

Рябокони І.О.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
ryabokon.i.o@gmail.com

Рябокони І.А.,

асистент,
кафедра управління персоналом і економіки труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Ryabokon I.A.,

assistant,
Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

ГІДНА ПРАЦЯ У ФОРМУВАННІ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В ФОРМИРОВАНИИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

DECENT WORK IN THE FORMATION OF THE QUALITY OF WORKING LIFE

У статті проаналізовано сучасні підходи до поняття гідної праці та якості трудового життя, як її складової. Виявлено роль соціальних та індивідуальних цінностей у забезпеченні гідної праці працівників і підвищенні якості трудового життя. Визначено фактори формування якості трудового життя на основі принципів гідної праці на рівні потреб, умов праці і цінностей працівників.

В статье анализируются современные подходы к понятию достойного труда и качества трудовой жизни, как его составляющей. Выявлена роль социальных и индивидуальных ценностей в обеспечении достойного труда работников и повышении качества их трудовой жизни. Определены факторы формирования качества трудовой жизни на основе принципов достойного труда на уровне потребностей, условий труда и ценностей работников.

Modern approaches to the concept of decent work and quality of working life as its component are analyzed in the article. The role of social and individual values in ensuring decent work of employees and increasing the quality of their working life has been revealed. The factors of formation of quality of working life on the basis of the principles of decent work on the level of needs, working conditions and employees' values have been determined.

Ключові слова. Гідна праця, якість трудового життя, цінності, потреби.

Ключевые слова. Достойный труд, качество трудовой жизни, ценности, потребности.

Keywords. Decent work, quality of working life, values, needs.

Вступ. Міжнародна нормотворча політика у сфері праці знаходиться в постійному пошуку ефективних методів організації трудового життя, що забезпечують реалізацію життєвих цінностей працівника і задоволення його потреб. Зміщення акцентів сучасного ринку праці в умовах економіки нового типу на людину, працівника як особистість, свідчать про необхідність підвищення якості трудового життя з урахуванням його потреб і цінностей. При цьому потрібно враховувати той факт, що останнім часом ціннісні пріоритети людини все більше переміщуються в бік саморозвитку і самореалізації зі сфери суто економічних інтересів. У цьому контексті принципи гідної праці спрямовані на реалізацію і найбільш повний розвиток людини.

Гідна праця, відповідно до визначення МОП, це «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті устремління людини» [1, с. 567].

Постановка завдання. При роботі над статтею, вивченні ситуації із забезпеченням якості трудового життя на основі принципів гідної праці на ринку праці у автора з'явилося кілька запитань. Найважливішими з них є:

Як сформувану ефективну модель якості трудового життя на основі принципів гідної праці?

Які фактори і процеси, що формують якість трудового життя в Україні?

Які основні проблеми у сфері трудового життя в Україні?

Наскільки повно державна статистика відображає проблему гідної праці та якості трудового життя в Україні?

Які основні напрями вирішення проблеми гідної праці та якості трудового життя в Україні?

Спроба відповіді на ці запитання є метою цієї роботи.

Для досягнення поставленої мети автор використав у статті аналіз статистичних даних, дані соціологічних опитувань і на їх основі зробив спробу знайти стратегію вирішення виявлених проблем.

Результати дослідження. Концепція гідної праці включає чотири базових блоки: гідна заробітна плата, ефективна зайнятість, ефективне соціальне партнерство, система соціального захисту трудящих. На основі даних характеристик Україна і Міжнародна організація праці затвердили Програму гідної праці для країни на 2012–2015 роки [1, с. 567].

Більш розгорнуте визначення гідної праці наведено у пілотній програмі МОП, де це поняття визначено як «праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальної інтеграції. Гідна праця – це шлях, що з'єднує економічні і соціальні цілі» [1, с. 752]. Цей підхід, підкреслюючи важливість єдності економічної та соціальної складової гідної праці, на нашу думку, залишає відкритою проблему індивідуально-особистісної компоненти конкретного суб'єкта праці. Так, унікальність кожного індивіда визначає наявність відмінностей в ієрархії потреб працівників. Існують ситуації, коли людина здатна самоактуалізуватися в умовах неповного задоволення базових потреб, віддавши перевагу розвитку своєї особистості в праці. Тобто для неї є пріоритетними вищі потреби і реалізація цінностей. Тому важливо поряд з кри-

теріями задоволення базових потреб, економічних і соціальних, приділити особливу увагу визначенню показників реалізації цінностей.

