

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

_____ Вишновецька С. В.

«__» _____ 2020 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА
ЗА ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ
«Правознавство»

Тема: «Концепція гідної праці: основні положення та практичні аспекти реалізації»

Виконавець: Максимчук Олександр Русланович

Керівник: д.ю.н., професор Вишновецька Світлана Василівна

Київ–2020

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Юридичний факультет

Кафедра цивільного права і процесу

Освітньо-професійної програми «Правознавство»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

С. В. Вишневецька

«___» _____ 2020 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання дипломної роботи

Максимчука Олександра Руслановича

1. Тема роботи «Концепція гідної праці: основні положення та практичні аспекти реалізації» затверджена наказом ректора від 20 грудня 2019 р. № 2871/ст.
2. Термін виконання роботи: з 14 жовтня 2019 р. по 29 грудня 2019 р. та з 20 січня 2020 року по 09 лютого 2020 року.
3. Вихідні дані роботи: монографічна наукова література, нормативно-правові акти.
4. Зміст пояснювальної записки: концепція гідної праці як елемент правової політики держави; гідна праця як чинник розвитку людського потенціалу; якість трудового життя як основа соціально-економічного розвитку держави; основи концепції гідної праці; концепція гідної праці у правовій доктрині; гідна праця в теоретико-прикладних дослідженнях; міжнародні трудові стандарти гідної праці в системі державного регулювання соціально-трудова відносин в Україні; концепція підвищення престижності праці в Україні.

5. Календарний план-графік

№ пор	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1	Вибрати тему дипломної роботи	до 01.10.2019	виконано
2	Затвердити тему і план роботи у наукового керівника	до 15.10.2019	виконано
3	Визначити статистичну, інформаційну базу дослідження скласти бібліографію	до 26.10.2019	виконано
4	Оформити і обговорити з науковим керівником перший розділ роботи	до 30.11.2019	виконано
5	Оформити і обговорити з науковим керівником другий розділ роботи	до 11.12.2019	виконано
6	Оформити і обговорити з науковим керівником третій розділ роботи	до 21.12.2019	виконано
7	Доопрацювати роботу, оформити її кінцевий варіант	до 26.01.2020	виконано
8	Отримати відгук керівника та рецензію	до 29.01.2020	виконано
9	Підготувати доповідь на захист	до 01.02.2020	виконано

6. Консультанти з окремих розділів

Розділ	Консультант (посада, П.І.Б.)	Дата, підпис	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Консультанти з окремих розділів не залучались			

7. Дата видачі завдання: 15.10.2019 р.

Керівник дипломної роботи _____ д.ю.н., проф. Вишневецька Світлана Василівна

(підпис)

Завдання прийняв до виконання _____ Максимчук Олександр Русланович
(підпис)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Концепція гідної праці: основні положення та практичні аспекти реалізації»: 93 сторінки, 59 використаних джерел.

ГІДНА ПРАЦЯ; КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ; ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ; ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ; МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ СТАНДАРТИ; ПРЕСТИЖНІСТЬ ПРАЦІ.

Об'єкт дослідження: суспільні відносини, що складаються у процесі реалізації концепції гідної праці у трудовому праві України.

Предмет дослідження: основні положення та практичні аспекти реалізації концепції гідної праці.

Мета дипломної роботи: дослідити характерні риси концепції гідної праці, розкрити зміст цього поняття, віднайти теоретичні та практичні проблеми в розумінні та застосуванні цього поняття, показати перспективи його розвитку та запропонувати шляхи підвищення престижності праці в Україні.

Методи дослідження: емпіричного дослідження, індукції, дедукції, узагальнення та порівняння; систематизації, системно-структурний та системно-функціональний методи.

В результаті проведеного дослідження системно проаналізовані основні положення концепції гідної праці та комплексно розкрито практичні аспекти її реалізації.

Матеріали дипломного дослідження можуть бути використані для подальших теоретичних досліджень концепції гідної праці як чинника розвитку людського потенціалу, в процесі розробки законопроектів, під час підготовки методичних матеріалів та наукових робіт.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТТЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ.....	10
1.1. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави.....	10
1.2. Гідна праця як чинник розвитку людського потенціалу.....	21
1.3. Якість трудового життя як основа соціально-економічного розвитку держави.....	29
РОЗДІЛ 2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ.....	40
2.1. Основи концепції гідної праці.....	40
2.2. Концепція гідної праці у правовій доктрині.....	50
2.3. Гідна праця в теоретико-прикладних дослідженнях.....	56
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	65
3.1. Міжнародні трудові стандарти гідної праці в системі державного регулювання соціально-трудова відносин в Україні.....	65
3.2. Концепція підвищення престижності праці в Україні.....	71
ВИСНОВКИ.....	86
СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	89

ВСТУП

Актуальність теми. Зміни в політичних, економічних і соціальних засадах суспільства неминуче ведуть до змін в правильному регулюванні соціально-трудова відносин. Ці зміни повинні супроводжуватися подальшим розширенням договірних відносин, удосконаленням соціального партнерства в сфері праці, забезпеченням повного захисту трудових прав як працівників, так і роботодавців. Держава повинна забезпечити умови для реалізації прав як окремих осіб, так і всіх членів суспільства. І найголовніше – забезпечити гідну заробітну плату працюючому населенню. Цей факт свідчить про те, що реалізація прав людини в правових системах призводить до відповідних змін в механізмі правового регулювання, що, в свою чергу, очевидно, і той факт, що права людини, їх захист і захист є загальним орієнтиром, що об'єднує правові системи все держави, які оголосили себе законними і демократичними.

У ринковій економіці зростає попит на професійну підготовку співробітників, яка поряд з професійними компетенціями забезпечує здатність працювати надійно і безпечно.

Політика громадської охорони здоров'я заснована на основоположному принципі пріоритетності життя і здоров'я працівників над будь-якими результатами виробничої діяльності. Реалізація цієї політики має на увазі реалізацію багатьох заходів щодо підвищення рівня безпеки на робочому місці, але основним з них є формування у працівників засобів навчання для підвищення відповідальності людини за власну і колективну безпеку в своєму професійна діяльність.

В цілому про охорону праці в сучасному сенсі можна сказати тільки з часу проголошення рівності людей в епоху буржуазних революцій і розвитку капіталістичних виробничих відносин, хоча з деякими його елементами ми зустрічаємося вже в стародавні часи, коли Аристотель (384-322 до н.е.) .

вивчав умови праці, також Гіппократ (460-377 рр. до н.е.) звертав увагу на шкідливий вплив пилю, що утворюється при видобутку руди, на шахтне русло і події сьогодення.

Сучасний стан охорони праці в Україні можна охарактеризувати як предмет серйозного занепокоєння. Створення безпечних умов праці є невід'ємною частиною соціально-економічного розвитку країни, складовою частиною державної політики, національної безпеки та державного будівництва, однією з найважливіших функцій органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів рад, підприємств. ,

Сучасні тенденції на українському ринку праці, відмічені зростанням безробіття, розчаруванням громадян можливістю отримати гідне цивілізоване винагороду за працю, втратою мотивації до професійного зростання, змушують терміново шукати юридичні ідеї, рекомендації, які повернуться до своєї природної цінності - бути рушійною силою сили особистого і соціального прогресу . Це позиція Міжнародної організації праці, яка визначає глобальні принципи зайнятості. Основним міжнародним актом в області політики зайнятості можна назвати Конвенцію Міжнародної організації праці № 122 «Про політику зайнятості» 1964 року. Цей міжнародно-правовий акт визначає ключові області політики зайнятості, які повинні дотримуватися всіма країнами, які ратифікували Конвенцію. по. З преамбули до Конвенції вже ясно, що Міжнародна організація праці прихильна справі сприяння ухваленню програм, спрямованих на забезпечення повної зайнятості і підвищення рівня життя в країнах світу. Однією з таких сучасних програм є концепція «гідної праці», суть якої визначається при розробці такої активної державної політики зайнятості, яка б органічно забезпечувала загальне зростання якості життя всього суспільства.

Деякі аспекти концепції гідної праці були розглянуті в дослідженнях фахівців в області трудового права М. Маковецької, Л. Костіної, К. Теличко, М. В. Панченко, О. В. Жадан, А. І. Шебанової та інших.

Мета і завдання дослідження. *Мета* дипломної роботи полягає в тому, щоб на основі дослідження характерних рис концепції гідної праці розкрити зміст цього поняття, віднайти теоретичні та практичні проблеми в розумінні та застосуванні цього поняття, показати перспективи його розвитку та запропонувати шляхи підвищення престижності праці в Україні.

Для досягнення зазначеної мети дослідження у роботі вирішувалися такі основні **завдання**:

- розкрити концепцію гідної праці як елемент правової політики держави;
- вивчити гідну працю як чинник розвитку людського потенціалу;
- дати характеристику якості трудового життя, як основі соціально економічного розвитку держави;
- проаналізувати основи концепції гідної праці;
- дати характеристику концепції гідної праці у правовій доктрині;
- проаналізувати гідну працю у дзеркалі теоретико прикладних досліджень;
- вивчити концепцію гідної праці у трудовому праві України;
- розкрити застосування концепції гідної праці в Україні;
- вивчити міжнародні трудові стандарти в системі державного регулювання соціально-трудова відносин в Україні;
- проаналізувати концепцію підвищення престижності праці в Україні.

Об'єктом дипломної роботи є суспільні відносини, що складаються у процесі реалізації концепції гідної праці у трудовому праві України.

Предметом дипломної роботи є основні положення та практичні аспекти реалізації концепції гідної праці.

Методи дослідження. Для реалізації поставлених у роботі задач були використані наступні загальнонаукові методи: емпіричного дослідження, індукції, дедукції, узагальнення та порівняння; систематизації, системно-структурний та системно-функціональний методи.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що в дипломній роботі системно проаналізовані основні положення концепції гідної праці та комплексно розкрито практичні аспекти її реалізації.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що проаналізовані в роботі дослідження, зроблені висновки та наведені пропозиції можуть бути використані:

- у науково-дослідницькій діяльності – для подальшого теоретичного вивчення концепції гідної праці як чинника розвитку людського потенціалу;

- у правотворчості – під час доопрацювання Трудового кодексу України;

- у навчальному процесі – під час підготовки методичних матеріалів та наукових робіт.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТТЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

1.1. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави

Добробут людини в будь-якому суспільстві залежить від економіки, зростання продуктивності праці, поліпшення якості роботи і інших показників [1, с. 73] Важливо не забувати, що «ці завдання практично неможливо вирішити в умовах дискредитації їх форм управління» [2, с. 57]. Лівшиць Р.З. У цьому відзначається, що сучасна нормативно-правова база праці переслідує дві мети: економічну, яка повинна допомогти в стимулюванні зростання і розвитку виробництва, і громадську, яка полягає в захисті інтересів праці [3, с. 49].

Право на працю і його захист є суб'єктивним правом людини. Саме завдяки праці людина задовольняє як свої власні потреби, так і потреби суспільства, що сприяє розвитку економіки держави. Щоб існувати, потрібно працювати для задоволення власних потреб, і, зокрема, для задоволення потреб суспільства, країни, потрібно самовдосконалюватися в процесі самої праці. І для того, щоб удосконалюватися, людина повинна мати гідну роботу, щоб не існувати, а жити гідно. І саме тому держава повинна створювати нові умови, таку основу, за допомогою якої людина може реалізувати себе, приносячи користь і собі, і суспільству, і державі [4, с. 38].

Звертаючи увагу на чинне правове регулювання соціально-трудова відносин, а основними в усіх країнах світу є норми і загальновизнані принципи міжнародного трудового права, які вказані в документах Міжнародної організації праці, розроблених і прийнятих для тривалий період нормотворчості МОП. Так, 10 червня 2008 року Міжнародна конференція праці одногolosно прийняла на своїй 97-й сесії Декларація МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації. Декларація 2008

року відображає принципи, закріплені в Філадельфійській декларації 1944 року і Декларації основних принципів і прав у сфері праці 1998 року. Основні цілі діяльності МОП були сформульовані в преамбулі до Статуту МОП, а потім детально викладені для відображення нових тенденцій в регулюванні трудових відносин в Філадельфійській декларації про цілі і завдання від 10 травня 1944 року, текст якої додається. Статуту та Декларації основних принципів і трудового права від 18 червня 1998 г. [5, с. 7]. У Декларації сформульовані спільні зобов'язання урядів і організацій роботодавців та працівників 182 держав-членів МОП щодо розширення можливостей для прогресу і соціальної справедливості, а також визначені стратегічні цілі, відображені в Програмі гідної праці МОП, спрямованої, перш за все, на сприяння, розвиток і розширення заходів соціального захисту, сприяння соціальному діалогу і консультування, дотримання міжнародних трудових стандартів, просування і реалізація основних принципів гендерних і трудових прав. Декларація, як і інші документи, стала основою для допомоги працівникам у всіх країнах в досягненні соціально справедливих умов праці, що забезпечують гідну працю.

Визнання високого рівня гідної праці стало правовою основою для його більш широкого використання не тільки в нормах МОП, але і в нормативних угодах. Тому не випадково, що Міністерство соціальної політики України, об'єднаний представницький орган представницьких національних об'єднань профспілок на національному рівні і об'єднаний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні, заснований на положеннях Конституція України, Копенгагенська декларація про соціальний розвиток (переглянута в 1995 році, соціальна) (1996), Декларація основних принципів і прав у сфері праці (1998), Декларація Міжнародної організації праці з соціальних питань.

З метою справедливої глобалізації (2008) і з урахуванням того, що економічний розвиток має велике значення, але недостатньо для забезпечення рівності, соціального прогресу, скорочення масштабів убогості

і повинно поєднуватися із зусиллями держави і суспільства по здійсненню ефективної соціальної політики та допомогу вразливим верствам населення; прагнення створити умови для нової культури співробітництва між партіями і громадянським суспільством в ім'я людських інтересів, зокрема, забезпечення рівності прав усіх громадян і гарантій їх дотримання, скорочення безробіття і небезпечною зайнятості, усунення нерівності в доходах, усунення гендерних бар'єрів, національного і етнічного походження, особливих фізичних потреб, підписали Декларацію соціальної справедливості: гідна праця та соціальний захист [6]. Сторони підтверджують, що найбільш продуктивним економічним і соціальним виміром є державна політика, яка дозволяє людям максимально використовувати свій потенціал, таланти і можливості. Необхідно докласти спільних зусиль для забезпечення прав і свобод громадян України; досягнення збалансованого соціального розвитку; усунення відмінностей в доходах шляхом їх справедливого розподілу, зокрема за допомогою ефективної системи оплати праці та соціального захисту; забезпечення узгодженості можливостей економіки та потреб системи соціального захисту [6]. Тому соціальний діалог між владою, представниками працівників і роботодавців є запорукою ефективного вирішення соціальних проблем і забезпечення єдності суспільства на основі поваги прав і законних інтересів громадян, підвищення рівня і якості їх життя. соціальна стабільність в країні.

Процес глобальної економічної інтеграції змушує Україну, як і більшість інших країн, зіткнутися з низкою серйозних трудових проблем, пов'язаних з низькою заробітною платою, високим безробіттям. Тому в сучасних умовах досягнення справедливих умов праці та в цілому гідної роботи на благо всього працездатного населення країни стало нагальною потребою і проблемою часу. Як нормативне, так і теоретичне в юридичній літературі не визначають поняття гідної праці, однак, як зазначає А.І. Шибанова, воно дуже важливо для реалізації його концепції [7, с. 2]. Порядок денний в області гідної праці стоїть на порядку денному всього

міжнародного співтовариства і спрямована на забезпечення міжнародного діалогу між урядами, роботодавцями, працівниками і всім суспільством про той факт, що продуктивна зайнятість і гідну працю є ключовими елементами в досягненні мети зміни ролі і місце людини на роботі і в суспільстві для задоволення потреб та інтересів працівників, роботодавців, суспільства і держави.

