

ВИВЧЕННЯ ТА ПРАКТИЧНА АПРОБАЦІЯ ОСНОВНИХ ЗАСАД КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК СТРАТЕГІЧНОГО ОРІЄНТИРА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО РИНКУ

Мета роботи. Теоретичне обґрунтування та практична адаптація засад гідної праці як стратегічного орієнтира розвитку соціально-трудова сфери фармацевтичного ринку України.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження стала сукупність загально-наукових та спеціальних методів, а саме: формально-логічного, системного та маркетингового аналізу.

Результати. Деталізовані міжнародні стандарти, за якими проводяться порівняння даних статистики ринку праці, при цьому визначено, що на теперішній час Україна ратифікувала 71 конвенцію, зокрема 8 фундаментальних, 4 пріоритетних та 57 технічних конвенцій. Конкретизовано підписання Україною і Міжнародною Організацією Праці (МОП) Меморандуму про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці для України на період 2016-2019 рр., яка базується на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва задля стабільності та зростання, сприяння ефективному соціальному діалогу, покращенню соціального захисту та умов праці. Зазначені основні елементи Концепції гідної праці (КГП), їх сутність та законодавче забезпечення реалізації. Визначено, що адаптація Стратегії гідної праці у бізнес-структурі України передбачає зростання міжнародної спеціалізації та кооперування виробництва, які відображають посилення суспільного характеру виробництва та є результатом міжнародного розподілу праці (МРП), який позиціонується як процес відособлення різних видів трудової діяльності на міжнародному рівні. Проведені соціологічні дослідження, респондентами яких виступили представники структурних підрозділів заводів-виробників (керівники середнього та технічного рівнів управління), оптового ланцюга фармацевтичного ринку (лінійні керівники, менеджери та маркетологи) та працівники роздрібного сектора (завідувачі аптек, їх замісники та рядові працівники). Результати дослідження показали, що практично всі елементи гідної праці є прерогативою заводів-виробників (10 та 9 балів мають такі елементи КГП як можливість, рівність, свобода та продуктивність).

Висновки. Результати проведеного дослідження дозволяють підкреслити актуальність обґрунтування напрямів покращення організаційного, трудового, професійного, соціально-економічного середовища підприємств фармацевтичного профілю на засадах впровадження елементів КГП. Забезпечення гідної праці має відбуватися через ефективну реалізацію соціальних, правових, економічних та культурних прав громадян, коли основні складові КГП можуть бути представлені наступним чином: зайнятість + захист + права + діалог.

Ключові слова: гідна праця; Міжнародна Організація праці; Концепція гідної праці; соціально-трудова сфера; фармацевтичний ринок

A. A. KOTVITSKA, D. YU. TARASENKO, N. V. CHMYHALO, L. A. KARPENKO

ADAPTATION OF THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF DECENT WORK CONCEPT AS A STRATEGIC DEVELOPMENT DIRECTION OF SOCIAL AND LABOR SPHERES OF THE PHARMACEUTICAL MARKET

Aim. Theoretical substantiation and practical adaptation of the provisions of Decent Work concept as a strategic direction for social and labor sphere development of the Ukrainian pharmaceutical market.

Materials and methods. The methodological basis of the study was a set of general scientific and special methods, namely: formal and logical, system, marketing, sociological analysis.

Results. The international standards were detailed for comparing labor market statistics, and it was determined that Ukraine has ratified 71 conventions, including 8 fundamental, 4 priority and 57 technical conventions. Ukraine and the International Labor Organization (ILO) signed the Memorandum of mutual understanding on the implementation of the Decent Work Program in Ukraine for the period 2016-2019. The programme is based on three main priorities: promoting employment and developing sustainable entrepreneurship for stability and growth, promoting effective social dialogue,

improving social protection and working conditions. The main elements of the Concept of Decent Labor (CGL), their essence and legislative support for implementation are indicated. It is determined that the adaptation of the CGL in the business structure of Ukraine provides for the growth of international specialization and co-production, reflecting the increased social nature of production and is the result of the international division of labor (IDL), which is positioned as the process of separating various types of work at the international level. A sociological survey was conducted, respondents of which were representatives of structural units of manufacturing plants (managers of medium and technical management levels), the wholesale chain of the pharmaceutical market (line managers, managers and marketing specialists) and employees of the retail sector (pharmacy managers, their deputies, pharmacists and pharmacists). The results of the study showed that almost all elements of CGL are the prerogative of manufacturing plants (10 and 9 points have such elements of CGL as opportunity, equality, freedom and productivity).

Conclusions. The results of the study allow us to emphasize the relevance of the justification of the directions for improving the organizational, labor, professional, social and economic environment of pharmaceutical companies based on the introduction of elements of CGL. Decent work must be ensured through the effective realization of the social, legal, economic and cultural rights of citizens, when the main components of the CGL can be represented as follows: employment + protection + rights + dialogue.

Key words: Decent Work; International Labor Organization; Concept of Decent Labor; social and labor sphere; pharmaceutical market

А. А. Котвицкая, Д. Ю. Тарасенко, Н. В. Чмыхало, Л. А. Карпенко

ИЗУЧЕНИЕ И ПРАКТИЧЕСКАЯ АПРОБАЦИЯ ОСНОВ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В КАЧЕСТВЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ОРИЕНТИРА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО РЫНКА

Цель работы. Теоретическое обоснование и практическая адаптация положений достойного труда в качестве стратегического ориентира развития социально-трудовой сферы фармацевтического рынка Украины.

