетривалого періоду розвитку концепція гідної праці перетворилася на комплексну систему знань і поступово стала одним з головних напрямів діяльності у сфері праці та соціальної політики не тільки для МОП, а й для окремих країн і громадських організацій.

Істотний внесок у розробку змісту, структури та інструментів концепції гідної праці зроблено в наукових розробках зарубіжних і вітчизняних авторів, серед яких Д. Гай, Р. Анкер, Г. Стендінг, Г. Філдс, Ф. Еггер, А. Колот, Е. Лібанова, Ф. Мегран, Г. Осовий, Дж. Ріттер, Д. Бесконд, А. Шатеньє, І. Чернишов, Ф. Бонні, Ж. Фігейредо та ін. Детальний аналіз їх праць і методичних розробок МОП показує, що при достатньо високому рівні опрацювання загальнотеоретичних підходів до вивчення даної проблеми, внутрішньодержавний (територіальний) аспект не отримав поки достатнього розвитку.

Метою статті є систематизація концептуальної бази гідної праці та визначення науково-теоретичних, організаційно-правових і практичних передумов для реалізації концепції гідної праці в соціально-економічному розвитку України.

Концепція гідної праці вперше була озвучена Генеральним директором МОП Х. Сомавія на 87-й сесії Міжнародної конференції праці в червні 1999 р. і ознаменувала собою новий етап розвитку Міжнародної організації праці. За його визначенням, гідна праця – це “можливості чоловіків і жінок займатися гідною і продуктивною працею в умовах свободи, рівності, економічної безпеки та поваги до людської гідності” [4].

Поява концепції гідної праці обумовлена глибокими бюджетними та організаційними перетвореннями діяльності МОП та зміною цілей її розвитку в новій глобальній економіці.

Глобалізаційні процеси в економіці і соціальній сфері докорінно змінили характер взаємовідносин між державою, працівниками і роботодавцями, вплинувши на структуру зайнятості, ринки праці та соціально-трудові відносини. Неконтрольованість світових ринків капіталу і, як наслідок, зростаючі нестабільність, невизначеність і нерівність у суспільстві призвели до послаблення відчуття спільної мети в соціальних партнерів. Останнє зумовило необхідність

пошуку нової бази для консенсусу серед тристоронніх учасників МОП, якою і стала концепція гідної праці.

Це, у свою чергу, стало однією з головних причин організаційних і бюджетних реформ 1998-1999 рр., спрямованих на підвищення ефективності діяльності МОП. Відзначимо, що до початку перетворень МОП здійснювала 39 великих незалежних програм, які оцінювалися як витратні, але дублювали одна одну в деяких аспектах [10].

Ідейною основою перетворень МОП стали чотири стратегічні цілі, що акумулювали багаторічний досвід роботи цієї організації:

- просування і втілення в життя основоположних принципів і прав у сфері праці;
- розширення можливостей жінок і чоловіків для отримання гідної зайнятості і доходів;
- збільшення охоплення й ефективності соціального захисту для всіх;
- зміцнення трипартизму і соціального діалогу.

Цим цілям відповідають чотири базових елемента, які в даний час складають основу концепції гідної праці:

- гідна зайнятість і оплата праці;
- соціальний захист;
- основоположні права у сфері праці;
- соціальний діалог [1].

Документи, що містять міжнародні трудові норми, і основоположні принципи і права у сфері праці становлять основу гідної праці. Основними серед них є Філадельфійська декларація 1944 р. “Про цілі та завдання МОП”, Декларація МОП 1998 року “Про основоположні права і принципи у сфері праці”, а також Конвенції № № 87, 98, 100, 111, 29, 105, 138, 182, 5, 6, які з 1998 р. стали обов’язковими для виконання всіма державами – членами МОП, в тому числі і Україною.

До основоположних принципів і прав у сфері праці належать:

- принцип свободи об’єднання і права ведення колективних переговорів, який відображений у Конвенціях № 87 та № 98;
- принцип недопущення будь-яких форм дискримінації у сфері праці – конвенції № 100 та № 111;
- принцип заборони примусової праці – № 29 та № 105;
- принцип заборони дитячої праці – № 138 та № 182 [5; 6].

Концепція гідної праці остаточно сформована в Декларації МОП 2008 р. “Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації”, в якій зазначено, що всі держави – члени МОП повинні проводити політику, спрямовану на досягнення цілей гідної праці [3].