На думку Н. Д. Гетманцевої, в сучасних економічних умовах існує об'єктивна потреба в еволюції понять, форм, в яких виникають відносини працівник-роботодавець, а їх ядро – трудові відносини – до якісно нового рівня розвитку: зміна методів сама організація праці. Управління виробництвом, нові вимоги до працівника, роботодавця, що стосуються організації трудових відносин, умов і змісту самої праці і якісно нового ставлення до праці людини з боку держави [8, с. 27]. В сучасних економічних умовах, вказує вчений, необхідна чітка концепція державної соціальної політики, згідно з якою законодавство України повинно не тільки регулювати відносини між працівниками і роботодавцями, визначати їх основні права і обов'язки, а й встановлювати мінімальні соціальні гарантії, а й дають можливість зробити це. відносини дійсно партнерські, а інтереси сторін збалансовані. Ідея збалансувати інтереси працівників і роботодавців спрямована на те, щоб перейти до інноваційного соціально-орієнтованого типу економічного розвитку, сформувати для нього новий механізм, заснований на соціальній справедливості і національній конкурентоспроможності. Цю обставину слід розглядати як стратегічний напрям розвитку трудового законодавства [8, с. 26]. Слід зазначити, що гідна праця є складним соціальним явищем, яке лежить в площині політики, економіки, соціального і культурного життя суспільства, іншими словами, лежить в площині закону. Найважливіша роль в реалізації такого соціального явища, як гідну працю, належить трудовому праву як галузі права і полягає у встановленні гарантій на державному рівні для працівників і забезпеченні прав і законних інтересів соціальних партнерів в цілому. , Сьогодні «трудове

право намагається більш повно враховувати світовий досвід правового регулювання трудових відносин, що неминуче тягне за собою «включення в трудове право загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права» [8, с. 1]. Тому необхідно розробити і створити умови для розробки концепції гідної праці, суть якої повинна бути, перш за все, в: повазі і застосування міжнародних трудових норм і основоположних принципів і прав у сфері праці. ; забезпечення продуктивної зайнятості населення, його соціального захисту; подальший розвиток і вдосконалення соціального партнерства на всіх рівнях правового регулювання.

Таким чином, гідну працю являє собою багатогранну концепцію, яка охоплює політичні, економічні, соціальні і культурні явища, що є передумовою для ефективної і продуктивної роботи і сприяє соціальному, культурному і технічному прогресу в цілях соціального захисту працівників, роботодавців і створення творчого і професійного потенціалу . кожен з них. Держава, як суб'єкт, наділений соціальною владою, займає лідируючі позиції в регулюванні відносин, що виникають у сфері праці, є гарантом концепції гідної праці.

Концепція гідної праці як теоретична і прикладна основа для реалізації його принципів і визначення основних способів побудови інституту гідної праці містить системний комплекс компонентів, які утворюють теоретичну і прикладну основу для виявлення прогресу в галузі праці та розробка механізмів його надання на різних рівнях - глобальному, національному та мікрорівні індивідууму. Формування базових умов сучасної концепції гідної праці здійснюється під впливом глобалізаційних процесів і сучасних уявлень про стандарти трудового життя, соціально-трудова відносинах, соціальної справедливості, розвитку прав людини.

Ми пропонуємо розкрити значення і практичний сенс поняття гідної праці через його функції: а) методологічну; б) соціально-економічні; в) організаційні та управлінські; г) світогляд.

Методологічною функцією оновленої концепції гідної праці повинно бути:

- формування теоретичних основ для оцінки тенденцій розвитку соціально-трудової сфери в контексті гідної праці;
- формування основних категорій і понять в сфері гідної праці;
- розкриття ролі і наслідків гідної праці;
- виявлення основних характеристик гідної праці;
- обґрунтування методичних підходів до визначення критеріїв гідної праці;
- розробка методологічних основ комплексного дослідження і моніторингу соціально-трудової сфери з точки зору досягнення цілей гідної праці.

Соціально-економічна функція концепції гідної праці, яка повинна бути оновлена, повинна полягати в науково обґрунтованому обґрунтуванні соціально-економічної, в тому числі соціально-трудової політики, реалізація якої повинна розширити доступ до гідної роботи; досягти соціально прийнятних рівнів продуктивної зайнятості; Забезпечити дотримання трудових прав і адекватну соціальний захист працівників.

Організаційно-управлінська функція розглянутої концепції:

- формування прикладних принципів і технологій розробки цільових програм реалізації концепції гідної праці;
- визначення функцій установ, що беруть участь в розробці і реалізації цільових програм гідної праці;
- визначення переліку та змісту норм, стандартів, правил в області гідної праці та організаційних засад їх реалізації;
- визначення ролі і місця кожної партії і кожного суб'єкта соціально-трудових відносин в реалізації принципів гідної праці.

Ідеологічна функція концепції, яка обґрунтована, полягає в тому, що основні положення і загальна філософія повинні сприяти формуванню сучасного економічного мислення, оновленню розуміння взаємозв'язку і

взаємозалежності соціальної роботи та економічного прогресу, формування соціально відповідальної діяльності в «поле» соціальної сфери.

Є усі підстави стверджувати, що гідна праця не має чіткої «зв'язку» з конкретними країнами або регіонами. Це загальна проблема глобалізованого світу. Як справедливо вказують Баклі і Грем Дж. «Формування критеріїв гідної праці і політик для втілення цих критеріїв в життя важливо навіть для найменш розвинених країн, поряд з продовольчою безпекою і дефіцитом бюджету» [9]. Водночас очевидно, що кожна країна має свої рівні і величини відхилень від стандартів гідної праці. В рамках єдиного підходу до проблеми гідної праці в різних соціально-економічних формаціях невід'ємним критерієм гідної праці на глобальному рівні для найбідніших країн, що беруть участь в МОП, може бути надання можливостей працевлаштування, для розвинених країн - Забезпечити якість зайнятості за допомогою ряду відповідних стандартів конкурентоспроможності робочих місць , гарантує права трудящих і рівні умови. У цьому визначенні немає відмінностей з основними аспектами гідної праці, викладеними в доповідях і програмах МОП, - продуктивністю, безпекою, повагою прав трудящих. Вищевказані критерії вибирають єдині показники і показники для всіх країн-учасниць СОТ, згрупованих за економічною однорідністю, на основі принципу побудови інтегрального індексу розвитку людського потенціалу з використанням часткових індексів, які підвищують об'єктивність оцінки.

Основою для реалізації концепції гідної праці на макроекономічному рівні в Україні повинні стати національні ініціативи щодо скорочення дефіциту гідної праці та наближенню його до європейських стандартів трудового життя. З огляду на це, гідну працю на макрорівні є соціально корисною, продуктивною трудовою діяльністю в формальному секторі економіки, яка здійснюється при досконалої соціальної організації праці, забезпечує доступ до гідної роботи в умовах поваги до права людини і розвиток прав людини.

Основні орієнтири для досягнення європейських стандартів трудового життя викладені намірами щодо співпраці в сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, що свідчить про формування глобального контуру вітчизняної економіки і українського суспільства. В контексті європейських інтеграційних процесів концепція гідної праці, спрямована на підвищення якості життя людей, повинна охоплювати такі компоненти, як: збільшення кількості і якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної і правової справедливості в контексті реформи ринку праці; сприяння створенню на ринку праці умов, що поєднують гнучкість і безпеку; стимулювання розвитку інклюзивних ринків праці, що сприяють залученню соціально вразливих осіб; скорочення неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості; підвищення рівня охорони здоров'я та безпечних умов праці; модернізація системи соціального захисту, в зокрема з точки зору якості, доступності та фінансової стабільності; скорочення бідності і зміцнення соціальної згуртованості; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей, ліквідація дискримінації у всіх її формах і проявах; розширення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу [10].

З огляду на апробацію профілю гідної праці для України, який визначає, серед показників гідної праці, передумови гідної праці (зокрема, економічний і соціальний контекст гідної праці) і інструменти для забезпечення гідної праці (наприклад, соціальний діалог), ми можемо виділити критерії гідної праці. робота на національному рівні, а саме - можливості працевлаштування, безкоштовну працю, продуктивну працю, гарантія зайнятості, рівність на роботі. Можливості працевлаштування охоплюють всі форми трудової діяльності – самозайнятість, наймана праця, позиковий працю, зайнятість у формальному і неформальному секторах економіки, зайнятість в соціально вразливі групи, безробіття в цілому і за віковими групами, а також за рівнем освіти і характеризують кількість нових і модернізованих робочих місць, гідних гідності.

Вільна праця, як примусова праця, визначає вибір форми і місця роботи, охоплює формальний сектор економіки і формальну зайнятість і забезпечує свободу асоціацій.

Продуктивна праця означає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-трудоких відносин від використання трудового потенціалу, що проявляється в підвищенні макро і мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів. з цих партій.

Охорона праці - соціальне забезпечення (медичне страхування, виплата пенсій, допомог, матеріальна допомога в разі нещасних випадків, хвороби на роботі) і дотримання санітарно-гігієнічних умов праці та охорони праці на виробництві.

Рівність на роботі - Рівні можливості для доступу до роботи і недискримінації за всіма ознаками, з огляду на обмежені фізичні можливості людини.

Розмежування критеріїв гідної праці на національному рівні може проводитися за видами економічної діяльності та по регіонах.

На мікрорівні гідну працю – це динамічне поєднання умов, можливостей, інститутів, норм, які в сукупності створюють продуктивні, вільні, захищені, сприятливі умови праці, в яких працівник може отримувати прийнятний трудовий дохід, розвивати свій потенціал і самоповагу. виконати і роботодавця, щоб підвищити конкурентоспроможність і забезпечити збалансований розвиток організації. На наш погляд, основними складовими забезпечення гідної праці на мікрорівні є:

- забезпечення доступу до робочих місць, які підпадають під визначення «гідного робочого місця»;

- створення безпечних, комфортних умов праці на робочих місцях, які підпадають під визначення «гідні умови праці»;

- надання можливості застосовувати досконалі форми і методи організації праці;

- забезпечення основних прав працівників у сфері праці;
- надійний соціальний захист від ризиків, що виникають в процесі виконання роботи;
- розширення прав і можливостей працівників суспільного виробництва і серед них – можливості розвитку трудового потенціалу та підвищення конкурентоспроможності; можливості брати участь в різних формах продуктивної демократії; можливості захищати свої інтереси як індивідуально, так і через представницькі органи соціального партнерства (соціального діалогу); можливості вибору в процесі працевлаштування, а саме вибір форми зайнятості, способу роботи і т. д.

Ці характеристики необхідно уточнювати і розширювати з урахуванням життєвого циклу організації, кожна з яких відрізняється особливостями політики управління персоналом і соціально-трудовами пріоритетами працівників залежно від їх посади.

Гідна праця на індивідуальному (особистому) рівні - це робота, яка є одночасно продуктивною, безпечною, надійною і дає можливість розвитку можливостей - впливати на прийняття соціально значущих рішень щодо умов праці, отримувати прийнятний дохід; формування і розвиток практики колективних переговорів; відстоювати свої інтереси на основі соціального діалогу. Розуміння компонентів гідної праці на індивідуальному (особистому) рівні має враховувати ступінь задоволення основних потреб і статус працівника. Працівники, чиї зусилля спрямовані на задоволення основних потреб, повинні розглядатися як гідні роботи, яка задовольняє людину за своїми моральними, матеріальними, якісним, кількісним та осмисленим характеристикам, не завдає шкоди здоров'ю і сприяє розвитку людських здібностей. Таким чином, під моральними характеристиками розуміють відсутність протиріч між загальноприйнятими морально-етичними нормами і духовними цінностями особистості; під матеріальним - рівень оплати праці, достатній для задоволення основних потреб людини і членів його сім'ї; за якісними - характеристика організації робочого місця; в

кількісному вираженні - час, що витрачається індивідумом на роботу, засноване на вмінні вибирати оптимальну тривалість робочого часу і достатній дохід для забезпечення їх існування; під змістом - функції, зміст виконаної роботи.

Основними атрибутами гідної праці для цієї категорії працівників є мінімальні стандарти в області доступності та безпеки на роботі. Для працівників з базовими потребами актуальні такі вектори гідної праці, як здатність забезпечити гідний рівень життя і можливість самовираження.

Мабуть, на особистому рівні об'єктивні і суб'єктивні аспекти гідної праці взаємопов'язані, що може варіюватися в залежності від їх сприйняття самими працівниками. При розгляді концептуальних основ Інституту гідної праці на індивідуальному (особистісному рівні) необхідно враховувати, що економічно активна людина протягом трудового життя знаходиться на різних етапах життєвого циклу і має конкретні характеристики, аспекти гідної праці може розвиватися. При всій важливості оплати гідної праці, трудових прав, гендерної рівності, можливостей розвитку і соціального захисту акцент на цих характеристиках гідної праці протягом усього життя змінюється. Таким чином, для молодих людей, що надходять на роботу, абсолютним пріоритетом є забезпечення рівного, справедливого, недискримінаційного доступу до гідної роботи; можливість проходження виробничого навчання та отримання консультаційних послуг; розширення можливостей професійного розвитку. Для молодих мам на перший план виходить можливість поєднання професійної діяльності з виконанням сімейних обов'язків, проблема захисту прав дітей та підтримки молодих сімей державою; забезпечення гендерної рівності; захист прав. У міру зростання всієї професійної діяльності важливими стають практично всі інші складові гідної праці, включаючи дотримання трудових прав; можливість розвивати і купувати компетенції протягом усього життя; право і можливість об'єднання, представництво інтересів; ефективна політика щодо умов і безпеки; гідну винагороду за трудові послуги і т. д.

Підкреслимо, що всі складові гідної праці і інтереси суб'єктів праці на різних етапах життєвого циклу тісно взаємопов'язані. Так, відсутність належних умов для матерів, здатних поєднувати здатність працювати в організації і виконувати сімейні обов'язки, знижує здатність використовувати трудовий потенціал та самореалізацію в якості працівника; позбавляє можливості збалансувати інтереси сімей, суспільства і бізнесу; обмежує можливості для гармонійного розвитку дітей. Саме тому необхідно системне сприйняття всіх проблем гідної праці з урахуванням загальних і специфічних потреб суб'єктів трудової діяльності протягом усього періоду активної участі в суспільному виробництві. Це, в свою чергу, вимагає створення надійних інструментів і механізмів для реалізації принципів гідної праці, і серед них - ведення ефективного соціального діалогу, здатного враховувати інтереси всіх соціальних партнерів, і вироблення спільних, узгоджених дій. в «полі» соціально-трудої сфери.

1.2. Гідна праця як чинник розвитку людського потенціалу

Для широкого просування концепції гідної праці МОП розробила відповідну Рамкову програму, на основі якої розробляються національні програми, в тому числі: для України. Перша Програма гідної праці для України під егідою МОП, спрямована на сприяння реалізації основних принципів та прав на робочому місці, була реалізована в 2006-2007 роках. Друга Програма гідної праці для України на 2008 - 2011 роки була спрямована на «просування гідної праці як фактора продуктивності і як ключового елементу розвитку соціальної сфери і сфери праці в Україні». У 2012 році МОП і Національні партнери підписали третю Програму гідної праці для України на 2012-2015 роки, в рамках якої в Україні реалізуються 10 проектів технічного співробітництва МОП, включаючи проект МОП «Удосконалення колективних переговорів і дотримання трудового законодавства в Україні». Проект ЄС-МОП «Ефективне управління трудовою

міграцією та її кваліфікаційні аспекти», Проект ЄС-МОП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», Міжнародна програма з викоренення найгірших форм дитячої праці (МОП-ІПЕК), Діяльність МОП з проблем видобутку Згадка про ВІЛ / СНІД на робочому місці "Соціальна інтеграція людей з обмеженими можливостями через доступ до зайнятості" [11].