Методы исследования. Методологической основой исследования стала совокупность общенаучных и специальных методов, а именно: формально-логического, системного и маркетингового анализа.

Результаты. Детализированы международные стандарты, по которым проводятся сравнения данных статистики рынка труда, при этом определено, что на сегодня Украина ратифицировала 71 конвенцию, в том числе 8 фундаментальных, 4 приоритетных и 57 технических конвенций. Конкретизированы подписания Украиной и Международной Организацией Труда (МОТ) Меморандума о взаимопонимании по реализации Программы достойного труда для Украины на период 2016-2019 гг., которая базируется на трех основных приоритетах: содействие занятости и развитию устойчивого предпринимательства для стабильности и роста, содействие эффективному социальному диалогу, улучшение социальной защиты и условий труда. Указаны основные элементы Концепции достойного труда (КДТ), их сущность и законодательное обеспечение реализации. Определено, что адаптация Стратегии достойной работы в бизнес-структуры Украины предусматривает рост международной специализации и кооперирования производства, отражающие усиление общественного характера производства, и является результатом международного разделения труда (МРТ), который позиционируется как процесс обособления различных видов трудовой деятельности на международном уровне. Проведены социологические исследования, респондентами которого выступили представители структурных подразделений заводов-производителей (руководители среднего и технического уровней управления), оптовой цепи фармацевтического рынка (линейные руководители, менеджеры и маркетологи) и работники розничного сектора (заведующие аптеками, их заместители и рядовые работники). Результаты исследования показали, что практически все элементы достойной работы являются прерогативой заводов-производителей (10 и 9 баллов имеют такие элементы КДТ как возможность, равенство, свобода и производительность).

Выводы. Результаты проведенного исследования позволяют подчеркнуть актуальность обоснования направлений улучшения организационной, трудовой, профессиональной, социально-экономической среды предприятий фармацевтического профиля на основе внедрения элементов КДТ. Обеспечение достойного труда должно осуществляться через эффективную реализацию социальных, правовых, экономических и культурных прав граждан, когда основные составляющие КДТ могут быть представлены следующим образом: занятость + защита + права + диалог.

Ключевые слова: достойный труд; Международная Организация труда; Концепция достойного труда; социально-трудовая сфера; фармацевтический рынок

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Вже більше 30 років Міжнародна Конфедерація Профспілок (МКП) збирає з країн усього світу дані щодо порушень прав працівників і впроваджує останніх чотирьох років представляє свої результати через Глобальний індекс по правах людини. Так, Глобальний індекс МКП у 2017 році провів ранжування 139 країн за 97 міжнародно визнаними критеріями для оцінки ситуації з правами працівників. При цьому деталізовано, що порушення прав працівників спостерігалось: *одноразові* в 12 країнах; *повторювані* у 22 країнах; *регулярні* зафіксовані у 26 країнах; *системні порушення* прав допускалися у 34 країнах; *відсутність гарантій прав* спостерігалась у 35 країнах, а *відсутність гарантій прав через недотримання верховенства закону* – у 11 країнах світу [1, 2].

За даними дослідницької діяльності компанії HeadHunter 75 % українців потерпають від порушення трудових прав, які найчастіше стосуються права на відпустку, на гідну оплату праці і компенсації при звільненні та забезпечення додаткових благ для співробітників (харчування, мобільний зв'язок), матеріальні компенсації у випадку хвороби або часткової втрати працездатності. Близько 25 % українських працівників вказують на порушення права на підвищення трудової кваліфікації і професійне навчання [3].

За таких умов значення міжнародних трудових норм для регулювання трудових відносин постійно зростає, оскільки вони є «квінтесенцією» узагальнення досвіду національних норм та положень, чим зумовлено їх вплив на регулювання соціально-трудова сфери практично у всіх країнах світу.

Першою (починаючи з 1919 р.) і єдиною міжнародною спеціалізованою організацією, що здійснює нормотворчу діяльність у сфері праці, була і залишається Міжнародна організація праці (МОП) [4].

Останніми роками МОП приділяє особливу увагу концепції «Гідна праця», питання якої обговорювались на 89-й сесії Міжнародної Конференції Праці (МКП, 2001 р.), де й було сформульовано сутність гідної праці як такої, що включає в себе можливості для роботи, яка є продуктивною і забезпечує справедливий дохід, безпеку на робочому місці і соціальний захист, кращі перспективи для особистого розвитку та соціальної інтеграції, свободу для людей висловлювати свої думки, спроможність організовувати і брати участь у рішеннях, які впливають на їхнє життя, на їхню рівність, їхні можливості [5].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Безпосередньо значенню міжнародно-правових актів як джерела трудового права при-

свячені праці М. Вісьтак, С. Вишневецької та ін. [6, 7], функціонування ринку праці у системі соціально-трудова відносин висвітлені у працях Д. Богині, В. Данюка, У. Садової та ін. [8-10]; специфічні особливості соціальної політики у фармацевтичному секторі охорони здоров'я розглянуті у працях О. Посилкіної, В. Толочка та ін. [11, 12]. Теоретичні та практичні аспекти Концепції гідної праці розглядаються у документах Міжнародної організації праці (МОП), Міжнародної конфедерації профспілок, національних об'єднань профспілок і роботодавців України та інших країн. Проблеми охорони праці у фармації, в тому числі організація захисту працівників від впливу несприятливих чинників у сучасному виробництві та гігієнічні вимоги до проектування та побудови аптечних закладів і гігієна у фармації розглядаються у роботах В. Буряка, О. Панасенко, О. Саргош та ін. [13, 14].

ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Разом із тим можна констатувати, що Концепція гідної праці у працях вищенаведених учених розглядається достатньо фрагментарно. Маємо констатувати незначну кількість наукових досліджень стосовно ролі конвенції МОП та особливостей її застосування як джерела реалізації національного права з дотримання міжнародних положень гідної праці суб'єктами фармацевтичного ринку в Україні. Тобто, науково-теоретичне підґрунтя гідної праці в якості стратегічного орієнтира розвитку соціально-трудова сфери фармацевтичного ринку залишається недостатньо обґрунтованим, методологічно не підкріпленим.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою дослідження стало теоретичне обґрунтування та практична адаптація засад гідної праці у якості стратегічного орієнтира розвитку соціально-трудова сфери фармацевтичного ринку України.

Методи дослідження. *Об'єктом дослідження* виступили соціально-трудова правовідносини, в рамках яких реалізуються норми Конвенції гідної праці МОП. *Предметом дослідження* є Конвенція гідної праці. *Методологічною основою дослідження* є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів, а саме: формально-логічного, системного та маркетингового аналізу.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Відповідно до визначень, що містяться в резолюції щодо статистики праці, зайнятості та недовикористання робочої сили, прийнятої на 19-й Міжнародній конференції статистики праці у 2013 році [15], населення працездатно-

го віку може бути розподілене на осіб, які перебувають поза складом робочої сили (раніше відомі як економічно неактивне населення), зайнятих та безробітних (які не працюють і не шукають роботу). Так, за даними Державної служби статистики (без урахування тимчасово окупованих територій, АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) кількість економічно активного населення в Україні віком від 15 до 70 років у 2017 році становила 17,9 млн осіб (у 2016 році – 18,0 млн осіб). Рівень економічної активності серед осіб віком 15-70 років склав 62,0 % (у 2016 році – 62,2 %). У свою чергу, кількість економічно неактивного населення у 2017 році становила 10,9 млн осіб, а серед працездатного населення – 6,8 млн осіб. Серед загальної кількості економічно неактивних громадян понад 60 % – це жінки [16].

До міжнародних стандартів, за якими можна проводити порівняння даних статистики ринку праці, відносяться **конвенції** (приймаються Міжнародною конференцією праці (МКП), що є юридичним документом, який має силу міжнародного договору і обов'язковий для виконання державами-членами, потребує ратифікації), **та рекомендації** (їх прийняття є прерогативою Міжнародної конференції статистики праці (МКСП)). Станом на 1 січня 2017 року Україна ратифікувала 71 конвенцію, в тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 пріоритетних конвенцій, 57 із 177 технічних конвенцій. Із 71 ратифікованої Україною конвенції 62 залишаються чинними, 8 конвенцій було денонсовано, а 1 конвенція була ратифікована впродовж останніх 12 місяців. Для порівняння: Іспанія ратифікувала – 133 конвенції, Франція – 124, Італія – 111, Люксембург – 100, Велика Британія – 86, Російська Федерація – 69. США ратифікували лише 14 конвенцій (у тому числі 2 із 8 фундаментальних), а Китай – 25 (у тому числі 4 із 8 фундаментальних) [17].

Слід підкреслити, що Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці для України на період 2016-2019 рр., яка базується на трьох основних пріоритетах: *сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва задля стабільності та зростання, сприяння ефективно-му соціальному діалогу, покращення соціального захисту та умов праці*. У рамках співробітництва України з МОП реалізація та моніторинг виконання зазначеної програми передбачає отримання міжнародної технічної допомоги з боку експертів МОП та ЄС та буде здійснюватися за такими складовими [18, 19]: можливість зайнятості; праця в умовах свободи; адекватні заробітки і продуктивна праця; рівність у праці; безпечне виробниче середовище; соціальна

безпека; гідність у праці; соціальний діалог; свобода асоціацій.

На теперішній час адаптація Стратегії гідної праці у бізнес-структури України передбачає зростання міжнародної спеціалізації та кооперування виробництва, які відображають посилення суспільного характеру виробництва (прямо – у світовому господарстві, побічно – у національній економіці) та є результатом *міжнародного розподілу праці (МРП)*, який позиціонується як процес відособлення різних видів трудової діяльності на міжнародному рівні, що взаємодіють один з одним і взаємодоповнюють один одного, складаючи об'єктивну основу міжнародного обміну товарами, послугами тощо.

МРП передбачає певні типи та форми існування, які є результатом дії факторів та причин зазначеного розподілу (рис. 1).

Практична участь трудового потенціалу нашої країни у МРП та реалізація зазначених вище напрямів Стратегії гідної праці передбачають налагодження соціального діалогу між урядом і представницькими організаціями працівників і роботодавців всередині держави; сприяння КГП з урахуванням тих процесів, які сьогодні є рушійною силою глобалізації економіки України.

Таким чином, забезпечення гідної праці має відбуватися через ефективну реалізацію соціальних, правових, економічних та культурних прав громадян шляхом активізації позитивних соціальних змін у суспільстві, соціальної справедливості, розвитку соціального діалогу та зростання економічного та соціального потенціалу підприємства, регіону (області) та країни в цілому. Тоді основні складові КГП можуть бути представлені наступним чином: *зайнятність + захист + права + діалог*. А найактуальнішою задачею ПГП стане створення більшого числа робочих місць кращої якості [21].