Новий формат діяльності МОП сформувався під впливом таких суспільно-економічних явищ, як науково-технічний прогрес, глобалізація, інформатизація суспільства, а також світоглядних трансформацій – появи антропоцентричних теорій і концепцій, нових наукових шкіл. Поява і поширення антропоцентричних теорій гуманізації праці, людського капіталу, людських відносин, виробничої

демократії, соціального партнерства, якості трудового життя, концепції людського розвитку тощо стали інтелектуальним підґрунтям для формування цілей і методологічних основ концепції гідної праці.

Поглиблене дослідження людського фактора теорією людського капіталу в контексті його властивості нагромадження дозволило переглянути ставлення держав і роботодавців до витрат на освіту, охорону здоров'я та інші соціальні послуги та оцінити їх роль в економічному розвитку суспільства. Це дозволило сформулювати соціально-економічні основи концепції гідної праці.

Концепція людського розвитку заклала так званий “можливистий” підхід, згідно з яким головним завданням соціального управління на різних рівнях (країни, регіону або підприємства) стає створення рівних можливостей для зростання, розвитку і реалізації людського потенціалу. Та ж сама ідея знаходить відображення і в концепції гідної праці: людині недостатньо бути зайнятою для того, щоб отримувати винагороду і підтримувати свою працездатність. Цього недостатньо і для зростання продуктивності праці та суспільного багатства. Розширення можливостей людини в соціально-трудовій сфері означає задоволення потреб більш високого порядку і сприяє розвитку особистості та реалізації творчого потенціалу.

Очевидно, що концепція гідної праці знаходиться у стадії інтенсивного розвитку, а межі її застосування будуть розширюватися. Підтвердженням цьому є глобалізаційні тенденції в сучасному світі: перехід до економіки знань, де головним ресурсом розвитку є людські здібності до творчості, створення та примноження інтелектуального потенціалу суспільства; поява нових форм зайнятості; демографічні зміни та пошуки шляхів оптимального використання трудових ресурсів тощо.

Для вирішення практичних завдань у сфері реалізації принципів концепції гідної праці необхідно мати системне уявлення про сутнісні характеристики поняття “гідна праця”, зміст і функції даної концепції, її економічну та соціальну ефективність, методи вимірювання гідної праці як основи для розробки практичних рекомендацій у цій сфері.

Гідна праця як соціально-економічне явище може існувати при одночасному виконанні декількох умов:

- відсутність будь-яких форм дискримінації у сфері праці;
- сприятливі виробничі та соціально-трудові умови;
- справедливість оплати праці;
- винагорода, що дозволяє підвищувати якість життя;
- можливість розвитку особистості та реалізації трудового потенціалу;
- наявність певних соціальних гарантій і захищеність прав трудящих;
- можливість участі у соціальному діалозі.

Якщо не виконується хоча б одна з цих умов, прийнято говорити про дефіцит гідної праці тобто ступінь відхилення фактичного стану соціально-трудової сфери суспільства від її ідеального (цільового) вигляду, що відповідає поняттю “гідна праця”.

З іншого боку, повне досягнення мети концепції гідної праці практично неможливе, оскільки вищеназвані умови не можуть бути виконані одночасно і в повному обсязі; сприйняття і оцінка ступеня гідності праці будуть різними залежно від розвиненості суспільства; критерії гідності праці характеризуються суб'єктивністю їх сприйняття людиною тощо.

Як зазначено вище, базові вимоги до критеріїв гідної праці відображено у восьми обов'язкових конвенціях МОП, що закріплюють основоположні права людини і принципи у сферах зайнятості, соціального захисту, соціального діалогу. Ці сфери виступають стрижневими елементами концепції гідної праці та визначають її зміст. Розглянемо кожен з цих елементів окремо.

Принципово важливим положенням концепції гідної праці є сама можливість зайнятості чоловіків і жінок на робочих місцях з гідними умовами та оплатою праці. При цьому особлива увага приділяється проблемам доступу до гідної зайнятості найбільш вразливих членів суспільства: молоді, жінок, інвалідів, мігрантів та ін. Збільшення кількості продуктивних та гідних робочих місць поряд з розширенням можливостей працевлаштування найменш захищених категорій населення є головним інструментом боротьби з бідністю.