У 2008-2011 роках МОП спільно з ЄС реалізувала в деяких країнах проект «Моніторинг та оцінка прогресу в області гідної праці» (MAP). Через погане, за даними МОП, статусу гідної праці в Україні, він був включений в число 6 країн Центральної і Східної Європи, які підлягають моніторингу. По завершенні проекту експерти МОП підготували аналітичний звіт про гідну робочій силі МОП, в якому була дана оцінка стану справ і визначені актуальні завдання в основних областях реалізації гідної праці: економічний і соціальний контекст, можливості працевлаштування, заробітна плата, умови праці та безпеку, повагу прав трудящих, соціальний захист і соціальний діалог.

У доповіді відзначено певний прогрес, досягнутий Україною в реалізації концепції гідної праці. Його основні положення, визначені МОП, досить повно і всебічно представлені в сучасному українському законодавстві: Конституції України, Трудового кодексу України та Господарського кодексу, а також в двадцяти інших законах України, в Указі Президента, офіційні документи парламенту і уряду, що регулюють відносини в сфері праці і соціальної політики. Програма гідної праці та інші документи МОП відображені в стратегічних програмах Федерації профспілок України та Конфедерації роботодавців України.

У той же час існує багато невирішених, досить гострих проблем, які потребують глибокого аналізу і вироблення рішень. Найгострішою з них є безробіття, з якою Україна зіткнулася після кризи 1990-х років. Рівень безробіття почав скорочуватися, оскільки в кінці 1990-х років виробництво скоротилося - з 12,4% в 2000 році до 6,9% в 2007 році, а соціально небезпечний рівень - 7% - був подоланий, але за рахунок зростання

некваліфікованої зайнятості на 1,5 мільйона чоловік, в результаті чого частка низько кваліфікованих працівників збільшилася з 16,9% до 23,2% [12, с. 3]. Рівень зайнятості залишається відносно низьким у порівнянні із середнім показником по Центральній і Південно-Східній Європі.

Ринок праці України характеризується високою часткою прихованого безробіття, поширенням нелегальної зайнятості та трудової міграції, збільшенням вимушеної неповної зайнятості, що проявляється в тимчасовому скороченні робочого часу або робочих тижнів, використанні вимушеної відпустки без збереження заробітної плати. У 2010 році 3,4% працівників (363,3 тис.) в Україні перебували у відпустці без оплати, а 13,6% (1466,8 тис.) були переведені на неповний робочий день, тому реальний рівень безробіття набагато вище.

Еміграція набула широкого поширення, основними причинами якої є відсутність робочих місць, низька заробітна плата і обмежені можливості для реалізації власного трудового потенціалу, що може привести не тільки до втрати суспільного продукту в даний час, але також може негативно вплинути на динаміку економіки. економічне зростання країни в майбутньому.

Отримання працівникам адекватної заробітної плати для задоволення матеріальних і культурних потреб працівника і його сім'ї є другим за важливістю аспектом гідної роботи. Криза 1990-х років привів до різкого зниження рівня життя населення України, що не може бути пояснено тільки економічними причинами: ВВП знизився на 59,2%, а реальна заробітна плата впала в 3,8 рази, а реальні пенсії зросли в чотири рази. Це свідчить про неадекватних втрати для економіки і населення в результаті відсутності соціальної відповідальності з боку держави і бізнесу. Мінімальна заробітна плата в 2001 році була в 3 рази нижче прожиткового мінімуму і досягла його тільки з 1 листопада 2009 року. В Україні з'явилося специфічне явище - працюючі бідні, причому кожен п'ятий працівник цієї категорії. У 2000-х роках було здійснено ряд заходів для виправлення ситуації, в результаті чого

середньомісячна номінальна заробітна плата збільшилася з 230 грн. У 2000 році до 2633 грн. в 2011 році, тобто в 11,4 рази, частка заробітної плати у ВВП збільшилася з 32,8% у 2000 році до 41,9% в 2010 році. Загальна заробітна плата збільшилася з 55853 млн. Грн. в 2000 році до 459153 млн. грн. в 2010 році (в 8,2 рази), при цьому продуктивність праці зросла в 5,2 рази за той же період. Середньорічне зростання ВВП в 2000-2010 рр. Склав 4,7%, середньомісячний приріст номінальної заробітної плати становив 26,4%. Таке співвідношення не можна вважати задовільним: вчені Інституту економіки промисловості НАНУ вважають, що для трансформаційної економіки співвідношення темпів зростання заробітної плати і ВВП має бути $\frac{1}{4}$ [12, с. 28], але українська влада і бізнес були змушені прийняти ці заходи з метою зменшення масової бідності і запобігання соціального вибуху. Але навіть цього було недостатньо, станом на 1 січня 2013 року мінімальна заробітна плата становила 1147 грн, а для того, щоб людина могла хоча б вижити, вона повинна бути на рівні 2000 грн. [13]. Тому абсолютний рівень бідності все ще перевищує 30%. Заробітна плата в Україні значно відстає не тільки від розвинених країн, а й від країн Митного союзу: в грудні 2010 року середня заробітна плата (в доларовому вираженні) була в Росії - 863 долара, в Казахстані - 660 доларів, в Білорусі - 527 доларів, Україна - в доларах. 311 [14].

Проблема низької заробітної плати посилюється її систематичними затримками. Сума заборгованості по заробітній платі на 1 січня 2005 року склала 1111,2 млн. Грн. (13,8% від фонду заробітної плати за грудень 2004 року). Завдяки вжитим заходам вона знизилася на 1,1.2008 до 668,7 млн. Грн. (3,4% від місячного фонду заробітної плати), але в результаті кризи він знову збільшився в 2010 році до 1473,3 млн. Грн. (6,2% від місячної заробітної плати). Ситуація із заборгованістю по заробітній платі викликала стурбованість у МОП, і вона направила в Україну спеціальну місію для перевірки виконання Конвенції про заробітну плату (№ 95).

У такій важливій галузі гідної праці, як створення сприятливих і безпечних умов праці, багато невирішених питань. За 2000-2012 роки відбулося зниження професійних травм більш ніж в 2 рази і професійних захворювань майже на чверть. Однак це було пов'язано головним чином ні з поліпшенням умов праці, а з скороченням виробництва. На 23% промислових підприємств атестація робочих місць взагалі не проводилася, і в кожному 18-му випадку їх якість вважалось незадовільним [1, с. 48]. Майже 28% працівників працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам - підвищене забруднення робочого місця хімічними речовинами, пилом, надмірний рівень шуму і вібрації, важкість і інтенсивність роботи. На деяких підприємствах кількість таких працівників становить до 2/3 від загальної чисельності персоналу. В цілому у всіх галузях економіки України 70,6% підприємств не відповідають вимогам санітарного законодавства. Охоплені фінансово-економічною кризою і браком коштів, більшість роботодавців систематично не вживають належних заходів для модернізації виробничих Інтенсивностей підвищення безпеки, гігієни праці та навколишнього середовища.

Скорочення інвестицій в основний капітал в реальному секторі економіки призвело до кризи з погіршенням основних фондів в обробній промисловості з 52,25% в 2000 році до 66,8% в 2010 році. Термін експлуатації 96% виробничого устаткування перевищує 6 років. і 76% - більше 11 років [14]. Поганий стан машин і устаткування є основною причиною виробничого травматизму, рівень якого в Україні в 5-8 разів вище, ніж в промислово розвинених країнах. Якщо, за даними МОП, в умовах ринкової економіки одна нещасний випадок зі смертельним наслідком становить 23,5 тис. Робочих, то в Україні - 11 тис. Робочих [14]. Статистика нещасних випадків показує, що в даний час на підприємствах України щодня отримують травми в середньому 200 чоловік, 30 з них стають інвалідами, 22 отримують професійні захворювання і 5 вмирають [15, с. 90]. Тяжкість травм за останнє десятиліття значно зросла, про що свідчить збільшення середнього

числа днів відсутності на роботі у одного потерпілого працівника з 28,9 дня в 1998 році до 39,6 дня в 2009 році [1, с. 51].

Одним з ключових аспектів гідної праці є дотримання трудових прав, закріплених в міжнародних документах, відомих як Міжнародна система трудових норм МОП, яка включає 158 діючих конвенцій [16], вісім з яких вважаються основними і обов'язковими для держав-членів незалежно від ратифікація, 164 діючих рекомендацій і кодексів практики, які часто є основою національного трудового законодавства. В Україні досить розвинена правова база, норми якої закріплені в Конституції, Трудовому кодексі, законах, указах Президента, постановах Кабінету Міністрів, інших нормативних правових актах, підписаних і ратифікованих Україною міжнародних документах. Однак стан справ в цій галузі не можна визнати повністю відповідає вимогам часу. Це проявилось в умовах економічної кризи, яка призвела до незаконних масових звільнень працівників, відправлення їх у відпустку без збереження заробітної плати на невизначений термін, встановлення режиму неповного робочого дня, не виплату заробітної плати і т. Д. За результатами В ході перевірок, проведених Державною інспекцією праці України (ДІСП) в першому кварталі 2013 року, порушення трудових прав були виявлені в 84,5% перевірених об'єктів. Виявлені порушення стосувалися в основному нарахування та виплати заробітної плати, незаконних звільнень, в т.ч. вагітні жінки, оплата понаднормових, допомоги по тимчасовій непрацездатності, вагітності й пологів і т. д. [17].

Низька якість робочих місць призводить до зниження попиту на кваліфікованих працівників, що перешкоджає здійсненню права на розвиток професійних навичок, професійний розвиток, професійне зростання і особистісний розвиток персоналу. Крім того, спостерігається професійна і соціальна деградація працівників: з 2000 року чисельність технічних працівників (на 13%), фахівців (на 21%), операторів і складальників устаткування і машин (на 33%), кваліфікованих аграріїв (на 63%). У той же час збільшилася кількість низько кваліфікованих працівників, в тому числі

працівників найпростіших професій (на 34,6%). Середньомісячні витрати роботодавців на професійну підготовку працівників не досягають в середньому 4 грн. В результаті середній період навчання без відриву від виробництва був скорочений до одного разу на 11 років, в той час як в країнах ЄС він скорочувався один раз кожні 1,5-2 роки. Число осіб, які навчаються в професійно-технічних училищах, скоротилося з 660 000 на 1990/91 році. до 434 тис. в 2010/11 р (в 1,5 рази) [18, с. 37]. Ця тенденція до розвитку професійної освіти суперечить потребам економіки, що призводить до браку кадрів на тлі загального безробіття в багатьох робочих професіях.

Були порушені не тільки працівники, а й їх представницькі організації – профспілки. Випадки залучення роботодавців в діяльність первинних профспілкових організацій почастишали. Існують перешкоди для законної діяльності профспілок, в тому числі шляхом заохочення працівників до виходу з профспілок, а також створення «кишенькових» профспілок під контролем роботодавців, що є прямим порушенням Закону України «Про Профспілки, їх права та гарантії» і відповідні конвенції МОП.

В останні роки в Україні досить активно розвивається система соціального забезпечення, яка включає в себе дев'ять основних типів, перерахованих в Конвенції МОП № 102 про мінімальний соціальне забезпечення 1952 року народження, хоча Україна не ратифікувала цю Конвенцію, а також Основні конвенції МОП мінімальні стандарти соціального забезпечення, і не приєднався до Європейського кодексу соціального забезпечення. Основними видами соціальних гарантій в Україні є: сприяння щодо тимчасової непрацездатності, вагітності та пологів; виплати по безробіттю; допомога при нещасних випадках на виробництві або професійні захворювання; пенсії по старості, інвалідності та у разі втрати годувальника та деякі інші. Витрати на соціальне забезпечення перевищують 25% консолідованого бюджету, який знаходиться на межі фінансових можливостей держави. Однак систему соціальних гарантій не можна вважати досить раціональною, оскільки, з одного боку, вона занадто щедра до деяких

високооплачуваним категоріям - депутатам, суддям, державним чиновникам і з іншого боку - не забезпечує захист від бідності населення. нужденним (фактичні суми допомоги з безробіття, наприклад, менше 60% від прожиткового мінімуму).

Система охорони здоров'я знаходиться в кризі через брак коштів: за даними ООН, витрати на охорону здоров'я на одну людину в Україні приблизно в 75 разів менше, ніж в розвинених країнах, і навіть відстають від Колумбії [11], що перешкоджає здійсненню конституційних прав громадян. право на медичну допомогу.

З перших років незалежності Україна почала будувати систему соціального партнерства відповідно до конвенціями і рекомендаціями МОП. Інституційними органами цієї системи на національному рівні є Національна тристороння соціально-економічна рада при Президентові України та аналогічні поради у всіх областях, АР Крим, міста Київ і Севастополь. З 1992 року на національному рівні укладено Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України та всеукраїнськими профспілками і їх об'єднаннями, а з 1998 року до цього процесу приєдналися всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. В даний час відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» укладено 90 галузевих та 27 територіальних угод та майже 95 000 колективних договорів, що охоплюють 9,03 млн. Працівників, або 83,9% від загальної чисельності робочої сили [19] . Цей рівень відповідає охопленню працівників колективними договорами в країнах ЄС. Однак, судячи з критеріями ефективності, слід визнати, що соціальний діалог в Україні ще не досяг бажаної мети. Це було особливо очевидно під час фінансово-економічної кризи, коли зайнятість, реальна заробітна плата, пенсії і купівельна спроможність громадян знизилися до рівня 2007 року.

1.3. Якість трудового життя як основа соціально-економічного розвитку держави

Оцінка стану і ступеня розвитку соціально-трудових відносин є складною і важливою задачею. Багаторічний науковий пошук адекватної системи критеріїв для такої оцінки дозволив фахівцям зробити висновок, що в якості індикаторів розвитку соціально-трудових відносин доцільно використовувати показники якості трудового життя.

Якість трудового життя являє собою систематизований набір показників, які характеризують умови праці в найширшому сенсі - умови трудового життя - і дозволяють враховувати ступінь, в якій інтереси і потреби працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчий, моральний, організаційний, комунікаційний і т. д.). Ця концепція відображає міру задоволення важливих особистих потреб працівника за допомогою трудової діяльності на підприємстві.

Концепція якості трудового життя заснована на:

- забезпечення задоволеності працівників в процесі самореалізації трудових досягнень як основного мотиву порівняно із заробітною платою і кар'єрою;

- принцип трудової демократії (демократія на роботі), який на рівні підприємства означає розширення автономії особистості працівника і можливості його участі в управлінні підприємством та майном;

- розвиток у працівника концепції якості трудового життя відкриває можливості для постійного професійного зростання, розвитку його різних здібностей [20, с. 72].

Якість трудового життя – це поняття, з одного боку, мета, стан і динаміка якої можуть бути виміряні певними кількісними показниками (заробітна плата, тривалість робочого часу, тяжкість і шкідливість праці і т. Д). З іншого боку, якість трудового життя, безумовно, суб'єктивно, оскільки відображає суб'єктивну оцінку працівником його або її умов праці. В цьому

аспекті важливі показники, які важко (або неможливо) кількісно оцінити: цікавість роботи, справедливість оплати, повагу до працівника, можливості для розвитку і т. Д. Однак існує система показників, яка може характеризувати якість трудового життя як високе (якщо ці показники позитивні і змінюються в кращу сторону) або як низька - в іншому випадку.

Висока якість трудового життя характеризується наступними показниками:

1. Робота повинна бути цікавою для цього конкретного співробітника.
2. Повинні бути створені умови для безперервного навчання, безперервного професійного розвитку, розвитку здібностей співробітників.
3. Винагорода і визнання роботи повинні бути справедливими і прийнятні як такі.
4. Умови праці повинні відповідати гігієнічним нормам.
5. Нагляд з боку керівництва повинен бути мінімальним, але повинен здійснюватися при необхідності.
6. Співробітники повинні брати участь в ухваленні рішень щодо їх роботи та їх інтересів.
7. Гарантії роботи і дружні відносини в робочій силі повинні бути забезпечені.
8. Чи повинен бути адекватний рівень родинної злагоди і медичного обслуговування працівників [21, с. 15-16].