Резюмуючи вищезазначене та з метою конкретизації впровадження принципів *гідної праці* у діяльність вітчизняних підприємств фармацевтичного профілю, нами проведені соціологічні дослідження, респондентами якого виступили представники структурних підрозділів заводів-виробників (керівники середнього та технічного рівнів управління), оптового ланцюга фармацевтичного ринку (лінійні керівники, менеджери та маркетологи) та працівники роздрібного сектора (завідувачі аптек, їх замісники та рядові працівники). Загальна чисельність респондентів становила 90 осіб з тридцятичисельним паритетним розподілом.

На питання анкети «*Чи був (хоча б одноразово) факт порушення роботодавцем Ваших трудових прав або створення на робочому місці негативної ситуації?*» 80 % респондентів відповіли «Так», 15 % – не визначились з відповіддю та тільки 5 % зазначили – «Ні, не було». Вказані 80 % респондентів (72 особи) деталізували,

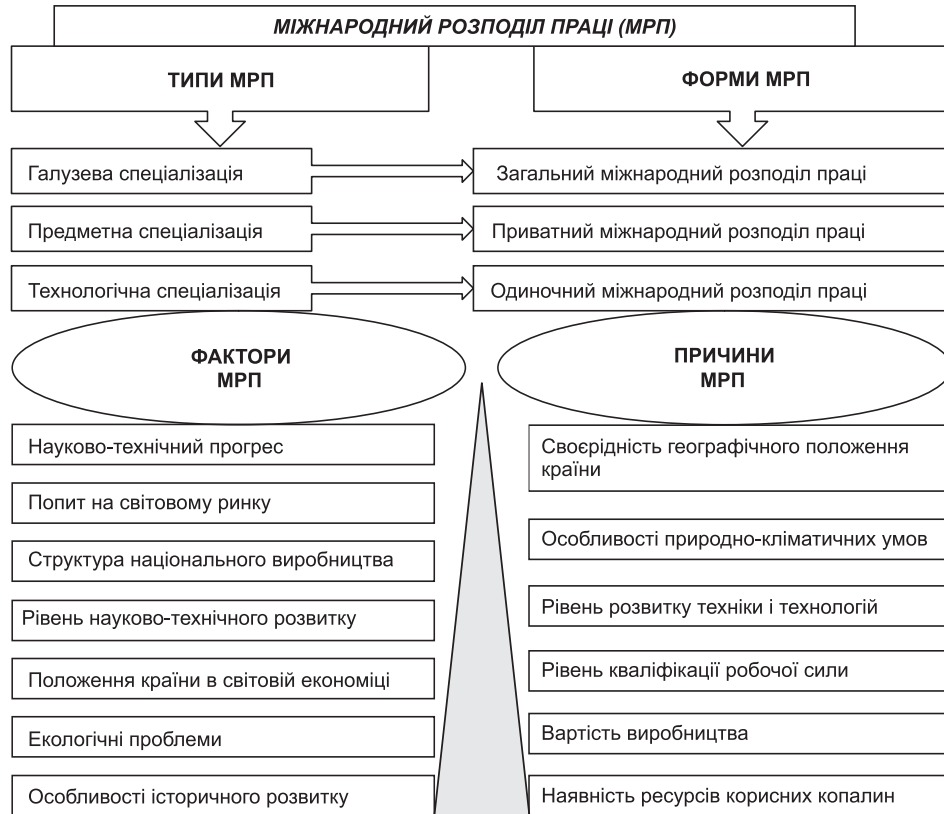


Рис. 1 Схема міжнародного розподілу праці: типи, форми, фактори та причини

Примітка: деталізовано авторами за [20].

які саме права було порушено та як респонденти реагували на порушення своїх прав, рис. 2, 3.

У подальших дослідженнях нами деталізовані основні елементи КГП, які визначають її соціально-економічну функцію (табл.) та запропоновано респондентам ознайомитися з ними.

Після ознайомлення із сутністю та законодавчим забезпеченням кожного елементу респондентам було запропоновано оцінити стан практичного впровадження їх за десятибальною шкалою, де 10 балів – найвищий ступінь практичної реалізації елементу КГП (рис. 4).



Рис. 2 Основні порушення трудових прав та наявність негативних ситуацій на робочому місці респондентів

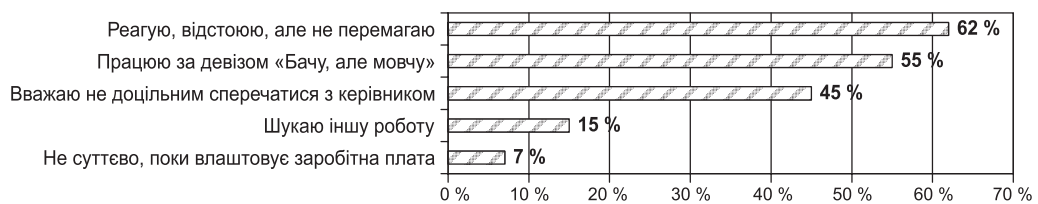


Рис. 3 Відношення та дії респондентів щодо порушення їх трудових прав

ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ, ЇХ СУТНІСТЬ ТА ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ (ДЕТАЛІЗОВАНО АВТОРАМИ ЗА [22])