У багатьох відношеннях зміст принципів гідної праці є аналогічним поняттю «якість трудового життя». Але, якщо принципи гідної праці задають орієнтири і визначають базові критерії праці, то система якості трудового життя дає можливість враховувати аспекти ціннісних критеріїв гідної праці, що є недостатньо розробленими.

Головна відмінність теорії «якості трудового життя» полягає в спрямованості на реалізацію творчого та освітнього потенціалу працівників, надання можливостей щодо більшої автономності в праці. Провідна роль цінностей у формуванні системи якості трудового життя обумовлена їх впливом на вивільнення творчого потенціалу людини в процесі трудової діяльності, що робить працю усвідомленою. За таких умов працівник виступає не як пасивний виконавець певного обсягу робіт, а як активний суб'єкт реалізації і розвитку своїх здібностей [10, с. 186]. Таким чином, ми пропонуємо доповнити тематичні сфери, що відображають реалізацію базових положень Міжнародної організації праці, критеріями реалізації цінностей індивіда в процесі трудового життя (табл. 1).

Таблиця 1

КРИТЕРІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

Критерії гідної праці	Критерії якості трудового життя
Гідна заробітна плата	справедлива винагорода за працю;
Ефективна зайнятість	- збагачення змісту праці; - наповненість праці елементами творчості; - різноманітність виконуваних функцій; - комфортність і безпеку умов праці
Ефективне соціальне партнерство	- охоплення колективними договорами; - охоплення профспілками підприємства; - частота колективних переговорів
Система соціального захисту	- соціальні гарантії - соціальна допомога - соціальна справедливість
Реалізація індивідуальних цінностей	- професійне самовдосконалення; - автономність в процесі праці; - розширення повноважень працівника; - відкритість до змін; - перспективи кар'єрного росту; - особисті досягнення

Джерело: Складено автором на основі джерел [6; 7]

Як видно з табл. 1, між критеріями гідної праці та критеріями якості трудового життя багато спільного, так як вони описують ідентичні якості одного і того ж процесу, але критерії якості трудового життя роблять акцент на ціннісних орієнтирах особистості. Реалізація особистих цінностей індивіда може бути оцінена з допомогою суб'єктивних даних, тобто відношення самої людини, її оцінки досягнень у реалізації власного ціннісного потенціалу. Дані для аналізу якості трудового життя можна отримати з допомогою соціологічного опитування працівників організації.

Для визначення значущих факторів гідної праці та якості трудового життя необхідний ретельний аналіз причин, що породжують їх дефіцит. Так, в узагальненому вигляді існують такі форми асиметрії в області соціально-трудоких відносин, що породжують дефіцит гідної праці:

— інституціональна (несформованість інститутів-норм та інститутів-організацій, які повинні виключити диспропорції у розподілі ризиків, нерівність прав і стартових позицій і можливостей суб'єктів);

— економічна (свідоме зниження трудового вкладу та ущемлення інтересів у процесі розподілу доходів);

— соціальна (нерівність соціального стану, порушення принципу соціальної справедливості, поглиблення розшарування за рівнем доходів і добробуту, нерівність доступу до соціальних благ, зростання відмінностей в якості життя);

— інформаційна (нерівномірний доступ і розподіл або спотворення інформації) [4, с. 275].

Дані причини викликані неефективною політикою держави в галузі соціально-трудоких відносин. Такі поширені явища, як порушення принципу соціальної справедливості, поглиблення розшарування за рівнем доходів і добробуту демотивують працівників, позбавляючи їх стимулів до праці, що знижує якість трудового життя. Наприклад, однією з окремих причин даних явищ є гендерний дисбаланс можливостей доступу жінок до гідної праці. Так, наприклад, за даними Державної служби статистики України протягом 2009–2014 років співвідношення середньої заробітної плати жінок і середньої заробітної плати чоловіків знизилося на 0,9 % (рис. 1), тобто у 2009-му році частка середньої заробітної плати жінок становить 77,2 % від зарплати чоловіків, тоді як у 2014-му році цей показник знизився до 76,3 %.