Список цих показників можна доповнити. Якість трудового життя можна поліпшити, змінивши будь-який з цих показників в кращу сторону. Мотивуючий вплив якості трудового життя полягає не стільки в його рівні, скільки в напрямку його зміни. Тобто співробітники компанії повинні піклуватися про себе, бачити, що умови праці в широкому сенсі слова постійно змінюються в кращу сторону.

Практично за всіма показниками якість трудового життя абсолютної більшості працівників в Україні не відповідає сучасним вимогам. Він значно погіршився за роки глибокої соціально-економічної кризи 1990-х років. в порівнянні з радянською епохою. Це свідчить, перш за все, про низьку

ефективність і незадовільному стані соціально-трудових відносин в країні в цілому і на підприємствах зокрема і, відповідно, про необхідність вирішення проблеми підвищення їх ефективності. Майбутнє благополуччя і стабільність суспільства залежить від вирішення цих питань, оскільки поняття «якість трудового життя» на практиці висловлює сукупність умов, що визначають ступінь ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства в цілому. , Підприємства і кожної людини зокрема, і, отже, міра успіху всієї соціальної системи.

Останнім часом з ініціативи Міжнародної організації праці (МОП) все ширше використовується поняття «гідну працю», яке дуже близьке до поняття «якість трудового життя». Гідна праця, згідно з визначенням МОП, означає продуктивну працю, який приносить достатній дохід, за який захищаються права працівника і забезпечується адекватна соціальний захист. Міжнародна організація праці активно просуває концепцію гідної праці і сприяє її реалізації. Ця концепція спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, повагу прав громадян у сфері праці, розвиток системи соціального захисту працівників і постійного соціального діалогу, в цілому на оптимізацію взаємовідносин між працівниками і роботодавцями [22, с. 19].

Одна з останніх сесій Міжнародної організації праці (1999) була присвячена проблемі гідної праці і визначення областей для розвитку соціального діалогу. Основними з них є:

1. Розвиток співробітництва між державою, роботодавцями та працівниками з метою зміцнення сформована практика трипартизму.
2. Зосередження зусиль МОП на заохочення і заохочення гідної праці в усьому світі як глобальне потреба сьогодення.
3. Впровадити ефективні інституційні механізми для кращого розуміння потреб людей на роботі і подання їх інтересів у співпраці з іншими представницькими організаціями сторін соціального діалогу.

МОП визначає гідну працю як можливість для економічно активного населення мати продуктивну зайнятість, що відповідає умовам безпеки, свободи, рівності та людської гідності.

Концепція гідної праці заснована на наступних принципах:

- реальна можливість знайти роботу і здійснити господарську діяльність для всіх бажаючих працювати на ринку праці;

- вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості; незалежність на роботі;

- продуктивна праця, що дозволяє заробити розумний дохід для гідного утримання себе і своєї сім'ї; можливість розвивати професійні навички;

- повага рівних прав працівників і можливість успішного поєднання роботи і особистого життя;

- безпеку умов праці;

- можливість участі і представництва в професійних організаціях і асоціаціях;

- підтримання людської гідності на роботі, повагу до працівників, право вільно висловлювати свої погляди і брати участь в ухваленні рішень, що стосуються умов праці, включаючи свободу створювати представницькі органи і укладати колективні договори.

Для кількісної оцінки гідної праці експерти МОП пропонують використовувати систему показників (індикаторів), які дозволяють оцінити:

- а) можливість влаштуватися на роботу для будь-якого, хто хоче працювати;
- б) прийнятність форми зайнятості;
- в) рівень продуктивності праці і адекватність заробітку;
- г) справедливість по відношенню до зайнятих на виробництві;
- д) задоволеність робочим часом;
- е) рівень стабільності та безпеки праці;
- є) безпеку робітників і особистих умов;
- ж) стан соціального захисту;
- з) гармонійне поєднання робочих і особистих умов;
- и) досконалість соціального діалогу;
- і) інші соціально-економічні показники гідної праці [23, с. 231-232].

МОП продовжує активну дослідницьку роботу з визначення статистичних показників гідної праці та їх подальшого використання в міжнародній практиці.

Соціально-трудові відносини являють собою комплекс відносин між працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, їх представляють) за участю держави (законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням і оплатою їх праці, Відтворення робочої сили і спрямованих на забезпечення соціальної гармонії, високий рівень і якість життя працівників, висока ефективність роботи підприємств [24, с. 47].

Ці відносини охоплюють широке коло питань – від соціально-економічних аспектів відносин власності до системи організаційних, економічних і правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладення договорів і угод, визначення умов праці, розмір його оплати праці, вирішення трудових конфліктів, залучення працівників в управління виробництвом тощо.

Система соціально-трудових відносин включає в себе наступні компоненти: партії; предмети; механізм; рівні; предмет; принципи і види соціально-трудових відносин.

Сторонами соціально-трудових відносин є працівники, роботодавці і державні суб'єкти первинного права в цих відносинах. Суб'єктами соціально-трудових відносин є працівники, роботодавці, їх представницькі органи і організації, а також державні органи. Суб'єкти можуть мати як первинні, так і делеговані первинні права в соціальних і трудових відносинах.

Найманим працівником як суб'єктом соціально-трудових відносин є громадянин, який уклав трудовий договір з роботодавцем і відповідно до цієї угоди придбав відповідні права і обов'язки в сфері праці. Роботодавець як суб'єкт соціально-трудових відносин - це людина, яка працює самостійно і постійно наймає на роботу одного або декількох осіб. Держава в соціально-трудових відносинах традиційно виконує функції встановлення норм і правил, гарантій і захисту прав, створення робочих місць (держава як

роботодавця), арбітражу і регулювання, примирення сторін, забезпечення суспільної злагоди.

В системі соціально-трудових відносин в залежності від характеристик суб'єктів і характеристик соціально-економічного простору виділяються такі рівні: індивідуальний; мікроекономічний; мезоекономічний; макроекономічний (національний); мегаекономічний (міжнародний) рівень [25, с. 420].

Кожен рівень соціально-трудових відносин характеризується своїми конкретними суб'єктами і взаємозв'язками між їх компонентами.

За змістом все різноманіття соціально-економічних процесів, які є предметом соціально-трудових відносин на всіх рівнях, може бути структуровано в наступні відносно окремі предметні блоки: 1) соціально-трудові відносини формування та відтворення людського капіталу; 2) соціальні та трудові відносини по найму; 3) соціально-трудові відносини в сфері прямої звітності про працю; 4) соціально-трудові відносини, пов'язані з заробітною платою і майном [26, с. 14].

Соціально-трудові відносини по способам їх регулювання і способам вирішення проблем класифікуються за типами. Основну роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності або нерівності прав і можливостей суб'єктів цих відносин. Як і в якій мірі ці базові принципи поєднуються, залежить від конкретного типу соціально-трудових відносин та інших принципів, які його визначають. Ці характеристики розрізняють два полярних типу трудових відносин: патерналізм і соціальне партнерство. Можливі й інші типи соціально-трудових відносин - солідарність, субсидіарність, конфлікти, дискримінація.

Соціальне партнерство в формах двопартійності і трипартизму в даний час є домінуючим типом соціально-трудових відносин у розвинутих країнах з ринковою економікою, і саме наявність цього типу соціально-трудових відносин є головною особливістю соціальної орієнтації ринкової економіки.

Показники якості трудового життя використовуються в якості критерію оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудова відносин. Якість трудового життя являє собою систематизований набір показників, які характеризують умови праці в найширшому сенсі – умови трудового життя – і дозволяють враховувати ступінь, в якій інтереси і потреби працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчий, моральний, організаційний, комунікаційний і т. д.). Ця концепція відображає міру задоволення важливих особистих потреб працівника за допомогою трудової діяльності на підприємстві.

Міжнародна організація праці активно працює і просуває концепцію гідної праці. Ця концепція спрямовано забезпечення продуктивної зайнятості, повагу прав громадян у сфері праці, розвиток системи соціального захисту працівників і триває соціальний діалог, в цілому, на оптимізацію відносин між працівниками і роботодавцями.

Якість трудового життя як найважливіша складова якості життя є важливим фактором розвитку людини. Рівень якості трудового життя відображає соціально-економічні, організаційні аспекти трудової діяльності, від ступеня розвитку яких залежать продуктивні здатності персоналу, фізичні, емоційні, інтелектуальні, соціальні, творчі можливості суспільства.

Якість трудового життя в кількісному вимірі об'єднує сукупність показників, що характеризують задоволеність людини рівнем задоволення потреб, здібностей в роботі, які відповідають загальноприйнятим в суспільстві стандартам, ресурсів підприємства, державі,

Виконання більшості з цих умов сприяє стабільності, ефективності та продуктивності персоналу підприємства.

На сучасному етапі трансформаційних процесів в українській економіці з'являються перші ознаки фінансової стабілізації. Це, безсумнівно, є позитивним умовою для поступового поліпшення інвестиційної активності в країні. Але багатообіцяюче рішення цього питання неможливо без якісних структурних змін в економіці країни. Безсумнівно, позитивні тенденції

якісних зрушень в економіці не можуть відбутися без якісних змін і в структурі трудового потенціалу. Це, в свою чергу, обумовлює необхідність систематичного аналізу характеру і компонентної структури трудового потенціалу, факторів, що впливають на нього з нових теоретичних і методологічних позицій, з урахуванням сучасних тенденцій його відтворення, глибокого вивчення механізмів його формування, залучення у виробництво і ефективне використання в регіональному аспекті, що особливо актуально. Саме системний підхід до вивчення даної проблеми дозволяє виявити взаємозв'язки і суперечності між формуванням і використанням трудового потенціалу, виявити весь комплекс факторів і їх вплив на формування і ефективну реалізацію трудового потенціалу, розвинути Сукупність заходів економічного, соціального, організаційного та адміністративного характеру, які оптимізують ці процеси.

Розгляд змісту категорії «трудоий потенціал» передбачає вивчення соціально-економічних передумов виникнення цієї концепції, вивчення інших економічних категорій, які стали основою для появи нової категорії. Традиційною для економічної науки була проблема впливу характеристик (якостей) людини на продуктивність його праці. Еволюція поняття людини як суб'єкта економічної діяльності змінила критерії, що визначають його місце і роль в цій діяльності, і, відповідно, в науковому обігу з'явилися нові категорії, такі як «праця», «трудоий ресурси», «людський фактор», «людський капітал», «трудоий потенціал» [27, с. 36].

На думку Б.К. Злобіна, фактори якості трудового життя діляться на об'єктивні (засоби виробництва, технології і організації праці, умови навколишнього середовища і самої людини з точки зору його кваліфікації) і суб'єктивні (ставлення людини до праці). Однак переважна більшість вчених дотримуються позиції згідно з якою фактори впливу на якість трудового життя можна розділити на такі групи (шляхом впливу на життєдіяльність людей), що відображають різні аспекти їх життєдіяльності:

- політичні чинники – рівень розвитку демократичних свобод, ступінь суспільного розуміння, наявність або відсутність політичної стабільності, конфліктів, воєн;

- організаційні чинники – пов'язані з організацією праці та виробництва, організацією і обслуговуванням робочих місць, регулюванням прав, обов'язків і відповідальності працівників. Усередині цих факторів також виділяються внутрішні організаційні чинники:

- умови праці (ергономіка робочого місця), рівень оплати праці (дохід від роботи), стан соціального забезпечення, можливості кар'єрного зростання, участь в управлінні підприємством, планування і розподіл ресурсів, міжособистісні відносини в колективі;

- технологічні чинники - пов'язані зі ступенем розвитку технологій, які дозволяють створювати прогресивні технології, інструменти та інструменти;

- економічні фактори – обумовлені наявністю або відсутністю умов, необхідних для економічного зростання, розвитку людського капіталу, ефективного використання всіх видів ресурсів;

- соціальні фактори – обумовлені наявністю або відсутністю умов, необхідних для всебічного розвитку особистості (зокрема, житлового та медичного обслуговування), підготовки і перепідготовки кадрів, забезпечення суспільної свободи, гармонізації суспільних відносин;

- культурні та духовні фактори – пов'язані із забезпеченням реалізації цінностей, етичних і моральних норм, притаманних певній стадії розвитку суспільства;

- інформаційні чинники – пов'язані з розвитком ЗМІ і об'єктивністю їх отримання, що забезпечують доступ до глобальних інформаційних систем і сучасних комунікацій;

- фактори навколишнього середовища – через прямого впливу навколишнього середовища на здоров'я та загальне самопочуття людини.

Якість трудового життя (з об'єктивної точки зору) залежить від ступеня реалізації економічних, технологічних, соціальних, організаційних та

інформаційних умов життя суспільства, що забезпечує можливості для розвитку трудового потенціалу. У той же час суб'єктивні чинники грають важливу роль в зв'язку з наявністю або відсутністю мотиваційних і особистісних характеристик, необхідних для реалізації трудового потенціалу окремих осіб, забезпечення високого рівня якості трудового життя окремих працівників. Суб'єктивні оцінки є невід'ємною частиною сприйняття людиною якості життя, оскільки потреби і інтереси людей завжди індивідуальні і відображаються в суб'єктивних відчуттях людей, їх особистих оцінках. Ці показники оцінюються суб'єктивними методами (алгоритмами), які формуються в області психіки людини, яка оцінює якість життя і залежать від накопичених знань і критеріїв оцінки об'єктів, предметів і явищ, а також ціннісних установок про світ.

Основні положення, концепції якості трудового життя полягають в наступному:

- задоволеність співробітників самоактуалізацією трудових досягнень як основного мотиву в порівнянні з оплатою і кар'єрою;
- трудова демократія (демократія на роботі), яка на рівні підприємства означає розширення її участі в управлінні підприємством та володіння ним;
- постійне професійне зростання співробітника, розвиток його різних здібностей.

Якість трудового життя можна поліпшити, змінивши будь-який з цих показників в кращу сторону. Мотивація впливу якості трудового життя полягає не стільки в його рівні, скільки в напрямку його зміни. Тобто працівники підприємства повинні відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в широкому сенсі цього слова постійно змінюються в кращу сторону [28, с. 8].

Таким чином, в сучасному суспільстві одним з основних показників Оцінка соціально-трудова відносин це якість трудового життя. Для успішного вирішення проблем розвитку економіки країни необхідно забезпечити цю якість. Забезпечення високого рівня якості трудового життя є

основою для формування соціально відповідальної поведінки корпорацій. Щоб підвищити ефективність використання трудового потенціалу, перш за все необхідно зосередитися на інтересах і потребах особистості.

Система показників якості трудового життя є «живий організм», який схильний до впливу багатьох чинників, що визначають не тільки об'єктивні, а й суб'єктивні параметри оцінки якості трудового життя. Структура цієї системи не може бути однорідною на різних рівнях управління. Однак системний підхід до оцінки якості трудового життя є найбільш гідною кандидатурою, оскільки він дозволяє в умовах неможливості побудови єдиного інтегрального показника створити комплексне розуміння якості трудового життя і її регулювання на різних рівнях. управління.

РОЗДІЛ 2

ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

2.1. Основи концепції гідної праці

Створення Належних умов для гідного продуктивної праці є одним з імперативів побудови соціально орієнтованої держави. Реалізація права на працю сприяє, з одного боку, самовдосконалення і розвитку творчих здібностей людини, а з іншого - підвищення рівня життя населення в цілому. Сприяючи сучасним соціальним і трудовим стандартам, держава зобов'язана постійно удосконалювати правове регулювання ринку праці, оптимізувати структуру зайнятості і трансформувати систему оплати праці.