Елементи КГП	Сутність елементу КГП	Законодавче забезпечення
Можливість одержати роботу (можливості зайнятості)	Визначає свободу зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати (самостійна зайнятість, наймана праця, запозичена праця, зайнятість у формальній та неформальній економіці, зайнятість економічною діяльністю в домогосподарствах для самозабезпечення (самозайнятість), зайнятість у розрізі соціально вразливих груп населення)	Конституція України, КЗпП України, ЗУ «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Закон ВРУ № 1024-VIII від 16.03.2016 «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102»
Вільна праця (Праця в умовах свободи)	Передбачає: вільне обирання виду праці (праця без примусу, вибір форми зайнятості, місця роботи); заборону неприйнятних форм праці; свободу вступу до організацій трудящих; офіційне працевлаштування, свободу створення об'єднань	Конституція України, норми ГКУ, КЗпП України, ЗУ «Про відпустки», ЗУ «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»
Продуктивна праця	Дозволяє працюючим заробляти належні кошти для існування їх самих та їхніх сімей, забезпечує сталий розвиток і зміцнює конкурентоспроможність підприємств та країни за рахунок високого рівня віддачі для всіх сторін соціально-трудова відносин та забезпечення гідної винагороди за результати праці при умові збалансованого задоволення інтересів цих сторін	Конституція України, норми ГКУ, КЗпП України, ЗУ «Про оплату праці» та «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»
Рівність у праці	Передбачає справедливі і рівні можливості на виробництві: відсутність дискримінації на робочому місці та у доступі до роботи, враховуючи обмеженість фізичних можливостей людини, можливість гармонійного поєднання трудової діяльності із сімейним життям	Конституція України, ГКУ, КЗпП України, ЗУ «Про відпустки» (у частині можливості поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками, зокрема, вихованням дітей)
Безпека на виробництві та охорона праці	Забезпечує збереження здоров'я, отримання пенсій, заходи захисту та фінансову допомогу при погіршенні стану здоров'я, втраті роботи чи засобів існування, дотримання санітарно-гігієнічних умов праці і техніки безпеки праці на робочому місці	Конституція України, ГКУ, КЗпП України, ЗУ «Про охорону праці», на охорону здоров'я», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», а також закони по окремих видах страхування

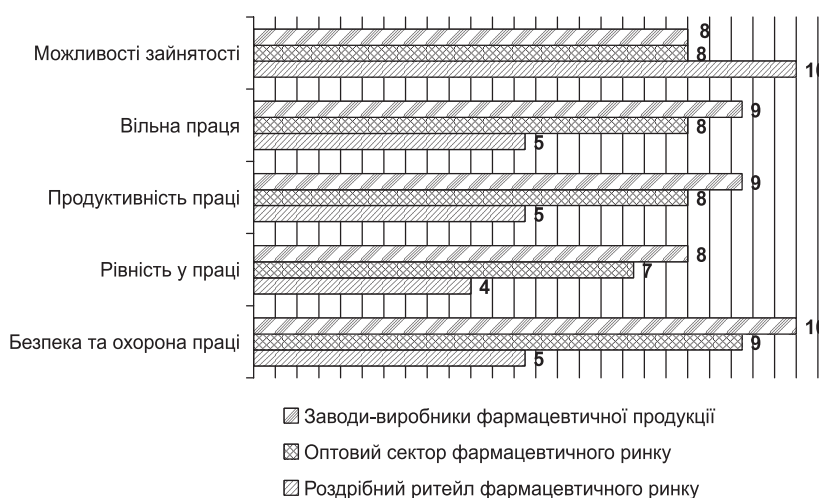


Рис. 4 Результати анкетування представників фармацевтичного сектора охорони здоров'я України з питань практичного впровадження елементів Концепції Гідної праці в існуючі на підприємстві соціально-трудова відносини

Як свідчать результати дослідження, практично всі елементи гідної праці найбільш реалізовані на фармацевтичних заводах (10 та 9 балів мають такі елементи КГП як можливість, рівність, свобода та продуктивність). На жаль, маємо констатувати, що такий елемент КГП як охорона та безпека праці на фармацевтичних заводах респондентами оцінені тільки у 8 балів.

Представники – респонденти оптового ланцюга фармацевтичного ринку оцінили елементи КГП від 9 (безпека та охорона праці) до 6 балів (гідність праці), «золота» середина (8 балів) припала на такі елементи як «можливість», «свобода», «продуктивність».

Результати анкетування представників аптечного сектора викликають певне занепокоєння, оскільки вище 5 балів не оцінений жоден з параметрів КГП, що повинно стати завданням подальших досліджень з обґрунтування напрямів покращення організаційного, трудового, професійного соціально-економічного середовища аптечних закладів на засадах впровадження елементів КГП.

Враховуючи вищезазначене, наші подальші дослідження спрямовані виключно на працівників аптечного сектора. У даному дослідженні ми застосували визначені фахівцями МОП складові Концепції гідної праці, що вважаються найбільш важливими у соціально-економічному аспекті функціонування суб'єктів фармацевтичного ринку. З цією метою в мережі Internet було створено опитувальну платформу для проведення форуму серед працівників роздрібно-ритейлу фармацевтичного ринку. Загальна чисельність респондентів, які дали згоду на опрацювання їх відповідей, склала 430 осіб, фактично було відібрано до обробки 200 анкет, що мали усі відповіді на питання. Отримані результати представлені на рис. 5.