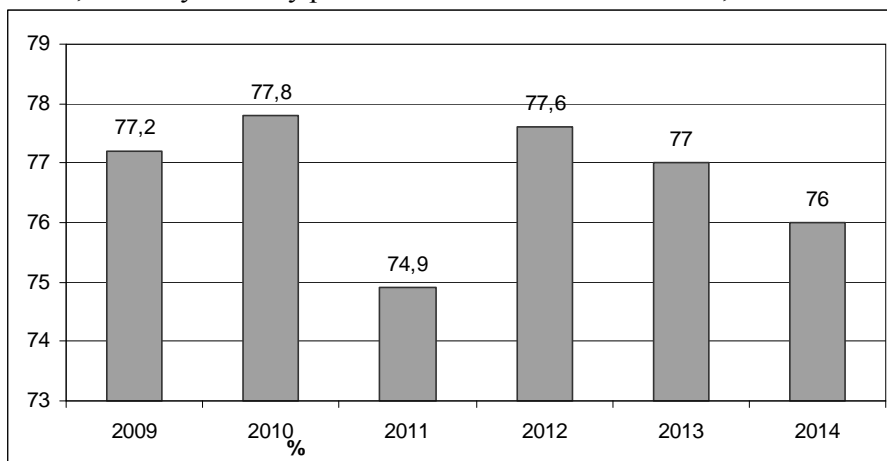


Рис. 1. Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків у 2009–2014 рр., %.

Джерело: розраховано автором на основі даних [3, с. 120]

Наведені дані свідчать про збільшення гендерного розриву в оплаті праці жінок і чоловіків не на користь жінок. Розглянуті диспропорції часто призводять до явища «фемінізації бідності». У зв'язку з цим автор вважає за необхідне контроль і моніторинг на рівні держави умов і оплати праці різних гендерних груп, а також запровадження гендерної експертизи нормативно-правових актів у сфері праці. Ці заходи, з одного боку, сприяють усунення асиметрії та дефіци-

ту гідної праці, з іншого боку – підвищення якості трудового життя. Необхідними є державні програми із створення законодавства та регулювання з метою контролю за дотриманням принципів соціальної справедливості в сфері зайнятості і забезпечення можливостей гідної праці.

13.11.2015 р. в Україні був прийнятий Закон №3442, стосовно заборони дискримінації у трудовій сфері [3]. Даний закон суттєво наближає законодавство країни до європейських стандартів. Проте цей закон носить лише декларативний характер, не вміщуючи конкретних норм і способів досягнення рівності у сфері праці. Він лише проголошує принципи рівності, але вимагає серйозного доопрацювання у частині конкретизованих норм і правил. Закон не передбачає санкцій у разі його порушення. Тобто, на інституційному рівні відсутній механізм, що дозволяє виключити диспропорції в трудовому житті, що суперечить принципам гідної праці.

Проблеми становлення гідної праці, як і формування якості трудового життя носять на даний час, в основному, не тільки економічний, правовий, але швидше етичний, ціннісно-світоглядний характер. Явно виражена гуманістична спрямованість концепції гідної праці диктує необхідність обліку цінностей працівників у процесі організації їхнього трудового життя, відповіді на питання про пріоритетність цінностей трудового життя, їх структури та ієрархії. Інноваційний розвиток економіки є невідокремленим від забезпечення процесів інтелектуалізації праці, що в свою чергу висуває нові вимоги до визначення характерних риси суб'єктів інноваційного праці, їх базових цінностей.

Якість трудового життя повинна базуватися на принципі відповідності умов, організації та змісту праці потребам і цінностям працівника. Такий підхід мінімізує внутрішньоособистісний конфлікт працівника, запобігає професійному вигорянню і відчуженню праці, позбавленої персонального внутрішнього змісту [10, с. 71].

Суб'єктів інноваційної праці відрізняє високий рівень внутрішньої мотивації. Таких працівників менше хвилює розмір заробітної плати, ніж цікаві і складні завдання. В ієрархії їх цінностей і ціннісних орієнтацій домінують цінності самовдосконалення і розвитку, які є ядром системи цінностей особистості. Тобто інноваційність є ціннісним способом моделювання особистістю діяльності, яка завдяки цьому наповнюється моральним змістом: пріоритетом створення, а не споживання цінностей [8, с. 368].