Конституція України визнає життя і здоров'я людини найвищою соціальною цінністю, що об'єктивно визначає визнання пріоритету життя і здоров'я працівника в порівнянні з результатами виробничої діяльності [29]. Кріплення в ст. 2 Трудового кодексу України право на безпечні і нешкідливі умови праці держава зобов'язується забезпечити охорону здоров'я та життя громадян в процесі працевлаштування [30].

Трудові відносини охоплюють такі основні права працівника, як зайнятість, безпеку, оплата праці, здатність захищати інтереси і позицію працівника в соціальному діалозі з роботодавцем. Державна політика зайнятості повинна бути спрямована на забезпечення адекватних умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. У той же час є підстави стверджувати, що в Україні не ліквідується бідність серед працівників, що викликає деградацію трудового потенціалу, не забезпечується реалізація конституційного права працівника на достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї. Існують низькі стандарти умов праці та безпеки, а саме: випадки впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів; Практика встановлення мінімальної заробітної плати

та прийняття заборгованості по заробітній платі є поширеним явищем; жінки, молодь і люди з обмеженими можливостями зазвичай стикаються з різними формами дискримінації в сфері зайнятості; Державні гарантії оплати праці, що надаються освітою, культурою і охороною здоров'я, не дотримуються чинного законодавства. Тому існує нагальна потреба в удосконаленні національного трудового законодавства з метою запобігання будь-яким проявам дискримінації щодо працівників, посилення охорони материнства (батьківства) та охорони праці молоді і т. д.

За даними МОП, рівень виробничого травматизму в Україні є одним з найвищих в Європі. Так, в скандинавських країнах Європи (включаючи Великобританію і Німеччину) на 100 000 працівників припадає в середньому 1,7 нещасного випадку, в Центральній Європі (включаючи Францію та Австрію) - 4 аналогічні випадки на півдні Європи і в Середземномор'ї, - 5,1. Замість цього в Східній Європі (включаючи пострадянські держави) цей показник становить 10,7 випадку на 100 000 працівників. Слід зазначити, що в Україні цей показник дещо нижчий середнього по регіону і досягає 9,3. На думку аналітиків, високий рівень виробничого травматизму в першу чергу обумовлений небажанням власників вкладати кошти в охорону праці. З огляду на тривожної статистики слід зазначити, що узгодження інтересів держави, роботодавця і працівника має здійснюватися на основі оновлених державних соціальних і трудових стандартів, розробка яких повинна здійснюватися з урахуванням концепція гідної праці, розроблена в 1999 році, основні положення якої були сформульовані в цілях пропаганди МОП і першій Порядку денного в області гідної праці, реалізованої в 2006-2007 роках, а також нова програма гідної праці на 2008-2011 роки, основною метою якої є просувати гідну працю як фактор продуктивності і ключовий елемент соціальних і трудових проблем в Україні.

Програма про гідну працю на 2008-2011 роки ґрунтується на трьох пріоритетах, спрямованих на зміцнення потенціалу державних установ та соціальних партнерів щодо поліпшення управління ринком праці,

вдосконалення політики зайнятості, сприяння просуванню рівних можливостей на ринку праці, підвищення ефективності політики соціального захисту з особливим акцентом на соціальний захист . соціальні категорії. Ці пріоритети взаємопов'язані та поєднують різні аспекти гідної праці.

У березні цього року за фінансової підтримки Європейської комісії в Україні був запуск проекту Міжнародної організації праці «Підвищення безпеки та гігієни праці в контексті програми гідної праці». Основною метою проекту є розробка та реалізація Національного плану дій з безпеки та гігієни праці, реалізація якого допоможе підвищити рівень безпеки праці і скоротити кількість нещасних випадків. Програма почалася одночасно в шести країнах (Україна, Молдова, Замбія, Малаві, Гондурас і Нікарагуа). Організатори проекту прагнуть оцінити ефективність його реалізації в країнах з конкретними системами безпеки і гігієни праці [31, с. 1].

Аналіз міжнародних нормативних актів і нормативно-правових актів національного трудового законодавства показує, що концепція гідної праці спрямована на забезпечення високого рівня і якості життя людини, що характеризується добробутом, доступністю соціальних пільг, соціальним статусом в рамки розширення суспільства. Концепція гідної праці охоплює чотири компоненти, а саме: зайнятість, права, захист, діалог. Зайнятість має на увазі гідну оплату (гідні засоби до існування), справедливі і безпечні умови праці, здоров'я і безпеку на роботі, наявність продуктивної і значимої роботи і перспективи особистого розвитку. Трудові права працівників включають існування передового трудового законодавства, заснованого на верховенстві закону, а також право на об'єднання, право на свободу слова, право на професійну освіту і професійну підготовку, гендерна рівність, право на колективні переговори, відсутність будь-якої форми дискримінації. примусовий і дитячу працю. Соціальний захист повинна захищати інтереси працівників у разі втрати або скорочення доходів внаслідок безробіття або травми, передбачати право на соціальне, медичне і пенсійне страхування і соціальне забезпечення. Соціальний діалог визначає можливість подання

працівників і роботодавців на рівні окремих організацій, а також спільного пошуку і прийняття рішень у разі виробничих конфліктів.

Слід зазначити, що одним з вирішальних показників вимірювання гідної праці є надійність доходу працівника (гідне і гарантовану винагороду дає можливість якісного оновлення робочої сили і організації гідного життя, сприяє соціальній відповідальності працівників) і представництво інтересів (колективне та індивідуальне представництво дозволяє відстоювати трудові і права законних інтересів).

Деякі аналітики також наголошують на необхідності реалізації принципу комплексного підходу до визначення ціни робочої сили за допомогою договірних (ринкових) і державних (нормативних і податково-бюджетних) методів регулювання оплати праці, які дозволяють сформувавши мотивацію для високоефективної роботи,

Крім того, МОП наполягає на необхідності додаткового використання наступних критеріїв гідної праці: частка зайнятих працівників і рівень безробіття; частка заробітної плати в загальному валовому внутрішньому продукті; сума державних витрат на соціальне забезпечення і соціальне страхування.

Проблема гідної праці є складною і може розглядатися з точки зору працівника, роботодавця і суспільства (держави). Критеріями гідної праці для працівника є якість роботи, рентабельність виробництва, безпечні умови праці, робочий час й відпочинок, рівень оплати праці та установлення соціальні гарантії, повна зайнятість і безстроковий контракт, індустріальна демократія та участь в прийнятті рішень у виробництві, відсутність будь-якої дискримінації, представлення інтересів. Для роботодавця гідну працю в основному означає рівень розвитку виробництва і його рентабельність, якість продукції, безпечні умови праці, робочий час, соціальну відповідальність роботодавця (рівень оплати праці та соціальних гарантій, професійний розвиток працівників. Суспільство (держава) під Гідна праця розглядає реалізацію конституційного на працю, високу ефективність праці, кількість і

якість продукції, нормативно-правову базу трудових відносин, соціальну відповідальність держави (з соціальне і пенсійне страхування, резервування, створення умов та розвиток соціального забезпечення), мінімальна заробітна плата, розподіл бюджету).

Як правило, концепція гідної праці має на увазі забезпечення соціальних прав працівників, яким необхідна безпечна і здорова робоче середовище, сумісні умови роботи з гідністю людини, можливості для особистого та професійного росту. Безсумнівно, концепція гідної праці повинна привести до соціально орієнтованої державної економічної політики, наріжними каменями якої повинні стати високі витрати суспільства на заробітну плату, розвинена система соціального захисту, висока частка бюджетних витрат на охорону здоров'я і освіту, низький рівень безробіття. відпрацьовані і випробувані системи професійної підготовки, перепідготовки та працевлаштування.

Варто відзначити, що завдяки спільним зусиллям країн-членів МОП останнім часом було здійснено ряд заходів з лобювання стандартів, втілених в концепції гідної праці. Наприклад, в 2009 році в Лісабоні було проведено 8-е Європейське регіональне нараду МОП, в якому взяли участь представники урядів, працівників та роботодавців з 51 країни. Основною метою зустрічі було обговорення складних стратегічних дій, заснованих на принципах гідної праці, для вироблення ефективного алгоритму подолання негативних наслідків світової фінансово-економічної кризи. У ряді країн Центральної та Східної Європи були розроблені і впроваджені навчальні програми для навчання профспілкових чиновників і членів комітетів з безпеки та гігієни праці. Програми об'єктивно допомогли поліпшити підготовку співробітників до участі в роботі органів, уповноважених займатися питаннями охорони праці. Симптоматично, що організації роботодавців також проявляють значний інтерес до створення таких послуг. Позитивний досвід Асоціації болгарських промисловців заслуговує на особливу увагу [32, с. 4]. Нещодавно реалізовано в Киргизстані, Республіці Молдова та Таджикистані.

WIND поліпшити роботу з розвитку спільноти (Work Improvement in Neighbourhood Development), спрямована на вирішення проблеми безпеки гігієни праці в неформальному сільському господарстві. Програма передбачає навчання фермерів, профспілкових працівників, інспекторів праці та осіб, зайнятих в сільському господарстві в неформальному секторі. Зокрема, програма WIND в Киргизстані охопила понад 10 000 дрібних фермерів. Примітно, що в реалізації програми також бере участь місцева адміністрація [33, с. 137].

Резюмуючи вищесказане, слід зазначити, що поняття «гідну працю» можна визначити як продуктивну діяльність (продуктивну працю), здатну забезпечити справедливу винагороду за працю, безпеку на робочому місці, соціальний захист (від безробіття, на випадок вагітності), необхідність догляду за дітьми, пенсійного забезпечення), перспективи особистісного зростання, участь у важливих управлінських рішеннях (через профспілки, бізнес-асоціації і т. д.), гендерна рівність. Реалізація концепції гідної праці в Україні має на увазі необхідність реформування трудового законодавства і прийняття узгоджених заходів центральними органами державної влади з метою юридично закріпити відповідальність роботодавців за нездатність забезпечити гідні умови праці, посилити відповідальність за невиконання заходів в області промислової безпеки і охорони праці, праці. Безумовними соціальними пріоритетами є встановлення єдиної тарифної сітки з оплати праці працівників бюджетного сектора, підвищення мінімальної заробітної плати до реального прожиткового мінімуму, встановлення мінімальної пенсії не нижче реального прожиткового мінімуму, погашення заборгованості по заробітній платі та заробітній платі працівникам підприємств і формам життя підприємств здоров'я працівників на робочому місці, створення фонду гарантування заробітної плати для забезпечення виплати заборгованості по заробітній платі працівникам підприємств, які ліквідовані або визнані банкрутами.

Концепція гідної праці призводить до нового доктринального тлумачення сутності системи соціального захисту, яку слід розглядати не тільки як систему послуг з підбору роботи і виплати допомоги з безробіття, але в основному як систему гарантування гідної праці. умови праці, легальна зайнятість, заробітна плата [34, с. 106].

Необхідно терміново підготувати комплексну державну програму з реалізації концепції гідної праці і розробити систему статистичних показників гідної праці. На національному та регіональному рівнях зусилля державних органів соціального захисту, роботодавців, працівників і профспілок з просування гідної праці повинні поєднуватися в якості важливого фактора просування високих соціальних стандартів. Ми вважаємо за доцільне створення рад по соціальному діалогу для визначення найкращих способів поліпшення соціального захисту населення (працівників). Особливу увагу слід приділяти забезпеченню соціальної і трудової реалізації інвалідів, підвищенню мотивації роботодавців наймати людей з особливими потребами. Затвердження концепції гідної праці може потенційно допомогти поліпшити якість колективних договорів.

Категорія «гідну працю» за своєю суттю багатовимірна і безпосередньо залежить від спрямованості дослідження, в якому вона розглядається. В економічно орієнтованих дослідженнях гідну працю розглядається як чисто мікроекономічна категорія, умова збільшення економічного потенціалу. З соціально-ментальної точки зору гідну працю варто в контексті духовного розвитку суспільства, виражає рівень зайнятості населення, представляє можливості для сталого розвитку майбутніх поколінь. Ми вважаємо, що гідна праця - це багаторівнева категорія, що охоплює всі рівні соціально-економічного управління.

В останні роки Концепція гідної праці отримала рішучу підтримку на глобальному, регіональному та національному рівнях. Це має певні особливості вираження на виробничому і індивідуальному рівні. Ця концепція заснована на зайнятості та розвитку підприємств трудові права,

соціальний захист і соціальний діалог. Концепція гідної праці спрямована на досягнення чотирьох основних стратегічних цілей, які відповідають потребам людей і в той же час забезпечують продуктивний зростання і сталий розвиток: здійснення основних прав у сфері праці; розширення можливостей працевлаштування і отримання доходів; вдосконалення систем соціального захисту; зміцнення соціального діалогу.

Роль гідної праці в забезпеченні добробуту країни заснована на наступному: гідну працю - це синтез умов і можливостей використання трудового потенціалу, їх кінцевої цінності. Гідна праця втілює умови праці та можливості їх гідного забезпечення в широкому сенсі; гідну працю - важлива складова якості та рівня життя, основа проголошеного в Україні соціальної держави, тенденції європейської інтеграції країни, сучасні регіональні та національні стратегії; гідну працю виступає в якості орієнтира при проведенні соціального діалогу для забезпечення належних умов праці, тому що через ці умови реалізуються; гідну працю розглядається як одна з основ сталого соціально-економічного розвитку; потенціал гідної праці може стимулювати розвиток конкурентних переваг; ускладнення трудових функцій, автоматизація та комп'ютеризація підприємств пред'являють підвищені вимоги до працівників, які можуть бути задоволені шляхом реалізації принципів гідної праці для адаптації, реалізації талантів, соціальної функції людини, забезпечення інтелектуальної, інноваційної, творчої роботи орієнтації; Варто підкреслити, що гідна праця поєднує в собі комплексний підхід до розуміння мотивів і цінностей роботи людини.

Таким чином, підсумовуючи вищесказане, можна відзначити, що відповідно до Концепції гідної праці сукупні переваги високої конкурентоспроможності включають задоволеність працівників якістю власного життя і трудового життя [35, с. 49]. Задоволення потреб працівника в роботі, досягнення економічних цілей підприємств, реалізація визначених державою пріоритетів людського розвитку досягаються шляхом забезпечення умов гідної праці. Концепція гідної праці орієнтована на

населення в цілому, особливо найменш захищене з точки зору реалізації трудового потенціалу. Механізм реалізації Концепції гідної праці заснований на поєднанні державного та договірною регулювання з перевагою договірною: державні стандарти встановлюють мінімальні гарантії, орієнтація на високі стандарти гідної праці повинна забезпечуватися договірними нормами, вплив профспілок на працю. процеси. Механізм заснований на принципі відповідності гідності праці якості робочої сили: при поліпшенні умов реалізації трудового потенціалу повинна враховуватися ступінь реалізації вимог роботодавців до якісних характеристик персоналу. враховувати, в той же час стимулюючи умови для поліпшення і розширення використання професійних знань і навичок в роботі.

В Україні створення умов для гідної праці визначається метою державної соціальної політики у Державній цільовій соціальній програмі з попередження і запобігання бідності на період до 2015 року [36]; Підвищення спроможності громадян реалізовувати своє право на гідну роботу, підвищення їх доходів є метою Програми сприяння зайнятості та стимулювання створення робочих місць до 2017 року [37].

Концепція розвитку національної інноваційної системи серед основних напрямків розвитку національної інноваційної системи визначає створення умов для підвищення добробуту людей і забезпечення стійкого економічного зростання [38]. Однак події, які розгорталися на Україні в 2014 році (в Криму та на сході країни), внесли деякі корективи в затверджені державні стратегії і програми. Існуюча модель економічного розвитку України, деформована економічна політика, надмірна залежність національної економіки від умов зовнішнього ринку в сукупності створили передумови для глибокої економічної кризи. Безробіття, бідність, соціальна несправедливість породжують протестні настрої в суспільстві і використовуються зовнішніми і внутрішніми силами

для соціально-економічної і політичної дестабілізації в Україні [5, с. 7]. Ці обставини створюють значні перешкоди для реалізації Концепції гідної

праці в країні, підвищуючи конкурентоспроможність економіки і людського капіталу.