Як свідчать результати опитування, переважно за всіма складовими КГП спостерігається негативний результат щодо соціально-економічного аспекту. Так, переважна більшість респондентів вважає розмір заробітної плати, стабільність робочого місця, соціальну захищеність, справедливе ставлення керівництва не задовільними. Позитивно респонденти сприймають індивідуальну форму праці та, з невеликим відривом, гідну тривалість робочого часу (55 % та відповідно 45 %). При цьому майже 90 % турбуються з приводу можливості втрати місця роботи. Маємо зауважити, що такий прямий вияв дефіциту гідної праці є передумовою безробіття як відкритого, так і у прихованій формі. Більше того, така ситуація може провокувати появу на даному сегменті ринку пра-

ці елементів тіньової робочої сили та заміну гідної зайнятості на нестабільну, неформальну, випадкову та контрактну роботу.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

В Україні конвенції та рекомендації МОП є дієвим інструментом для стратегічного формування соціально-трудова сфери фармацевтичного ринку. Деталізовані основні елементи поняття «гідна праця», до яких віднесено: **зайнятість, соціальне забезпечення, права працівників та соціальний діалог.**

Визначено, що сьогодення адаптація Концепції гідної праці у бізнес-структури України передбачає зростання міжнародної спеціалізації та кооперування виробництва та є результатом *міжнародного розподілу праці*, який передбачає певні типи, форми, фактори та причини його існування.

Деталізовано, що забезпечення *гідної праці* має відбуватися через ефективну реалізацію соціальних, правових, економічних та культурних прав громадян, коли основні складові КГП можуть бути представлені наступним чином: *зайнятість + захист + права + діалог.*

Проведені соціологічні дослідження з питань практичного впровадження елементів гідної праці у соціально-трудова відносини на заводах-виробниках фармацевтичної продукції, в оптових та роздрібних організаціях фармацевтичного сектора (рис. 5). При цьому визначено, що практичне впровадження елементів КГП, в основному, реалізовано на фармацевтичних заводах (10 та 9 балів) та за окремими складовими – оптового ланцюга фармацевтичного ринку, які оцінили елементи КГП від 9 (безпека та охорона праці) до 6 балів (гідність праці).

Проведені дослідження з позиціонування параметрів КГП у роздрібному секторі фармацевтичного ринку показали, що переважна більшість респондентів (63 %) вважають не прийнятними колективні форми праці, близько 80 % респондентів не задоволені розміром заробітної плати, станом безпеки та охорони праці (67 %); майже кожен сьомий працівник аптеки не відчуває стабільності і захищеності на своєму робочому місці, а у 62 % респондентів взагалі відсутнє почуття гармонійного поєднання праці і відпочинку. Соціальний, економічний захист та соціальний діалог є предметом занепокоєння у 78 %, 55 % та 67 % респондентів, відповідно. Позитивно сприймають респонденти індивідуальну форму праці (55 %) та гідну тривалість робочого часу (45 %), при цьому 88 % працівників роздрібно-ритейлу фармацевтичного ринку занепокоєні можливістю втратити місце роботи.