Таким чином, на думку автора, основними факторами і процесами, що формують гідну працю і якість трудового життя в Україні є рівність прав і можливостей суб'єктів праці, принцип соціальної справедливості, ціннісний підхід до мотивації і стимулювання суб'єктів праці (рис. 2).



Рис. 2. Детермінанти, що формують гідну працю і якість трудового життя в Україні.

Джерело: складено автором

Профіль Гідної Праці в Україні містить одинадцять тематичних сфер з певним 21 правовим індикатором, які відображають важливі статистичні дані і сучасні виклики щодо подальшого розвитку гідної праці в Україні:

- можливість зайнятості;
- достатні заробітки та продуктивна зайнятість;
- гідна тривалість робочого часу;
- поєднання трудових та сімейних обов'язків та особистого життя;
- дитяча праця і примусова праця, які повинні бути скасовані;
- стабільність і впевненість у збереженні роботи;
- рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості;
- безпечна робота;
- соціальне забезпечення;
- соціальний діалог, представництво працівників і роботодавців;
- економічний та соціальний контекст гідної праці.

На думку автора, державна статистика не відображає проблему гідної праці та якості трудового життя в Україні в контексті представлених сфер. Так, наприклад, проблему рівних можливостей і рівного ставлення у сфері зайнятості не відображено в показниках офіційної статистики через відсутність гендерно-чутливих індикаторів для вимірювання рівня нерівності. Автор вважає, що врахування гендерних аспектів у статистиці відкриє нові можливості для досягнення рівності. Так, необхідно ввести показники про витрати часу жінок і чоловіків, їх участі в неформальному секторі економіки, побутовому насильстві і сексизмі на роботі, розподілі ресурсів, доходу тощо.

У сфері соціального діалогу, представництва працівників і роботодавців проблема полягає в тому, що показники охоплення колективними договорами враховуються тільки для великих і середніх підприємств, без урахування даних по малим підприємствам. Таким чином, державна статистика України не володіє чутливими індикаторами для моніторингу гідної праці і рівня якості трудового життя.

Отже, в результаті проведеного аналізу, основними напрямками вирішення проблеми гідної праці та якості трудового життя в Україні автор вважає забезпечення:

- належного рівня механізму аналізу та оцінки проблем гідної праці та якості трудового життя;
- статистичних даних і чутливих індикаторів, які описують проблему гідної праці та якості трудового життя;
- узгоджених зусиль держави, роботодавців і суспільства для забезпечення гідної праці;
- адекватної нормативно-правової бази, що дозволяє виключити диспропорції в процесі трудового життя.

Висновки. Досягнення успішного вирішення проблем забезпечення гідної праці потребує застосування сучасних інструментів державної політики. Так, офіційна статистика України не відображає проблему гідної праці та якості трудового життя. Автор вважає, що врахування гендерних аспектів у статистиці відкриє нові можливості для забезпечення гідної праці в Україні.

Так, необхідно ввести показники про витрати часу жінок і чоловіків, їх участі в неформальному секторі економіки, побутовому насильстві і сексизмі на роботі, розподілі ресурсів, доходу тощо.

У сфері соціального діалогу, представництва працівників і роботодавців необхідний облік показників підприємств усіх видів і форм власності.

З урахуванням викладеного, в Україні пріоритетні напрями політики держави у сфері праці полягають у такому:

- впровадження моніторингу та експертизи нормативно-правових актів у сфері праці;

- запровадження в державну статистику гендерно-чутливих показників;

- бюджетне планування з урахуванням аспектів гідної праці;

- облік статистичних показників підприємств усіх видів і форм власності.

Інститути, що формують економічне життя суспільства в Україні, повинні бути спрямованими на забезпечення гідної праці та якості трудового життя.

Особливе значення для підвищення якості трудового життя в аспекті гідної праці становлять: захист материнства, недопущення сексуальних домагань на робочому місці, поліпшення умов праці на шкідливих виробництвах, адекватна нормативно-правова база. Рівні можливості та рівне ставлення у всіх сферах політичного, економічного та суспільного життя необхідні для забезпечення гідної праці в Україні.