У той же час однією з глобальних завдань, що стоять сьогодні перед Україною, є твердження економіки, в основі якої лежить розвиток людини [6, с. 4]. Таким чином, розумна політика формування, накопичення та використання людського капіталу на основі гідної праці, як того вимагають світові тенденції, має велике значення. При його розробці вкрай важливо враховувати особливості людського капіталу в країні, його переваги та недоліки. Так, Україна традиційно пишається своїм високим рівнем освіти громадян, гідної підготовки, при цьому середній вік працівників матеріального виробництва в Україні складає 55 років, з яких частка висококваліфікованих працівників не перевищує 10% (в США - 43%, в Німеччині - 56%). Таким чином, виробництво використовує трудовий потенціал, створений в основному за радянських часів, а підготовка кадрів зазнала серйозні перетворення (зокрема, негативний вплив скорочення (обмеження) інвестиційних фондів, що виділяються на професійну підготовку).

Пріоритетні сфери співробітництва і програмні результати для країни були розроблені шляхом тісних консультацій з партнерами. Цей процес почався з індивідуальних консультацій з кожним партнером і тристороннього обговорення за круглим столом, що відбувся у вересні 2015 року. На основі цих первинних матеріалів МОП в жовтні 2015 року підготувала перший проект Програми гідної праці, до якого партнери надали письмові коментарі та пропозиції. Процес консультацій між національними тристоронніми партнерами і МОП був зосереджений на потенційно великомасштабної порядку денному, обраної з обмеженим числом загальних пріоритетів і результатів, які могли б бути фактично досягнуті в пропоновані терміни на основі наявних або прогнозованих ресурсів. Це також допоможе МОП зосередити свої власні ініціативи по мобілізації ресурсів з потенційними донорами та додатковими партнерами. В рамках всеохоплюючої теми «Гідна

праця для всіх» МОП зосередила увагу на своїй роботі в Україні з 2016 по 2019 роки на трьох пріоритетах програми для країни. це:

I. Сприяння зайнятості та сталого розвитку бізнесу для стабільності і зростання.

II. Сприяння ефективному соціальному діалогу.

III. Поліпшення соціального захисту та умов праці.

Програму гідної праці слід розглядати як розвивається документ, відкритий для регулярних перевірок і коригувань динаміки потреб, потреб і можливостей. Тому план повинен регулярно контролюватися і коригуватися в залежності від наявності ресурсів, здатності партнерів реагувати і розвитку соціально-економічної ситуації в країні. Однак масштаби і масштаби роботи МОП в країні будуть в кінцевому підсумку залежати від здатності залучати додаткові донорські ресурси і об'єднувати наявні ресурси з ресурсами інших партнерів.

2.2. Концепція гідної праці у правовій доктрині

Не потрібні Особливі аргументи і переконання в тому, що добробут людини, сталий розвиток організацій, сфер діяльності, регіонів, народного господарства в цілому, а то й повністю, багато в чому залежать від кількісних і якісних параметрів трудової діяльності, ефективності останній. Однак не кожна робота має цінність, має соціально значимий статус і позитивні наслідки для розвитку економіки і суспільства. Безумовною цінністю для людини і суспільства є творча, новаторська, інтелектуально насичена, продуктивна робота - робота, яка підпадає під визначення гідного.

Основне значення гідної праці полягає в тому, що реалізація його принципів спрямована на досягнення як економічного, так і соціального прогресу. Гідна праця життєво важливий для всіх суб'єктів соціально-трудова відносин. Для працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до конкурентоспроможної роботи і продуктивної

зайнятості. Принципово важливо, щоб гідну працю для економічно активної людини також був сприятливим, безпечні умови праці, адекватну винагороду за трудові послуги, повагу прав людини, розвиток можливостей в області формування і зростання людського капіталу, захист колективу і особистості. інтереси, соціальний захист економічно активної людини. Таким чином, в умовах гідної праці період економічної діяльності людини наповнюється природними, в першу чергу, важливими цінностями - багатством, безпекою, свободою, безпекою, вибором, можливостями. У сферах суспільного виробництва, де переважає гідну працю, центром економічного розвитку є багатство людського життя, а не тільки багатство економіки [39].

Для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією з передумов для виконання місії організації, отримання конкурентних переваг, забезпечення сталого економічного розвитку. Для держави і суспільства прийняття принципів гідної праці може створити міцну економічну основу для соціального розвитку.

Гідна праця був присвячений численним публікаціям, переважна більшість з яких починаються зі посилань на ідею гідної праці, яка вперше була опублікована МОП в 1999 році. Слід зазначити, що в доповіді Генерального директора МОП Х.А. Сомавія на 87-й сесії Міжнародної конференції праці визначає гідну працю як роботу з захищеними правами трудящих, яка забезпечує адекватний дохід і забезпечує соціальний захист [9, с. 53]. Також гідну працю передбачає достатню роботу в тому сенсі, що кожна людина має повний і безкоштовний доступ до можливостей заробітку і заробітку. Крім того, повагу принципів гідної праці означає нові перспективи в плані економічного і соціального розвитку, нові можливості, за допомогою яких можна досягти зайнятості, доходів і соціального захисту без шкоди для трудових прав і соціальних стандартів. Згідно з методологією МОП, прогрес в області праці оцінюється показниками зайнятості, соціального захисту, поваги прав трудящих і розвитку Інституту соціального діалогу. Профілі прибуткової роботи розроблені для 19 країн з різних континентів світу, що

дозволяє виявити прогресивні зрушення і виявити проблемні області функціонування соціально-трудової сфери.

Ми повинні пам'ятати, що проблема гідної праці, без перебільшення, має глобальний характер і не знає кордонів. Глибина і масштаби цієї проблеми в кожній країні різні. На жаль, серед країн з перехідною економікою Україна займає одне з останніх місць з точки зору гідної праці та загального статусу.

Порушена проблема складна і багатогранна, і немає необхідності говорити і писати про це. І так, давайте просто згадаємо головне.

Необхідно констатувати, що численні політичні запевнення з великих і малих трибун, програм, повідомлень і т. Д., які постійно з'являються на президентсько-урядовому Олімпі, і які заявляють про бажання побудувати нову, присвячену, інформаційну економіку, забезпечити продуктивну зайнятість, гідну працю всіх, вони залишаються в основному гаслами. Існує величезний розрив між популярними запевненнями і їх реалізацією на практиці. Ми розуміємо, що подолати це буде як довго, так і складно. І починати потрібно з оцінки реального стану соціально-трудової сфери, виявлення найбільш значущих факторів, що дестабілізують соціально-трудова сфера і викликають в ній численні асиметрії; про фундаментальне переосмислення домінуючої ролі розвитку праці в цілому і гідної праці, зокрема, в тому, що в майбутньому слід формувати якісно нове економічне мислення, задіяти інноваційні механізми для подолання дефіциту гідної праці.

Концепція гідної праці, проголошена МОП, і численні рішення і резолюції цієї авторитетної міжнародної організації залишаються серйозною політичною проблемою. Інструменти макро- і мікроекономічної політики ще не створені, з упором на ефективну зайнятість, створення робочих місць і розширення прав і можливостей. Переконаність у тому, що перспективи гідної праці пов'язані не з неформальним, а з формальним сектором економіки, ні з неформальним, а з формальним працевлаштуванням, яке не

може перетнути «червону межу» при використанні нестандартних форм зайнятості що породжує соціальну активність, поступово збільшується. ряд соціально-економічних ризиків. Саме відсутність гідної праці є основною причиною занепаду соціальної та трудової сфери, і бідність, соціальне відчуження, соціальне відчуження, соціальна неузгодженість, відсутність соціальної стабільності мають один корінь.

Розвиток інституту гідної праці пов'язано зі створенням можливостей працевлаштування, з безкоштовною і продуктивною працею, з її безпекою і рівністю на роботі [40 с. 280].

Гідні можливості працевлаштування - це, в першу чергу, розширення формальної економіки, формальні вимоги до зайнятості, які не є взаємозамінними, а доповнюють один одного. На наш погляд, механізми функціонування неформальної економіки (правової, економічної, інституційної, морально-етичної та т. Д.) Такі, що вони формують і постійно відтворюють умови, при яких одночасна присутність всіх ознак гідної праці неможливо. Ми твердо віримо, що поліпшення можливостей працевлаштування повинно все більше ґрунтуватися на розширенні теоретичного та інноваційного секторів, підвищення конкурентно спроможності робочих місць, використання висококваліфікованої робочої сили, що, в свою чергу, передбачає забезпечення повного професійного розвитку працівників і гідної роботи.

Продуктивна праця як складова частина концепції гідної праці передбачає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-трудоких відносин від використання трудового потенціалу, що буде проявлятися в збільшенні макро- і мікроекономічних показників, що забезпечують гідну винагороду для результату роботи за умови, що інтереси цих сторін збалансовані.

Охорона праці буде гарантувати соціальний захист (медичне страхування, виплату пенсій, допомог, фінансову підтримку при нещасних

випадках і захворюваннях на роботі), дотримання санітарно-гігієнічних умов праці та безпеки на роботі.

Забезпечення рівності на роботі можливо в разі створення рівних можливостей доступу до робочих місць та гарантування недискримінації за всіма ознаками, з урахуванням вікових та гендерних відмінностей, обмежених фізичних можливостей людини [15, с. 89]. На жаль, слід визнати, що українська економіка і суспільство не наближаються, а відходять від соціально значущих параметрів гідної праці. Масштаби створення заснованих на знаннях, інтелектуально насичених робочих місць, які підпадають під визначення пристойного, мізерні. Лівова частка створених робочих місць - це робочі місця в промисловості і навіть у робочі дні, які не забезпечують ефективну зайнятість і гідні умови праці та оплати.

Однією з причин, яка дестабілізує соціально-трудова сферу, призводить до повсюдного прояву її деградації, є серйозні прорахунки в проведенні реформи праці, а також у реформуванні економіки України в цілому. Як і в попередні більш 25 років, сьогодні українська економіка і суспільство не мають сучасної інноваційної соціальної та трудової політики, здатної забезпечити ефективну зайнятість і панування гідної праці.

Українські реалії такі, що ряд показників гідної праці, як на національному, так і з точки зору економічної активності та регіонів, чітко і помітно показує ознаки дефіциту гідної праці.

Слід мати на увазі, що значна частина зайнятого населення підпадає під статус попереднього. Виходячи з того, що основними групами-прекурсорами в економічно активному населенні є безробітні та зайняті в неформальному секторі економіки і зайняті в нестандартних формах зайнятості, в 2015 році, згідно з офіційною статистикою, не менше 9,9% Промислові працівники до 66,2% зайнятих в сільському господарстві, а на регіональному рівні - від 13,7% зайнятих в Києві до 53,8% зайнятого населення Івано-Франківської області можна віднести до прекарію. Ситуація з прекарізацією, якщо не повністю, в значній мірі зводиться до відхилень від: стандартних трудових

відносин; нормативні відносини з трудових доходів; нормативні відносини захисту від соціальних ризиків; стандартні, юридично закріплені трудові права і обумовлюють дефіцит гідної праці [41, с. 12]. Причини потенційного і реального придбання економічно активного людини - це відсутність стабільної роботи і невпевненість в завтрашньому дні; низький рівень трудових доходів через вимушену нестандартної зайнятості; зниження рівня соціального захисту; стеження за соціально-трудовами відносинами; корозія трудових прав; повний або частковий демонтаж «стандартного» трудового договору.

Установи, що працюють в сфері соціально-трудової сфери, показують низьку ефективність або взагалі не впливають на соціально-трудова розвиток. Особливо тривожно, якщо не налякане, що соціальні партнери часто не демонструють свідомого прагнення до утвердження нових цінностей трудового життя, нових пріоритетів соціального життя і не стають носіями соціальної відповідальності за сучасного європейця. стандарти. Важливо відзначити, що суспільство поступово понижується, упокорюючись з примітивізації української економіки, деградацією багатьох видів економічної діяльності, деінтелектуалізація праці, аномальним розшаруванням суспільства по заробітній платі, поширенням роботи, яка виходить за рамки визначення пристойне. Почуття, що суспільство втрачає дух оптимізму, солідарності, працьовитості, справедливості, співчуття, співучасті, зростає [27, с. 34]. В цілому реальний стан соціально-трудова сфери в Україні ми вважаємо вкрай складним і загрозливим. Відповідно до риторикою стабілізації і заявленим підвищенням соціальних стандартів, ми не можемо бачити віддаленість від європейських стандартів, як економічних, так і особливо неекономічних, - можливості для участі, моралі, справедливості, соціальної інтеграції, і найбільший дефіцит - це довіра. Однак ми далекі від апокаліптичних висновків і прогнозів. Ми переконані, що українське суспільство може і повинно стати суспільством людського розвитку, ефективної зайнятості і реалізації можливостей - можливостей у

формуванні людського капіталу, можливостей вибору гідних робочих місць, можливостей мати гідні умови праці, можливості реалізувати себе як людина. Ми зможемо скористатися вищезгаданими можливостями за умови, що пріоритети і зміст економічної політики в країні різні. Основою такої політики повинна бути соціальна та трудова політика, в якій домінує інноваційна, ефективна зайнятість. Незважаючи на всі економічні труднощі, економічно активна людина повинна мати право і реальну можливість вже бути самодостатнім, розвивати свої творчі здібності, добре відпочивати, мати достатньо часу для відпочинку; будь щасливий не один раз, а сьогодні. Життя людини повинна підкорятися принципом «працювати, щоб жити», а не навпаки - «жити, щоб працювати».

Ми підкреслюємо, що лівова частка соціальних і трудових питань - зайнятість, трудовий дохід, умови праці, якість життя і т. Д Пов'язані з гострою нестачею нових конкурентоспроможних, високоефективних робочих місць і нестачею робочої сили в цілому. Відсутність адекватного попиту на висококваліфіковану робочу силу, дискваліфікація тих, хто має граничну зайнятість, зростання бідності серед працівників, занепад соціального діалогу і продуктивної демократії, унеможлиблюють реалізацію принципів гідної праці в тій мірі, в якій це вимагає українське суспільство.

Також вкрай важливо подолати інституційну кризу (криза формування і розвитку державних інститутів), який є реальністю в Україні. Наступний етап реформ, який повинен мати соціально-трудова спрямованість, пов'язаний з тим, що нові, офіційно позначені інститути держави, суспільства і економіки повинні бути наповнені новими цінностями і динамізмом їх реалізації [20, с. 72].

2.3. Гідна праця у дзеркалі теоретико прикладних досліджень

Добробут людини, сталий розвиток організацій, сфер діяльності, регіонів, економіки країни в цілому, а то й повністю, багато в чому залежать

від кількісних і якісних показників трудової діяльності, її ефективності. Однак не кожна робота має цінність, має соціально значимий статус і позитивні наслідки для розвитку економіки і суспільства. Безумовною цінністю для людини і суспільства є творча, новаторська, інтелектуально насичена, продуктивна робота - робота, яка підпадає під визначення гідного.

Міжнародна нормативна політика в сфері праці знаходиться в постійному пошуку ефективних методів організації трудового життя, які забезпечують реалізацію життєво важливих цінностей працівника і задоволення його потреб. Зміщення акценту сучасного ринку праці в новому типі економіки на людину, що працює як особистість, свідчить про необхідність підвищення якості трудового життя з урахуванням її потреб і цінностей. Необхідно враховувати той факт, що в останні роки пріоритети загальнолюдських цінностей все більше переходять до саморозвитку і самореалізації зі сфери чисто економічних інтересів. У цьому контексті принципи гідної праці спрямовані на реалізацію і найбільш повний розвиток людини [42, с. 202]. Глобалізаційні процеси в економіці і соціальній сфері докорінно змінили характер взаємовідносин між державою, працівниками і роботодавцями, вплинувши на структуру зайнятості, ринки праці та соціально-трудова відносини. Не контрольованість 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 Міжнародної організації праці, якою і стала концепція гідної праці [43, с. 175].