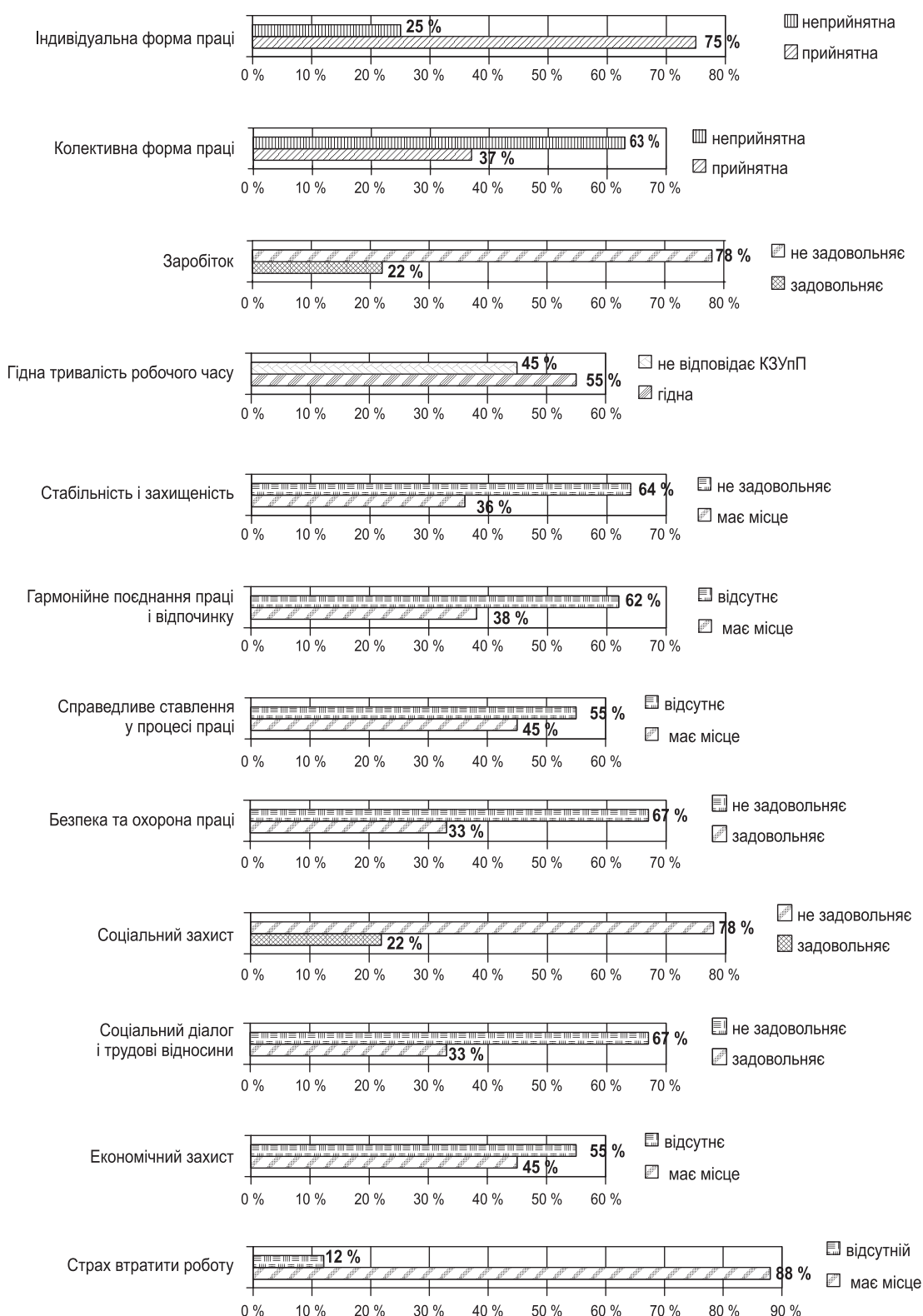


Рис. 5 Результати блиц-опитування респондентів, які зайняті в аптечному секторі фармацевтичного ринку щодо впровадження елементів КГП

Враховуючи те, що концептуальні засади МОП щодо КГП у повній мірі узгоджуються з прагненнями тільки таких суб'єктів фармацевтичного ринку як заводи-виробники та дистриб'юторські компанії, але не мають адекватного відгуку з боку роздрібного ланцюга, вважаємо за доцільне проведення подальших

досліджень з реалізації КГП у цьому сегменті. Нагальною проблемою сьогодні є також робота мінімального набору індикаторів для кількісної оцінки гідної праці та визначення статистичних індикаторів для міжнародних порівнянь.

Конфлікт інтересів: відсутній.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1. Глобальный индекс МКП по правам 2017 : рост давления на трудящихся [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://perc.ituc-csi.org/Global-nyj-indeks-MKP-po-pravam-rost-davleniya-na-trudyaschihhsya?lang=en>
2. Глобальный индекс по правам МКП 2018 : демократия сокращается, корпоративная власть растет [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://perc.ituc-csi.org/Global-nyj-indeks-po-pravam-MKP-2018-demokratiya-sokraschaetsya-korporativnaya?lang=en>
3. 75 % украинцев терпят нарушение трудовых прав. Исследования HeadHunter Украина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://hh.ua/article/13846>
4. Міжнародна організація праці : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>
5. Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>
6. Вісьтак, М. Я. Двосторонні міждержавні договори України та їх значення для правового регулювання трудових відносин [Електронний ресурс] / М. Я. Вісьтак // Право і суспільство. – 2014. – № 1. – С. 75–81. – Режим доступу : http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2014/1_2014/15.pdf
7. Вишновецька, С. В. Методологічні передумови гармонізації трудового законодавства України із законодавством ЄС / С. В. Вишновецька // Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р. – Хмельницький : Хмельницький ун-т упр-ня та права, 2016. – С. 82–88.
8. Богиня, Д. Трансформації відтворення трудового потенціалу в контексті формування інформаційної економіки. Трансформації відтворення трудового потенціалу України в інформаційній економіці [Електронний ресурс] / Д. Богиня // Економіст. – 2014. – № 1. – С. 40–41. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/econ_2014_1_3
9. Данюк, В. М. Кафедра управління персоналом та економіки праці КНЕУ. 50 років розвитку і лідерства [Електронний ресурс] / В. М. Данюк // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2015. – № 2. – С. 8–18. – Режим доступу : http://stvua.com/?wpfb_dl=23
10. Садова, У. Я. Попит і пропозиція на професійному ринку праці Львівщини : обриси сегмента робітничих кадрів (за результатами роботи круглого столу на тему «Трансформація ринку праці робітничих кадрів Львівської області: стан, тенденції, перспективи», м. Львів, 28 берез. 2016 р. [Електронний ресурс] / У. Я. Садова, Н. Андрусишин // Регіональна економіка. – 2016. – № 1. – С. 199–201. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2016_1_26
11. Посилкіна, О. В. Формування системи управління соціальною відповідальністю на вітчизняних фармацевтичних підприємствах : наук.-метод. рек. / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко, Л. М. Новгородська. – Х. : НФаУ, 2018. – 22 с.
12. Толочко, В. М. Дослідження етапів формування та складових елементів соціального пакета як елемента додаткових соціальних гарантій для спеціалістів фармації / В. М. Толочко, М. В. Зарічкова // Соціальна фармація в охороні здоров'я. – 2016. – Т. 2, № 4. – С. 48–57. <https://doi.org/10.24959/sphhscj.16.61>
13. Панасенко, О. І. Охорона праці у фармацевтичній галузі / О. І. Панасенко, В. П. Буряк, О. А. Кремзер. – Запоріжжя, 2014. – 100 с.
14. Саргош, О. Д. Охорона праці в галузі: навч.-метод. посібник / О. Д. Саргош, О. В. Катрушов, В. Л. Філатова. – Полтава, 2015. – 241 с.
15. Resolution Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization (19th International Conference of Labour Statisticians, 2013) [Internet] / International Labour Office, Department of Statistics. Geneva, ILO, 2013. Available from : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf
16. Економічна активність населення України 2017 [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. – 2018. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf

17. Рева, А. «Глобальные вызовы в социальной сфере» [Электронный ресурс] / А. Рева // Наук.-вироб. журн. «Охорона праці». – 2018. – Режим доступу : <http://ohoronapraci.kiev.ua/andrey-reva-globalnyie-vyizovy/#>
18. Пріоритети нової програми гідної праці в Україні на 2016-2019 роки. За матеріалами ЦК Профспілки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://bcprofspilka.at.ua/news/prioriteti_novoji_programi_gidnoji_praci_v_ukrajini_na_2016_2019_roki
19. Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці для України на період 2016-2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177 (дата звернення: 12.12.2018). – Назва з екрану.
20. Международное разделение труда [Электронный ресурс] // «Мировая экономика» Международная интеграция». – 2015. – Режим доступа <http://www.grandars.ru/student/mirovaya-ekonomika/mezhdunarodnoe-razdelenie-truda.html>
21. Профессиональные навыки и возможности трудоустройства [Электронный ресурс] // МОТ. – 2017. – Режим доступа : <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/skills/lang--ru/index.htm>
22. Колот, А. М. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку [Електронний ресурс] / А. М. Колот, О. О. Герасименко. – 2015. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2015_2_4

REFERENCES

1. *Globalnyi indeks MKP po pravam 2017 : rost davleniia na trudiashchikhsia.* (2017). Available at: <https://perc.ituc-csi.org/Global-nyj-indeks-MKP-po-pravam-rost-davleniya-na-trudiaschihsya?lang=en>.
2. *Globalnyi indeks po pravam MKP 2018: demokratiia sokrashchaetsia, korporativnaia vlast rastet.* (2018). Available at: <https://perc.ituc-csi.org/Global-nyj-indeks-po-pravam-MKP-2018-demokratiya-sokraschaetsya-korporativnaya?lang=en>.
3. *75 % ukraintcev terpiat narushenie trudovykh prav.* (n.d.). Available at: <https://hh.ua/article/13846>
4. *International Labour Organization.* (n.d.). Available at: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>
5. *Postiine predstavnytstvo Ukrainy pry viddilenni OON ta inshykh mizhnarodnykh orhanizatsiakh u Zhenevi.* (n.d.). Available at: <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour/2016>
6. Vistak, M. Ya. (2014). *Pravo i suspilstvo, 1*, 75–81. Available at: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2014/1_2014/15.pdf
7. Vyshnovetska, S. V. (2016). Proceedings from Sotsialno-ekonomichni ta pravovi pidstavy vdoskonalennia trudovoho zakonodavstva na suchasnomu etapi: *materialy mizhnarodnoi naukovykh-praktychnoi konferentsii (21 zhovtnia 2016 r.)*. (pp 82–88). Khmelnytskyi: Khmelnytskyi un-t upr-nia ta prava.
8. Bohynia, D. (2014). *Ekonomist, 1*, 40–41. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econ_2014_1_3
9. Daniuk, V. M. (2015). *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka, 2*, 8–18. Available at: http://stvua.com/?wpfb_dl=23
10. Sadova, U. Ya., Andrusyshyn, N. (2016). *Rehionalna ekonomika, 1*, 199–201. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2016_1_26
11. Posylkina, O. V., Bratishko, Yu. S., Novhorodska, L. M. (2018). *Formuvannia systemy upravlinnia sotsialnoi vidpovidalnosti na vitchyznianykh farmatsevtichnykh pidpriemstvakh.* Kharkiv: NFaU, 22.
12. Tolochko, V. M., & Zarichkova, M. V. (2016). *Socialna Farmaciâ v Ohoronî Zdorovâ, 2(4)*, 48–57. <https://doi.org/10.24959/sphhcj.16.61>
13. Panasenko, O. I., Buriak, V. P., Kremzer, O. A. (2014). *Okhorona pratsi u farmatsevtichnii haluzi.* Zaporizhzhia, 100.
14. Sarhosh, O. D., Katrushov, O. V., Filatova, V. L. (2015). *Okhorona pratsi v haluzi.* Poltava, 241.
15. International Labour Office, Department of Statistics. Geneva, ILO. (2013). *Resolution Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization (19th International Conference of Labour Statisticians, 2013)*. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf
16. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2018). *Ekonomichna aktyvnist naseleennia Ukrainy 2017.* Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf
17. Reva, A. (2018). *Okhorona pratsi.* Available at: <http://ohoronapraci.kiev.ua/andrey-reva-globalnyie-vyizovy/#>
18. *Priorytety novoi prohramy hidnoi pratsi v Ukraini na 2016-2019 roky. Za materialamy TsK Profspilky.* (2019). Available at: http://bcprofspilka.at.ua/news/prioriteti_novoji_programi_gidnoji_praci_v_ukrajini_na_2016_2019_roki

19. *Ukraina i MOP pidpysaly Memorandum pro vzaiemorozuminnia shchodo realizatsii Prohramy Hidnoi pratsi dlia Ukrainy na period 2016-2019 roky.* (2019.) Available at: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177
20. *Mezhdunarodnoe razdelenie truda.* (2015). Available at: <http://www.grandars.ru/student/mirovaya-ekonomika/mezhdunarodnoe-razdelenie-truda.html>
21. *MOT.* (2017). Professionalnye navyki i vozmozhnosti trudoustroistva. Available at: <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/skills/lang--ru/index.htm>
22. Kolot, A. M., Herasymenko, O. O. (2015). *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, 2, 21–38. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2015_2_4

Адреса для листування:

61168, м. Харків, вул. Валентинівська, 4.

E-mail: darinka28t@gmail.com

Котвіцька А. А. (ORCID – <http://orcid.org/0000-0002-6650-1583>)

Тарасенко Д. Ю. (ORCID – <http://orcid.org/0000-0002-7305-8743>)

Чмихало Н. В. (ORCID – <http://orcid.org/0000-0001-8396-3555>)

Карпенко Л. А. (ORCID – <http://orcid.org/0000-0003-0473-1102>)

Надійшла до редакції 10.02.2019 р.