Література

1. *Богатыренко З.С.* Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы. – М: Дело и Сервис, 2007 — 752 с.

2. Верховна Рада України (2015), Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу від 13.11.2015 р. №3442» // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 49-50. – С. 467.

3. Державна служба статистики України. Жінки і чоловіки в Україні. Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 120 с.

4. *Колот А.М.* Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія, за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденко. – К.: КНЕУ, 2015. – 295 с.

5. Програма гідної праці для України на 2012–2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf (Дата звернення: 2016-03-04)

6. Профіль гідної праці в Україні / Під ред. Іванкевича С.Т. – Міжнародна організація праці. – 2011. – С. 87.

7. Профіль Гідної Праці в Україні, аналітична доповідь Міжнародного бюро праці (2011), [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confed.org/assets/files/lists/urainienne_lg%5B1%5D.pdf (Дата звернення: 2016-03-04)

8. *Рябокоть І. О.* Модель якості трудового життя інноваційного працівника в новій економіці / І. О. Рябокоть // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – №1. – С. 367–372.

9. *Рябокоть І.О.* Якість трудового життя: аналіз концептуальних підходів / І.О. Рябокоть // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2(6). – С. 181–187.

10. *Рябокоть І. А.* Методичні підходи до оцінки якості трудового життя: критичний огляд, Людина-суспільство-економіка, Зелена Гура, Том 2: Управління персоналом. Людський капітал. – 2015. – С. 65–73.

11. ILO, Report of the Director General: Decent Work, International Labour Conference, 87th session, Geneva, 1999. 106 p.

References

1. Bohatyrenko Z.S. (2007), *Mezhdunarodnaya orhanyzatsyya truda. Konventsyy, dokumenty, materyaly* [The international labour organization. Conventions, documents, materials], Delo y Servys, Moscow, Russia.
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The law of Ukraine “On amendments to the Code of labour laws of Ukraine concerning the harmonization of legislation in the sphere of prevention and counteraction of discrimination with European Union law from 13.11.2015 No. 3442“, *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny* 2015, №49-50, p. 467.
3. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny, (2014) *Zhinky i choloviky v Ukrayini. Statystychnyy zbirnyk. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny* [Women and men in Ukraine. Statistical Yearbook.], Kyiv, Ukraine.
4. Kolot A. M. (2015), *Sotsial'no-trudovi vidnosyny zaynyatosti: suchasni tendentsiyi, vyklyky, shlyakhy rozvytku*, [Labour relations employment: current trends, challenges, ways of development], KNEU, Kyiv, Ukraine.
5. The official site of The International Labour Organization. (2015), “Decent work for Ukraine for 2012–2015“, [Online] available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf (Accessed 2016-03-04)
6. ILO (2011), “Decent work country profile: Ukraine / International Labour Office“, Geneva, Switzerland.
7. The official site of The International Labour Organization (2016), “Profile of Decent Work in Ukraine, analytical report of the International labour office (2011)“, [Online] available at: http://www.confue.org/assets/files/lists/urainienne_lr%5B1%5D.pdf (Accessed 2016-03-04)
8. Ryabokon I. O. (2014), “Model of quality of working life of innovative worker in the new economy“, *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*, no. 1, pp. 367-372.
9. Ryabokon I. O. (2013), “The quality of working life: an analysis of conceptual approaches“, *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*, no. 2(6), pp.181–187.
10. Ryabokon I. O. (2015), “Methodological approaches to assessing the quality of working life: a critical review“, *Lyudyna-suspil'stvo-ekonomika, Upravlinnya personalom. Lyuds'ky kapital*, no. 2, pp. 65–73.
11. ILO, (1999), “Report of the Director General: Decent Work, International Labour Conference, 87th session“, Geneva, Switzerland.

Стаття надійшла до редакції 22.01.2017 р.

УДК 338:658:621

Банніков П.О.,

аспірант,
Институт економіки промисловості НАН України,
pbannikov@gmail.com

Банніков П.А.,

аспірант,
Институт економіки промисленности НАН України,

Bannikov P.O.,

Graduate student,
Institute of economy of industry of Ukraine

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ І ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА