

- ogr;tg9!vuroyoqg«bis-line». – Режим доступа : – Название с экрана.
4. Осадчая Г. И. Социальная политика, социальное управление и управление социальной сферой : учеб. пособие / Г. И. Осадчая ; Моск. гос. социал. ун-т. – М. : МГСУ, 1999. – 63 с.
 5. Соболева И. Социальная политика как фактор устойчивого развития / И. Соболева // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 3. – С. 67–73.

УДК 331.101

ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Н. В. Гуменюк

Друга половина ХХ ст. ознаменувалася переходом суспільства розвинутих країн на постіндустріальну стадію розвитку. Ознаками останньої стала зміна домінуючих економічних ресурсів, усвідомлення першочергової ролі людини та її інтелекту в соціально-економічних процесах, значне покращення ефективності виробництва та добробуту людей. Джерелом добробуту стає людина, здатна створювати національне багатство, продукуючи нові знання, рішення та ідеї. Науковці дійшли висновку, що розвиток суспільства як цілісної системи в умовах ринкових трансформаційних перетворень є невіддільним від розвитку діяльнісної активності кожної його особистості. Тому парадигма економічного розвитку України, що тісно пов'язана з ринковою системою господарювання, істотно змінює механізм регулювання сфери трудової діяльності і набувають актуальності проблеми забезпечення гідної праці населення. Функцією держави тепер здебільшого залишається створення таких умов, які б спонукали громадян самостійно обирати сферу застосування праці та отримувати необхідні доходи для гідного забезпечення своєї життєдіяльності та створення сприятливих умов для життя та відпочинку членів власної родини.

Питанням визначення поняття «гідна праця» та обґрунтування принципів її вимірювання присвячена достатньо велика кількість робіт вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких Н. Д. Лукьянченко, Е. М. Либанова,

А. М. Колот, Д. Гаї, Ф. Бонне, Ж. Фігуердо, Дж. Стендінг, Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріхтер, Д. Бесконд, А. Шатейньє та ін. Водночас розбіжності у розумінні поняття «гідна праця» не дають можливості сформулювати єдину методологію її оцінки. Тому метою статті є узагальнення досвіду щодо теоретичних підходів до визначення гідної праці, методів її формування та можливості їх застосування в сучасному українському суспільстві.

У 1999 р. на засіданні Міжнародної організації праці (МОП) спільно з Міжнародною конфедерацією профспілок (МКП) була запропонована концепція гідної праці, якою передбачено комплексний підхід до вирішення проблем соціально-трудої сфери через забезпечення високопродуктивної праці в умовах свободи об'єднання, відсутності дискримінації, поваги людської гідності. Актуальність даної концепції продиктована складною ситуацією у сфері соціально-трудої відносин, що характеризується кризовими явищами на ринку праці, відчуженням праці, девальвацією трудових цінностей і перетворенням праці з основи образу життя на засіб виживання. Відповідно до визначення МОП гідна праця – це продуктивна праця чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки і поваги людської гідності. У більш пізніх джерелах зустрічається таке визначення цього поняття: «Гідна праця – це ефективна праця в гарних і безпечних умовах, що дає працівникові задо-

волення, можливість повною мірою виявити свої здібності, навички і майстерність, працю з гідною оплатою і справедливим розподілом плодів прогресу, працю, коли права трудящих захищені» [1].

У процесі дослідження проблематики гідної праці, автор проаналізував джерела, що формують теоретичну базу визначення поняття і підходи до оцінки гідної праці. Так, Д. Гаї [2] виділяє 4 основні напрями у вимірі гідної праці, до яких відносяться: працевлаштування (зайнятість), соціальний захист, права працівників і соціальний діалог. У рамках цих груп виділено ряд індикаторів (показників), що дозволяють проаналізувати стан соціально-трудової сфери. При цьому до показників, що оцінюють зайнятість, віднесені участь робочої сили на ринку праці, рівень безробіття, індекс прибутку. Показник захищеності характеризується суспільними витратами на соціальний захист у ВВП країни. Найбільшою є група показників, що характеризує стан правового забезпечення та гендерну рівність трудових відносин. До неї належать: частка жінок у робочій силі держави, середня величина долі жінок, задіяних на адміністративних і директорських посадах, доля жінок серед професіоналів і технічних робітників, співвідношення рівнів жіночого та чоловічого безробіття. Індикатором розвиненості соціального діалогу Д. Гаї називає показник щільності об'єднань. Обчислення індексу гідної праці за Д. Гаї включає просту процедуру, засновану на зіставленні середніх індексів країни за кожною з виділених груп показників.

Друга спроба застосування концепції гідної праці була реалізована групою дослідників Ф. Бонне, Ж. Фігуердо, Дж. Стендінг [3]. Вони наводять ширше визначення гідної праці, яку визначають як «основу безпеки для усього», причому пропонують 7 категорій її виміру: ринок праці, зайнятість (працевлаштування), робота, праця, відтворення навичок, прибуток або дохід і представлення (представницькі органи). Нормалізуючи дані по групах показників, дослідники пропонують шкалу індексу гідної праці, яка знаходиться в межах від 0 до 1 (мінімальний і максимальний показник відповідно). На відміну від методики Д. Гаї цей

індекс гідної праці має конкретне числове значення.

Група науковців Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріттер [4], узагальнюючи фактори формування ефективних соціально-трудових відносин у суспільстві, виділяють 6 концептуальних положень гідної праці:

- реальна можливість працевлаштування і реалізації економічної активності;
- вільний вибір форми зайнятості згідно з міжнародними деклараціями та трудовими стандартами, при цьому ставиться акцент на виключення неприйнятних форм зайнятості та викоренення дитячої праці;
- продуктивна праця, яка дозволяє отримувати прийнятний дохід для гідного життя і утримування сім'ї;
- рівні права працівників і можливості поєднання роботи і особистого життя;
- безпека праці та гарантія пенсійного забезпечення та допомоги у разі втрати роботи, втрати працездатності або інвалідності;
- збереження людської гідності на роботі.

Систему запропонованих ними критеріїв оцінки гідної праці можна узагальнити у вигляді 11 індикаторів і відповідних показників. Перевагами даної класифікації є можливість відображення всіх критеріїв гідної праці, легкість інтерпретації індикаторів відповідно до вимог стійкості, точності, порівнянності та зручності отримання необхідної інформації.

Подальший розвиток методологічних засад оцінки гідної праці можна спостерігати у працях Д. Бесконда, А. Шатейньє, Ф. Мехрана [5]. Вчені стверджують, що деякі із запропонованих раніше індикаторів можна не використовувати, оскільки вони відображають неважливу або загальну інформацію. Водночас можуть бути додані показники, що характеризують ще слабо досліджені області, такі як свобода об'єднань, соціальний діалог. На основі проведених досліджень, автори отримують індекс, який вони інтерпретують як середню частку населення, що відчуває дефіцит гідної праці.

Розглянуті підходи пропонують кількісні індикатори для виміру гідної праці. Проте існуючі підходи мають такі недоліки: ґрунтуються на індустріальній економіці і не врахо-

вують характер і специфіку різних видів праці; дають оцінку не якості зайнятості, а доступ до неї або її дефіцит.

Продовжуючи наукові розробки зарубіжних дослідників, російський учений Н. З. Шаймарданов розглядає можливості трансформації концепції гідної праці в умовах кризи, при цьому вводить поняття «система гідної праці», складовими елементами якої є умови праці, рівень трудових прибутків, задоволеність працею, професійно-особистісна реалізація і розвиток, соціальний захист [6, с. 60].

Суть системи гідної праці полягає в тому, що кожен громадянин може розраховувати на сприяння держави в отриманні робочого місця відповідно до його кваліфікації і здібностей. При цьому робітник має можливість постійно підвищувати свій професійний рівень, за його працю платять гідну зарплату, поважають та забезпечують його трудові права й соціальні гарантії. Він узагальнює положення МОП і формулює завдання суспільства щодо досягнення гідної праці:

- розробка заходів стимулювання, спрямованих на розширення сукупного попиту, збереження можливостей працевлаштування і забезпечення гідної праці;
- реформа фінансових ринків для забезпечення припливу капіталів, необхідних життєздатним підприємствам для інвестування і забезпечення гідної праці;
- виділення необхідного фінансування життєздатним підприємствам, особливо невеликим компаніям, підготовка їх до оздоровлення економіки;
- дотримання фундаментальних принципів і прав у сфері праці та сприяння застосуванню міжнародних трудових норм, що є актуальними в період кризи;
- дотримання фундаментальних прав у сфері праці у процесі виділення державних інвестицій і проведенні державних закупівель;
- активніший розвиток професійних навичок працівників, реалізація якісних програм професійно-технічного навчання і освітніх програм;
- повноцінне використання інститутів соціального діалогу для обміну інформацією і

розробки погоджених політичних заходів у відповідь;

- забезпечення надійного захисту найуразливіших груп працівників і недопущення їх витіснення з ринку праці або перетворення в працюючих бідних;
- збереження роботодавцями в тих випадках, коли це можливо, працівників, які будуть потрібні підприємству в період економічного відновлення, через укладення угод про неповний робочий день з метою збереження робочих місць;
- використання можливості для інвестування у створення робочих місць.

Досліджуючи проблематику гідної праці, Т. В. Смирнова [7] приходять до висновку, що гідна праця – це не лише засіб забезпечення потреб і відтворення робочої сили, але ще і механізм задоволення нематеріальних потреб (самореалізації, досягнення, визнання). Тому Т. В. Смирнова, крім базових критеріїв гідної праці, пропонує виділити групу додаткових критеріїв, значення яких зростає з підвищенням рівня інтелектуалізації праці. Ця тенденція є актуальною в сучасному суспільстві, що вимагає від працівників постійного підвищення професійних компетенцій, які мають відповідати темпам розвитку технологій виробництва.

В Україні поки що досліджуються окремі аспекти забезпечення гідної праці. Так, результати реалізації в Україні першої програми гідної праці (2006–2007 рр.) свідчать, що завдяки соціальному діалогу вона стала ключовим елементом державної соціальної політики, програм дій багатьох організацій профспілок і роботодавців, охопила основні сфери ринку праці, в тому числі сприяння зайнятості, викоренення дитячої праці та запобігання торгівлі людьми, реформування системи трудового законодавства та соціального забезпечення, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці. Дані тенденції підтвердили необхідність активної участі організацій працедавців і профспілок у реалізації концепції гідної праці, внаслідок чого пріоритетами Програми гідної праці на 2008–2011 роки, заснованими на посиленні

впливу органів влади та соціальних партнерів на якість управління ринком праці, є: вдосконалення формулювання політики зайнятості, сприяння рівним можливостям на ринку праці, підвищення ефективності політики соціального захисту [8].

Програма гідної праці робить акцент на чотири основні елементи: зайнятість, права, захист і діалог, які є основою для розвитку партнерських стосунків у соціально-трудої сфері. Згідно з Програмою гідної праці [8], зайнятість передбачає справедливий заробіток, який забезпечує гідне життя, рівне ставлення до усіх, хороші умови праці, здоров'я і безпеку на робочому місці, доступ до важливої і продуктивної роботи, перспективи особистого розвитку.

Водночас ефективна зайнятість припускає такий розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, по сферах і видах діяльності, яке створює можливість у кожен момент часу отримувати найбільший приріст матеріальних і духовних благ. При цьому головний критерій ефективної зайнятості – підвищення продуктивності і якості праці. Отже, в процесі досягнення ефективної зайнятості на українських підприємствах необхідно формувати систему соціально-трудої відносин, яка, з одного боку, гарантуватиме досягнення економічного ефекту для роботодавця, а з іншого – забезпечувати гідні умови праці у разі якісного виконання працівниками своїх функцій.

Права працівників відносно зайнятості повинні забезпечувати свободу організації, волевиявлення, право на колективні переговори, соціальний захист від дискримінації, від використання дитячої і примусової праці, а також можливість участі в ухваленні рішень, які можуть вплинути на життя, незалежно від статі. При цьому необхідно відмітити, що роботодавець зі свого боку після підписання трудового договору має право вимагати від працівника повноцінного виконання трудових функцій і дотримання правил поведінки в процесі трудової діяльності на умовах і в межах, встановлених законодавством про працю, колективним договором і трудовим контрактом.

Третім елементом гідної праці є соціальний захист, яким передбачено: міцні зв'язки між продуктивною працею і захистом тих, хто з якихось причин не має роботи; захист від втрати або скорочення прибутків унаслідок безробіття, виробничої травми, материнства, батьківства, або похилого віку; чесні та вільні для вступу профспілки.