Термін «гідна праця» увійшов у науковий обіг в результаті реалізації глобальних цілей Міжнародної організації праці, хоча проблеми, пов'язані з тлумаченням цього поняття, обговорювалися протягом століть [11].

Термін «гідна праця» вперше було застосовано на Міжнародній конференції праці 1999 року. У доповіді «Гідна праця» Генеральним директором Міжнародної організації праці було зазначено, що на даному

етапі місія Організації полягає в покращенні становища людей у сфері праці, що зумовлює необхідність знайти сталі (стійкі) можливості для гідної праці. Міжнародна організація праці повинна активізувати можливості для жінок і чоловіків отримувати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки і гідності [19 с. 10].

Гідна праця втілює в собі достатню роботу в тому сенсі, що кожна людина має повний і безкоштовний доступ до можливостей заробітку і заробітку. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи в плані економічного і соціального розвитку, нові можливості, в яких зайнятість, дохід і соціальний захист можуть бути досягнуті без компромісу між правами працівників та соціальними стандартами [9, с. 78]. Згідно з методологією Міжнародної організації праці, прогрес в області праці оцінюється за показниками зайнятості, соціального захисту, дотримання прав трудящих, розвитку Інституту соціального діалогу. Профілі прибуткової роботи розроблені для 19 країн з різних континентів світу, що дозволяє виявити прогресивні зрушення і виявити проблемні області функціонування соціально-трудої сфери [10].

Основне значення гідної праці полягає в тому, що реалізація його принципів спрямована на досягнення як економічного, так і соціального прогресу. Гідна праця життєво важливий для всіх суб'єктів соціально-трудої відносин. Для працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до конкурентоспроможної роботи і продуктивної зайнятості. Принципово важливо, щоб гідну працю для економічно активної людини також був сприятливим, безпечні умови праці, адекватну винагороду за трудові послуги, повагу прав людини, розвиток можливостей в області формування і зростання людського капіталу, захист колективу і особистості. інтереси, соціальний захист економічно активної людини.

Для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією з передумов для виконання місії організації, отримання конкурентних переваг, забезпечення сталого економічного розвитку. Для держави і суспільства

встановлення принципів гідної праці дозволяє створити міцну економічну основу для соціального розвитку [4, с. 172].

На систему гідної праці, як і на будь-яку іншу соціально-економічну систему, впливають як внутрішні, так і зовнішні перетворення, які вимагають систематичного аналізу та адекватного реагування на зміни, що відбуваються. Концепція гідної праці як теоретична і прикладна основа для реалізації його принципів і визначення основних напрямків побудови інституту гідної праці містить систематичний набір компонентів, які утворюють теоретичну і прикладну основу для виявлення прогресу в галузі праці та розробка механізмів та інструментів його надання на різних рівнях - глобальному, національному, мікроекономічному, індивідуальному [35, с. 49]. Праця по-різному характеризувався на різних етапах розвитку людства, його матеріального виробництва. Серйозно змінювалися і погляди на неї, трактування її змісту і призначення, ролі в житті людей. Різні уявлення, що існували протягом історії людства, в більшій чи меншій мірі давали розуміння праці як суспільного явища, підкреслюючи як детермінуючу роль людини в трудовому процесі, так і значення праці для суспільства.

Людина – центральна і визначальна постать будь-якого виробничого процесу. Без її участі функціонування механізмів, знарядь і предметів праці неможливе.

Праця визначається як доцільна людська діяльність, особливостями якої є:

- перетворення природи, штучне створення знарядь праці, регулювання і контроль обміну речовин з природою;
- соціалізація трудової діяльності.

Від того, як саме виявляються вищезазвані особливості праці, залежать форми людської активності, які можуть бути абсолютно протилежними. Праця може приносити задоволення, почуття самореалізації. Якщо людина позбавляється такої праці, то вона себе відчуває спустошеною, викинутою з життя, впадає у відчай, депресію. Але праця може бути і виснажливою,

фізично важкою, небезпечною і несправедливо оплаченою. Формат категорії працю такий, що він включає в себе як діяльність із самореалізації, так і монотонну фізичну працю, еквівалентно винагороду

Працю недостатньо зводити лише до використання робочої сили: її необхідно розглядати як ефективний спосіб соціалізації людини, метод обміну сутнісними силами людини в її виробничій діяльності. Слід розглядати це поняття ширше і глибше, включаючи процес культурної рефлексії, змістоутворення. Такий підхід дозволить «олюднити» працю, наповнити всі її складові елементи глибоким змістом, зробити її невід'ємною, всезростаючої і творчої формою життєдіяльності людини. Саме така праця можна буде назвати гідною працею, саме така праця здатна забезпечити прогресивний розвиток людства і розв'язання суперечностей в соціально-трудовій сфері, які сформувалися в ній на цей момент [13].

Визначальна роль людини на виробництві обумовлена, по-перше, тим, що людина – організуючий початок виробництва. Якщо не буде людини – всі компоненти виробництва перетворяться в купу заліза, металу, будівель, споруд. Людина – не просто учасник, елемент виробничої життя, вона являє собою компонент, який об'єднує всі без винятку фактори і умови виробництва.

Без спонукання сили людини неможливо не тільки очікувати яких-небудь змін у функціонуванні техніки і технології, але і привести в дію соціальні резерви, які приховані у праці. Інакше кажучи, все виходить і залежить від працівника. Яким би досконалим не було знаряддя праці, без людини воно не вирішить проблеми, що стоять перед виробництвом.

Праця як базовий елемент життя людини є джерелом всіх благ і формою реалізації її інтелектуальних і фізичних здібностей, розвитку людського потенціалу, який в сучасних умовах є визначальним чинником соціально-економічного прогресу. Забезпечення гідних умов праці розглядається сучасною теорією і практикою управління як стрижень сталого соціального, економічного та екологічного розвитку, головний чинник у

забезпеченні економічної збалансованості та соціальної стабільності. Визнанням цього стало ініціювання Міжнародною організацією праці концепції гідної праці, яка отримала широку підтримку провідних міжнародних організацій, урядів, профспілок, об'єднань роботодавців, громадськості і науковців [44, с. 550].

Система гідної праці, як і будь-яка інша соціально-економічна система, перебуває під впливом як внутрішніх змін, так і зовнішніх трансформацій, які потребують системного аналізу та адекватних реакцій на зміни, що відбуваються.

На сьогодні гідна праця розглядається як основа сталого соціально-економічного розвитку. Каркас гідної праці формується за рахунок фундаментальних прав у сфері праці, зайнятості, соціального захисту та соціального діалогу [5, с. 9].

Можна визначити п'ять ключових характеристик гідної праці:

- 1) прогресуюча продуктивність праці;
- 2) безпека праці;
- 3) повага до прав трудящих і їх соціальний захист;
- 4) справедлива винагорода за працю;
- 5) можливість впливати на прийняття рішень щодо умов праці, трудових відносин і т. п. шляхом соціального партнерства.

Проблема гідної праці вимагає в подальшому глибокої розробки як в методологічних, так і в теоретичних і прикладних питаннях. Тому що роль гідної праці в дозволі протиріч соціально-трудової сфери не можна недооцінювати. Навіть короткий екскурс в теоретичне осмислення стану соціально-трудової сфери свідчить про наявність в ній безлічі складних проблем і протиріч, вирішити які можна за допомогою розширення зони гідної праці. Гідна праця, таким чином, виконує функцію інструменту вирішення вказаних протиріч. Історія реалізації концепції гідної праці в діяльності Міжнародної організації праці показала, що вона заснована на тих цінностях, які важливі всім людям. Це стосується і якості робочої сили, і

якості робочих місць, і якості організації та оплати праці, і якості соціальної взаємодії.

За останні два десятиліття в українському суспільстві відбулися масштабні багатовекторні зміни, які трансформували практично всі компоненти соціально-економічного існування. Але ці зміни не наблизили суспільство до стабільності, що не додали соціально-економічному розвитку стійку позитивну динаміку, не усунули асиметрію економічних результатів господарюючих суб'єктів, з одного боку, і соціальних завоювань величезного більшість населення - з іншого. Замість цього виникли нові і заглиблюються ризики, розширилося поле нестабільності, зростає непередбачуваність економічної активності. Особливо яскраво проявляються асиметрії в їх різних проявах на прикладі соціально-трудої сфери. Останні стосуються інтересів мільйонів людей і викликають законну заінтересованість усіх учасників ринкової економіки та громадянського суспільства в успішному завершенні завдань, які постійно виконуються в сфері соціальної роботи. Наука показала, що динамізм, масштаб, багатовекторні зміни у всіх областях соціального і трудового розвитку будуть визначальною тенденцією в найближчі десятиліття. Зміни в усіх навколишніх людино світах - природі, технологіях, установах праці, а також світі самих людей - тривають і тривають. І ці зміни ні в якому разі не можна оцінювати однозначно, позитивно або негативно [45, с. 8].

Гідна праця - це розуміння його важливості, ролі і місця в житті. Передумовами його успішного проходження є чітке визначення реалістичних цілей і належні засоби їх досягнення.

Розвиток інституту гідної праці пов'язано зі створенням можливостей працевлаштування, безкоштовної і продуктивної працею, її безпекою і рівністю на роботі. Гідні можливості працевлаштування - це, в першу чергу, зростання формальної економіки, формальної зайнятості та відповідності, які не просто взаємозамінні, але швидше доповнюють один одного. На наш погляд, механізми функціонування неформальної економіки (правової,

економічної, інституційної, морально-етичної та т. Д.) Такі, що вони формують і постійно відтворюють умови, при яких одночасна присутність всіх ознак гідної праці неможливо. Ми твердо віримо, що поліпшення можливостей працевлаштування повинно все більше ґрунтуватися на розширенні теоретичного та інноваційного секторів, підвищення конкурентоспроможності робочих місць, використання висококваліфікованої робочої сили, що, в свою чергу, має на увазі забезпечення всебічного професійного розвитку працівників і 46, р. 126].

Інститут гідної праці в його найбільш загальному інституційному вимірі слід розглядати як всеосяжну політичну, економічну і соціальну платформу, яка повинна об'єднувати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світу і національної економіки. Представницькі органи громадянського суспільства з метою забезпечення соціально-економічного прогресу забезпечували функціонування продуктивних, багатих знаннями робочих місць, поліпшення умов праці, соціалізацію відносин в сфері праці, розширення прав трудящих і розвиток їх можливості. Інститут гідної праці носить явно гуманістичний характер, оскільки він спрямований на створення умов, в яких економічно активна людина може в повній мірі розвивати і використовувати свій потенціал, проявляти здібності, навички, навички, мати безпечні умови праці, отримувати справедливу винагороду за роботу, відчувати соціальна захист.

Реалізація принципів гідної праці безпосередньо пов'язана з прогресивними змінами в соціальній стратифікації суспільства і, перш за все, зі створенням потужного середнього класу. Послідовне розширення сегмента гідної праці є найбільш ефективним засобом скорочення бідності серед працездатного населення і подолання різних проявів нерівності та дискримінації [47, с. 12].

Концепція гідної праці розробляється вже більше двох десятиліть. За цей час було проведено багато досліджень цієї теми в різних країнах і з різних точок зору. Проте основні принципи гідної праці, озвучені вперше на

87-й сесії Міжнародної організації праці, залишилися незмінними. Питання гідної праці займають центральне місце в розробці економічної і соціальної політики держав. Гідна праця відіграє ключову роль в боротьбі з бідністю [48, с. 91].

Поняття гідної праці втілює в собі очікування людей, пов'язані з їх трудовим життям. Люди хочуть працювати в безпечних умовах – точно так само, як вони прагнуть до продуктивної праці, що приносить гідну винагороду. Люди хочуть мати соціальні гарантії на робочому місці і соціальний захист для своїх сімей, а також можливості для індивідуального зростання і соціальної інтеграції. Трудящі прагнуть до свободи вираження думок, до свободи об'єднання і участі в прийнятті рішень стосовно життєво важливих питань, до рівності можливостей та ставлення до жінок і чоловіків.

Таким чином, формування концепції гідної праці має здійснюватися з урахуванням того, що досягнення цілей гідної праці – це двоєдиний процес поєднання і взаємодії її компонентів (доступ до гідних робочих місць, безпечні, сприятливі умови праці, розширення можливостей працюючих тощо) з потенціалом зовнішніх умов щодо утвердження принципів гідної праці (економічних, соціальних, правових, інституціональних тощо), що створюються на усіх рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства за сприяння держави та інститутів соціального партнерства.

Досягнення гармонії і ефективного балансу в соціально-трудої сфері безпосередньо вплине на соціально-економічний ситуацію в регіоні, тому що основою позитивних змін є якісні і конкурентоспроможні трудові ресурси, що формуються при успішній реалізації Концепції гідної праці.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Міжнародні трудові стандарти гідної праці в системі державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні

З загально теоретичної точки зору міжнародні трудові норми є свого роду нормативним змістом міжнародного трудового права, яке відображає результати діяльності держав і направлено на впровадження соціальних цінностей в ринкову економіку. Зміст цих стандартів є концентрованим відображенням досвіду багатьох країн, результатом ретельного відбору найбільш цінних і універсально значущих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю адвокатів, що представляють існуючі системи правового регулювання праці, короткий виклад суперечливих думок і підходів політичних сил і інтересів, ідеологічні концепції, пошук компромісних правових формул, трансформованих в міжнародні норми [49, с. 219].

Створення цієї системи, що забезпечує її цілісність, єдність і функціональність, є результатом нормотворчої діяльності, що проводиться в рамках ООН, Міжнародної організації праці, регіональних державних союзів і двосторонніх і багатосторонніх угод між ними.

Основні права людини на робочому місці закріплені в ООН. Саме правові документи ООН забезпечили програмну і законодавчу консолідацію трудових прав, які стали основоположними в процесі формування правової моделі міжнародних трудових стандартів. До основних інструментів ООН, що встановлює основні трудові норми, відносяться: Загальна декларація прав людини (1948 р), Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації

щодо жінок (1979 г.) .), Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей (1990 р), Конвенція про права дитини (1989 г.).

Загальна декларація прав людини сформульована як задача, до якої повинні прагнути всі народи і всі держави, з тим щоб кожна людина і кожна частина суспільства прагнули сприяти здійсненню цих прав і свобод і забезпечувати за допомогою національних і міжнародних прогресивних заходів універсальне і ефективне визнання і дотримання їх прав. як серед народів держав-членів ООН, так і серед народів територій, що перебувають під їх юрисдикцією. Декларація проголошує ряд основних трудових прав:

- Кожен член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення прав, необхідних в економічній, соціальній і культурній сферах для підтримання її гідності і вільного розвитку її особи (стаття 21).);

- кожен має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (пункт 1 статті 22);

- кожен має право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації (пункт 2 статті 23);

- кожен працівник має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідну людину для існування його самого і його / її сім'ї і доповнюється, якщо необхідно, іншими засобами соціального забезпечення (пункт 3 статті 23).);

- кожен має право створювати професійні спілки і вступати в професійні спілки для захисту своїх інтересів (пункт 4 статті 23);

- кожен має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку (стаття 24);

- кожен має право на рівень життя, включаючи їжу, одяг, житло, медичне обслуговування та необхідні соціальні послуги, які необхідні для підтримки здоров'я і благополуччя його самого і його сім'ї, а також право на страхування по безробіттю, хвороби, інвалідність, вдовство, літній вік або

інша втрата засобів до існування через незалежні від неї обставини (пункт 1 статті 25) [50].