Характерною рисою концепції гідної праці є можливість її реалізації в рамках формальної і неформальної економіки, у стандартних і нестандартних формах зайнятості, тобто об'єктами її впливу стають працівники вільних професій, самозайняті, надомні працівники, неоплачувані працівники сімейних підприємств та інші особи, зайняті в неформальному секторі економіки. Для оцінки рівня зайнятості осіб, неохоплених офіційним оформленням на роботі, МОП розробила показник “незахищеної (вразливої) зайнятості”, який розраховується як сума самозайнятих працівників і неоплачуваних працівників сімейних підприємств [9]. Багато хто з таких працівників не користуються заходами соціального захисту, коли втрачають заробіток або стикаються з такими проблемами, як травми або професійні захворювання.

Система соціального захисту населення є невід'ємним елементом гідної праці. У Філадельфійській декларації МОП (1944 р.) соціальний захист визначений як універсальне право людини і передбачає “захист життя і здоров'я працівників усіх професій, охорону дитинства і материнства, забезпечення задовільною їжею і житлом, рівність можливостей в отриманні освіти і оволодіння професією” [5]. Основні принципи побудови системи соціального захисту знайшли відображення в усіх основних документах МОП – статуті, деклараціях, конвенціях і рекомендаціях.

Ефективна система соціального захисту та соціального забезпечення підвищує конкурентоспроможність працівників, а значить, і економіки в цілому. Рівень охоплення населення соціальним забезпеченням відображає рівень економічного розвитку. Так, за даними МОП, у найменш розвинених країнах соціальне забезпечення охоплює лише 10 % трудящих, у країнах із середнім рівнем доходів – від 20 до 60 %, а в більшості розвинених держав цей показник близький до 100 % [1].

Досягнення цілей гідної праці вимагає безпосередньої та активної участі всіх учасників системи соціального партнерства: працівників, роботодавців і держави. Ефективне соціальне партнерство є надзвичайно важливою передумовою реалізації стратегічних завдань даної концепції, визначає реальні можливості їх вирішення відповідно до потреб суспільства. Завдяки соціальному діалогу вирішуються проблеми, пов'язані з трудовим законодавством і функціонуванням інститутів громадянського суспільства в соціально-трудої сфері.

Забезпечення дотримання прав працівників є основним механізмом просування гідної праці. Визнання та захист прав трудящих визначено головною метою існування МОП, яка сьогодні є міжнародним органом, що виробляє міжнародні стандарти у сфері праці та контролює їх дотримання в країнах-учасницях. Система міжнародних трудових стандартів і норм МОП у даний час включає 158 діючих конвенцій, 164 діючих рекомендації, зведення практичних правил. Дуже часто система трудових норм, розроблена МОП, є основою національних законодавств [8].

З прийняттям у 1998 р. Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці держави – члени МОП прийняли рішення про дотримання основних трудових норм незалежно від ратифікації конвенцій, що їх містять [2]. Ці норми передбачають реалізацію таких основоположних прав людини у сфері праці, за дотриманням яких МОП стежить особливо уважно: свобода асоціації, недопущення дискримінації, відсутність примусової та дитячої праці.

Елементи концепції гідної праці нерозривно пов'язані між собою, взаємозалежні та взаємодоповнюючі. Нерозвиненість одного з них неодмінно уповільнює прогрес в інших аспектах гідної праці. Тому досягнення цілей концепції гідної праці передбачає зусилля з розвитку всіх чотирьох рівною мірою важливих її елементів.

Комплексне усвідомлення реальної ролі концепції гідної праці в науці та суспільстві можливо на основі виявлення і розкриття її функцій, які сформувалися і реалізуються в процесі її становлення та розвитку. У сучасних умовах соціально-економічного розвитку можна виділити такі основні функції концепції гідної праці:

- методологічна;
- економічна та соціальна;
- організаційно-управлінська;
- світоглядна.

Методологічна функція концепції гідної праці полягає у формуванні теоретичних основ вивчення соціально-трудої сфери в рамках нової соціально орієнтованої інноваційної парадигми розвитку суспільства. Вона передбачає також формування методологічних підходів до визначення критеріїв гідної праці, оцінки прогресу в досягненні цілей даної концепції, вироблення науково обґрунтованих практичних рекомендацій з розробки соціально-трудої норм та цільових програм розвитку зайнятості.

Організаційно-управлінська функція концепції гідної праці полягає в науковому обґрунтуванні соціально-економічної політики держави в цілому та її регіонів у галузі зайнятості та соціально-трудових відносин, розробці рекомендацій щодо реалізації цієї концепції на практиці.

Зміст світоглядної функції розкривається у здійсненні виховного впливу, що спрямований на формування у громадян нової культури праці, ведення бізнесу, управління, заснованої на принципі поваги гідності працюючої людини. Вона спрямована на виховання у громадянах усвідомлення того, що сталий економічний розвиток невід’ємний від соціального прогресу, основною рушійною силою якого є гідна праця.

Світоглядні орієнтири концепції реалізуються через систему науково обґрунтованих принципів гідної праці, що визначають місце і роль кожної зі сторін соціального партнерства (працівника, роботодавця, держави, громадських організацій), а також правила їх взаємодії. Ця система представляє собою ідеальну і цілісну картину соціально-трудових відносин, до якої має прагнути суспільство.

Соціальна та економічна функції концепції відображають її можливості в підвищенні соціально-економічної ефективності розвитку соціально-трудової сфери суспільства.

Реалізація концепції гідної праці в Україні відбувається в рамках Програми гідної праці для країни на 2012 – 2015 роки (ПППК), що відповідає основним пріоритетам Рамкової програми партнерства Уряду України-ООН на 2012 – 2016 роки [7].

Програма гідної праці для України передбачає забезпечення сталого економічного зростання і створення нових робочих місць. Її метою є підтримання макроекономічної стабільності високого рівня та якості життя українців та досягнення визнання країнами великої двадцятки України як сучасної держави з конкурентоспроможною економікою XXI ст., яка втілює Європейську практику.

ПППК є продовженням попередньої роботи із заохочення принципів гідної праці в Україні на основі тристороннього соціального діалогу, збалансованого підходу в політиці, поєднання економічного зростання та гідної зайнятості з соціальним розвитком та поліпшеними стандартами життя чоловіків і жінок. ППК сприяє досягненню поставлених Україною цілей розвитку й національних пріоритетів.

Таким чином, систематизація концептуальної бази гідної праці та аналіз можливостей реалізації принципів гідної праці в Україні дозволяють зробити висновок про те, що концепція гідної праці має в даний час не тільки теоретичні, а й реальні науково-прикладні, організаційно-правові та практичні передумови для подальшого розвитку як на національному, так і на регіональному рівнях.

#### Література:

1. Гідна праця. Кращий світ починається тут [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці, 2011. – Режим доступу : <http://www.ilo.org.ua>.

2. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці [Електронний ресурс] : ухвалена Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії в Женеві, 18 червня 1998 р. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua).

3. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації : ухвалена Міжнародною конференцією праці на її 97-й сесії, 10 червня 2008 р. – Женева, 2008. – 5 с.

4. Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. – Женева : Международная организация труда, 1999. – 58 с.

5. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда / Международная Организация Труда. Т. 1 : 1919 – 1956. – Женева, 1999. – 427 с.

6. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда / Международная Организация Труда. Т. 2 : 1957 – 1999. – Женева, 1999. – 531 с.

7. Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством соціальної політики України, всеукраїнськими об'єднаннями профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2012 – 2015 роки [Електронний ресурс] / Міжнародна Організація Праці, 2012. – Режим доступу : <http://www.ilo.org.ua>.

8. Що таке МОП і чим вона займається? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.

9. Global Employment Trends: January, 2009 [Електронний ресурс] / Geneva, 2009. – Р. 14. – Режим доступу : <http://www.ilo.org>.

10. Report of the Director-General Activities of the ILO, 1998-99 [Електронний ресурс] / ILO. 88th Session Geneva, May-June, 2000. – Режим доступу : <http://www.ilo.org>.

*Надійшла до редколегії 31.03.2014 р.*

УДК 35.077.6

*Ю. Г. МАШКАРОВ, П. С. КЛИМУШИН*

## **ВІРТУАЛЬНА СПІЛЬНОТА ЯК ДОМІНАНТНА СКЛАДОВА ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

*Визначено механізми реалізації соціально-політичних дій у віртуальній спільноті, надано критерії оцінки віртуального капіталу та віртуальні нерівності у віртуальному просторі. Запропоновано механізми та заходи ефективного використання віртуальних спільнот у системі публічного управління для підвищення рівня довіри громадян до влади.*

**Ключові слова:** віртуальна спільнота, віртуальна комунікація, віртуальний капітал, віртуальна нерівність, комунікативний капітал.