Соціальним діалогом, як складовим елементом соціально-трудої відносин, спрямованих на забезпечення умов гідної праці, передбачено, що найкращі і прийнятні для усіх рішення досягаються через співпрацю, яка є основою соціальної стабільності, соціального росту та стабільного розвитку. Причому працівники мають права і можуть бути представлені професійними організаціями для обговорення і рішення трудових конфліктів.

Тому для реалізації принципів соціального захисту і соціального діалогу має велике значення активна взаємодія організацій працедавців і професійних об'єднань найнятих робітників, як рівноправних і рівноцінних суб'єктів соціально-трудої відносин. Основу таких взаємин повинні становити не диктатур класу або особи, а компроміс, узгодження інтересів працедавців і найнятих робітників через мирні переговори та взаємні поступки. Таким чином, ключовою ланкою механізму оптимізації соціально-трудої відносин з метою забезпечення гідної праці на українських підприємствах повинен стати інститут соціального партнерства.

Отже, у статті автор узагальнив підходи до визначення соціально-економічної сутності гідної праці. На основі проведеного аналізу з'ясовано, що більшість дослідників МОП у класифікації факторів забезпечення гідної праці беруть до уваги лише базові критерії. Однак група російських учених, вводячи поняття «система гідної праці» пропонують використовувати ще і додаткові критерії, що дозволяють задовольнити такі потреби людини, як визнання, самореалізація, розвиток тощо. Аналіз спроб реалізації концепції гідної праці в Україні дозволив зробити висновок про те, що заходи вирішення даної проблеми мають бути комплексними і охоплювати всі аспекти трудового життя людини, починаючи з вільно-

го вибору форми зайнятості, можливості отримання освіти за даним профілем, і закінчуючи можливостями повної реалізації її трудового та інтелектуального потенціалу у виробничому середовищі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сомавиа Х. Труд как средство борьбы с нищетою : доклад генерального директора МБТ на Междунар. конф. труда (91-я сессия, 2003 г. // Человек и труд. – 2003. – № 3.
2. D. Ghai Decent work: Concept and indicators / D. Ghai // IL Review. – 2003. – Vol. 142. – № 2.
3. Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. B. Figueiredo, G. Standing // IL Review. – 2003. – Vol. 142. – № 2.
4. Ritter Measuring decent work with statistical indicators / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. A. // IL Review. – 2003. – Vol. 142. – № 2.
5. Bescond D. Seven indicators to measure decent work: An international comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // IL Review. – 2003. – Vol. 142. – № 2.
6. Шаймарданов Н. З. Трансформация концепции достойного труда в условиях экономического кризиса / Н. З. Шаймарданов // Управленец. – 2009. – № 1–2. – С. 60–64.
7. Смирнова Т. В. Базовые и дополнительные критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности / Т. В. Смирнова // Экономические науки. Серия «Экономика и управление». – 2010. – № 1 (62). – С. 198–201.
8. Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2008–2011 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.

УДК 338.43.01(477)

ФАКТОРИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТА ФОРМИ ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЛЮ, ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ПРОЯВУ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

О. В. Білан

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України важливим питанням є пошук способів ефективного функціонування сільського господарства, оскільки його стан визначає рівень економічної та продовольчої безпеки країни. Важливішого значення набуває питання регіонального зростання показників сільськогосподарської сфери. Черкаська область займає провідне місце серед регіонів країни з виробництва сільськогосподарської продукції, зокрема спеціалізується на культивуванні рослинницьких культур. У сільськогосподарській галузі залишається низка нерозв'язаних проблем, які стали результатом окремих помилок і недостатньої послідовності у її реформуванні.

Питаннями відтворення у рослинництві на регіональному рівні, теоретичним і практичним аспектам формування та функціонування ринку сільськогосподарської продукції присвячено ряд наукових праць як вітчизняних учених економістів-аграрників, так і зарубіжних. Серед них наукові розробки І. К. Бистрякова, П. П. Борщевського, В. І. Векленко, О. Г. Гранберга, В. П. Дубіщева, І. Б. Загайтова, Т. А. Заяць, Є. Л. Золотарьова, Н. Я. Коваленка, О. В. Комеліна, М. Ф. Кропивка, Б. Я. Кузняка, В. О. Онищенко, В. О. Пашенко, Н. А. Попова, П. Т. Саблука, О. П. Сологуб, М. А. Хвесика, Л. Г. Чернюк та ін.

Метою статті є дослідження факторів конкурентоспроможності та форм власності на