Основні трудові права Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (1966 р) [51] регулюються більш детально, положення якого, а також положення Пакту про громадянські і політичні права передбачають серйозні правові зобов'язання щодо їх виконання. до національного законодавства держав, які ратифікували Пакти.

Важливим міжнародним актом, що визначає, серед іншого, права громадян у сфері праці, є Європейська соціальна хартія (переглянута), ратифікована Законом України "Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)" від 137 вересня 2006 [137]. Ратифікація полягає в тому, що Закон України прямо встановлює конкретні статті та пункти другій частині Хартії, які є обов'язковими для України.

Провідним елементом у формуванні та впровадженні системи міжнародних трудових стандартів є МОП, положення декларацій, конвенцій і рекомендацій якої є основою для державного регулювання соціально-трудових відносин в 181 країні-члені. Основними конвенціями МОП є Конвенція № 87 про свободу об'єднань і захист права на організацію (1948 г.), Конвенція № 98 про застосування права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 г.), Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930 р.), Конвенція № 105 про скасування примусової праці (1957 р), Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу (1973 г.), Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівну працю. Value (1951.), Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958) і Конвенція 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (1999). Всі члени МОП, навіть ті, хто не ратифікував згадані конвенції, мають зобов'язання, що випливають з самого факту їх членства в організації, сумлінно підтримувати, зміцнювати і здійснювати відповідно до Статуту МОП принципи, що стосуються на основні права, які є предметом цих конвенцій.

З прийняттям в 1998 році Декларації МОП про основоположні принципи і права в сфері праці було фактично вирішено перетворити ці базові конвенції МОП в умови членства в цій міжнародній організації. У Декларації МОП викладені дотримуватися принципів формування системи міжнародних трудових норм, в яких резюмуються основні права, закріплені в цих конвенціях (Конвенції МОП № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 і 182). Це принципи:

- свобода асоціацій і право на ведення колективних переговорів;
- викорінення всіх форм примусової праці;
- заборона дитячої праці;
- заборона дискримінації в соціально-трудових відносинах.

В ході вивчення взаємозв'язку основних областей своєї діяльності, а також їх послідовного здійснення МОП в 1999 році визнала за доцільне об'єднати їх в єдину систему, яка називається концепцією гідної праці. З тих пір ця концепція визначає стратегію для всіх областей діяльності МОП з метою досягнення її кінцевої мети - одночасного досягнення чотирьох цілей:

- просування основних принципів і прав у сфері праці;
- працевлаштування;
- соціальна політика;
- соціальний діалог.

Однак Концепція гідної праці - це тільки перша глобальна програма, спрямована на досягнення стратегічних цілей МОП.

У 2003 році на 91-й сесії Міжнародної конференції праці була запропонована ще одна глобальна проблема - боротьба з бідністю. У 2004 році імміграція та працевлаштування.

Одним з основоположних принципів системи державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні є готовність впливати на міжнародні трудові норми. Існує два основних способи поєднання внутрішнього трудового права і міжнародних трудових норм: застосування міжнародного

трудового права у внутрішньому законодавстві і прийняття внутрішнього трудового законодавства з урахуванням міжнародних актів.

Перший і найбільш поширений спосіб впливу міжнародно-правових актів на внутрішнє право - це їх застосування у внутрішньому законодавстві.

Відповідно до міжнародного права, коли держава бере на себе зобов'язання за міжнародним договором, цей договір стає невід'ємною частиною внутрішнього права. Це правило підтверджується положенням ст. 9 Конституції України, згідно з якою чинні міжнародні договори, згода на які надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Якщо міжнародним договором або міжнародним договором, в якому бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, які містяться в трудовому законодавстві України, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (статті 8-1 Трудового кодексу України) [30]. , Таким чином, в Конституції нашої держави і в Трудовому кодексі України закріплено принцип пріоритету міжнародно-правових норм над нормами національного законодавства.

Другим способом впровадження міжнародних трудових норм в правовий механізм державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні є прийняття внутрішніх актів відповідно до міжнародних норм. У деяких випадках внутрішнє законодавство формується при безпосередньому консультуванні міжнародних організацій. Так, в 2001 році за підтримки МОП розпочалася робота з підготовки реформи трудового законодавства. Концепція реформи трудового права, затверджена на Національній тристоронньої конференції в червні 2002 року, визначає концептуальні засади нового Трудового кодексу України. Однак навіть без безпосередньої участі міжнародних організацій у розробці законів законодавство України, безумовно, формується з урахуванням змісту міжнародних актів.

Співпраця МОП з Україною в галузі міжнародних трудових стандартів направлено на:

- ратифікація і практичне здійснення конвенцій МОП та сприяння гармонізації національного законодавства з міжнародними трудовими стандартами МОП та європейськими стандартами. За час свого членства в МОП Україна ратифікувала 64 конвенції (20 років незалежності), в тому числі вісім основних, з яких 56 вступили в силу;

- реформування трудового законодавства та підтримка реформ у сфері соціального страхування і соціального забезпечення;

- розробка і реалізація програм підтримки зайнятості, в тому числі молоді, інвалідів, осіб, які постраждали від торгівлі людьми;

- реформування статистики праці;

- сприяння формуванню і підвищенню ефективності управління трудовими ресурсами і його складових, в тому числі наступних установ: державної інспекції праці, органів державного нагляду у сфері охорони праці, посередницької та погоджувальної служби [41, с. 21].

Робота МОП в Україні з моменту здобуття незалежності призвела до того, що понад 20 проектів технічного співробітництва були об'єднані в три великомасштабні програми, найбільшою з яких були Програми гідної праці, які є частиною РПООНПР. Цей стратегічний документ описує співпрацю України і ООН в 2006-2010 рр. Його мета - надавати підтримку та допомогу Україні в її прагненні до демократії, повної захисту прав людини і сильній економіці.

Разом з національними потребами та пріоритетами вони стали основою для першої Програми гідної праці, підписаної між МОП і Україною, яка була реалізована в 2006-2007 роках. Завдяки соціальному діалогу він став ключовим елементом державної соціальної політики, програм дій багатьох профспілкових організацій та роботодавців. основні області ринку праці, включаючи сприяння зайнятості, викорінення дитячої праці та запобігання торгівлі людьми, реформування законодавства про працю та систем соціального забезпечення, запобігання поширенню ВІЛ / СНІДу на робочому

місці, зміцнення культури профілактичного здоров'я і безпеки, сприяння Основні принципи і права на роботу [22, с. 21].

Міністерство соціальної політики України, профспілки та організації роботодавців підписали Програму гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. Основною метою цієї програми є сприяння гідній праці, як в якості фактора продуктивності, так і в якості ключового елемента розвитку соціальної сфери і сфери праці в Україні. У програмі викладено основні цілі та очікувані результати спільної діяльності, яку МОП буде здійснювати спільно зі своїми тристоронніми партнерами в Україні [53].

Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки була спрямована на сприяння забезпеченню рівних можливостей на ринку праці, вдосконалення політики в області зайнятості, підвищення ефективності політики соціального захисту, шляхом підвищення здатності соціальних партнерів вирішувати трудові проблеми.

3 січня 2009 року МОП відповіла на запит Кабінету Міністрів України і почала надавати широку консультативну допомогу державним органам і соціальним партнерам у пом'якшенні наслідків фінансової кризи для праці та соціального захисту.

В Україні існує проблема захисту класичних трудових прав працівників, яка проявляється в недостатньому рівні регулювання норм трудового і суміжного законодавства, які передбачають відповідальність роботодавця за порушення певних трудових прав і прийняття законодавцем ряду дискримінаційних трудових нормативних правових актів.

3.2. Концепція підвищення престижності праці в Україні

Підвищення престижу праці є важливою складовою ринкових відносин, невід'ємним показником якості та ефективності реформ, так як забезпечує сталий соціально-економічний розвиток країни, збереження і зростання її трудового потенціалу, підвищення добробуту населення.

населення [54, с. 122].

Робота є природною потребою, найважливішим джерелом духовного і матеріального розвитку суспільства. Престиж роботи - це її важливість і корисність для людини і суспільства, соціальне повагу і пошану до представника відповідної професії. Престижна робота - це, перш за все, гідна робота в безпечних умовах, з гідною оплатою, яка дозволяє людині вільно вибирати і отримувати роботу, працювати в здорових і безпечних умовах; отримувати винагороду, достатню для задоволення насущних потреб працівника і його сім'ї; забезпечити справедливе поводження і рівні можливості на роботі, можливість гармонійно поєднувати роботу з сімейними обов'язками, право вільно вступати в організації працівників і колективно представляти їх інтереси [55, с. 48].

Підвищення престижу праці в Україні є зрілою і нагальною потребою, тому що сьогодні суспільство не приділяє належної уваги чесним і висококваліфікованим трудовим і трудових традицій, а молоді люди, вступаючи в самостійне трудове життя, не відчувають належної підтримки від держави і суспільства в цілому.

У процесі структурних та соціально-економічних змін і реформ, які реалізуються в Україні, проблема забезпечення економічним і бюджетним секторами кваліфікованих кадрів і робочих місць набуває великого значення [56, с. 113].

Якісні та кількісні зміни в соціально-трудої сфері, незадовільна динаміка розвитку ситуації на ринку праці, зниження мотивації до праці, негативна демографічна ситуація свідчать про наявність деструктивних процесів у формуванні трудових відносин і збереженні трудових ресурсів. :

- скорочення працездатного населення, що ускладнюється погіршенням його здоров'я;
- професійний і якісний дисбаланс на ринку праці;
- скасування кваліфікації і непрофесіоналізації частини працездатного населення;

- поворотна та безповоротна трудова міграція;
- недосконала система профорієнтації;
- низька мобільність працівників;
- поширення неформальних (тіньових), нетипових форм зайнятості;
- скорочення обсягу промислової продукції і кількості промислових підприємств;
- неефективна приватизація підприємств.

Виникнення такої ситуації обумовлено рядом причин, основними з яких є: відсутність розвинених ринкових відносин; криза виробництва і незбалансоване стан економіки; наявність на більшості підприємств застарілої матеріально-технічної бази, значна частка низькокваліфікованої важкої ручної праці; низький рівень організації умов і оплати праці із значним розривом між останнім і вартістю робочої сили; принизливе ставлення до людської праці, що склалося в суспільстві в останні десятиліття; недосконале оподаткування заробітної плати.

Підвищення престижу праці в Україні об'єктивно вимагає підвищення ефективності і якості праці в усіх галузях економіки, особливо в сфері матеріального виробництва, виявлення та ефективного використання трудового потенціалу, докорінної зміни державної політики в регулюванні трудових відносин.

Щоб підвищити престиж праці, держава повинна створити умови для високопродуктивної і безпечної праці на основі модернізації та впровадження у виробничі процеси новітніх технологій, міжнародних стандартів безпечних умов праці [57, с. 43].

Сьогодні заробітна плата в структурі доходів знаходиться на критично низькому рівні (близько 42% в 2012 році замість максимально допустимого рівня в 65%), що не є мотивуючим фактором для гідної, високопродуктивної і якісної роботи. В операційних витратах по реалізації продукції (робіт, послуг) витрати на оплату праці в 2011 році склали 6,1%, що в 3-4 рази менше, ніж в європейських країнах.

Розмір середньої заробітної плати і її зростання є формальним показником без порівняння середньої заробітної плати з основними соціальними параметрами мінімальної заробітної плати, за межу бідності і реальної вартості життя працездатної особи (з урахуванням прибуткового податку). темп). Крім того, невідповідність між державними стандартами заробітної плати і цінами на робочу силу в порівнянні з розвиненими країнами при практично ідентичних цінах на інші товари створює відтік оплачуваної робочої сили в тіньову економіку. Саме тому більша частина заробітної плати сплачується нелегально. Сьогодні рівень «тіньової» економіки, за оцінками міжнародних і вітчизняних експертів, коливається від 30% до 50% ВВП. Це значення значно вище за аналогічний показник таких європейських країн, як Угорщина (20%), Чехія (19%), Словаччина (18%), Норвегія (7%), Швеція (6%). Показники Польщі (28%), Греції та Італії (майже 30%) для європейської спільноти є критичною межею [58, с. 274].

Слід зазначити, що в Україні ставлення державного соціального забезпечення мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати не тільки значно відстає від стандарту в розвинених європейських країнах, але і спостерігається тенденція до його погіршення.

Мінімальна заробітна плата встановлюється на основі бюджетних можливостей, тобто на остаточній основі, а не на основі економічно обґрунтованих розрахунків і, отже, може забезпечити виконання функцій відтворення, стимулювання і регулювання. Питання встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням потреб працівників (на рівні реального прожиткового мінімуму для працездатної особи, який також повинен включати витрати на соціальне страхування, сплату прибуткового податку з населення, можливість створення заощаджень для покупки або оренди житла (їх) залишається найбільш актуальною сімейною складовою).

Мінімальна заробітна плата, яка об'єктивно не визначається при прийнятті державного бюджету, є однією з причин низького рівня

заробітної плати у всій країні, який провокує існування явища «працюючої бідноти», т. Е Воно не є адекватна соціальна гарантію.

Хоча в Україні досягнуто значного прогресу в досягненні Цілей розвитку тисячоліття в 2010-2011 роках, зокрема, частка бідних за національним критерієм знизилась до 24,3%, частка бідних серед трудящих не досягнула встановив орієнтир і досяг 19,6% проти прогнозованих 19, 0%.

Мінімальна заробітна плата повинна ґрунтуватися на соціальному стандарті нормального відтворення праці. Мінімальна заробітна плата повинна бути як мінімум в 3 рази вище прожиткового мінімуму для працівника (включаючи прибутковий податок з населення), щоб бути рівною вартості суми ресурсів, необхідних для відновлення активного життя працівника і його сім'ї.

На сьогоднішній день проблема несправедливого винагороди працівників бюджетного сектора не залишилася без уваги України. Слід підкреслити, що за останнє десятиліття спостерігалось значне і постійний негативний розрив в рівні заробітної плати працівників державного сектора і інших секторів економіки.

Статистика показує, що недоплата за працівників державного сектора в середньому у період становила 20-30%, що не стимулює її поповнення потенційними кваліфікованими фахівцями, що призводить до збільшення частки менше продуктивних працівників. Незважаючи на збільшення номінальної заробітної плати в цій сфері, рівень оплати праці працівників бюджетного сектора залишається незмінно низьким. Наприклад, середня заробітна плата (EWS) для економіки в 2012 році склала 3025 грн, а в сфері освіти - 2527 грн або 83,5% від EWS, охорони здоров'я та соціальної допомоги - 2201 грн. або 72,8% від CPF, культура - 2539 грн, або 83,93% від CPF, державна служба - 1800 грн, або 59,5% від CPF.

Ситуація із заробітною платою є гострою для державних службовців середньої ланки і працівників установ соціального захисту, чії зарплати встановлені на рівні мінімальної заробітної плати для простого

некваліфікованої праці.

Такий підхід до формування заробітної плати працівників органів державного управління є принизливим і дискримінаційним. Це призвело до того, що середня зарплата фахівців органів виконавчої влади, яка становить 74% від загальної чисельності державних службовців знаходиться на критично низькому рівні і знаходиться на рівні 2008 року (у 2008 році вона складала 1750 грн. На 01.12.2012 - 1800 грн при середній зарплаті в Україні, у 2008 році - 1790 грн, в 2012 р - 2999 грн). Темпи зростання середньої заробітної плати працівників державного сектора в період 2008-2012 років склали в середньому 80,1%, а державного управління - 37% (що нижче рівня інфляції за чотири роки).

Таким чином, більша частина працюючої бідноти зосереджена в державному секторі.

Однак слід зазначити, що бюджетна сфера орієнтована на духовні, наукові, культурні основи економічного і соціального розвитку суспільства і найбільш освічена людський потенціал - джерело інтелектуальних ресурсів, який втрачається щороку в першу чергу через матеріальну демотивації, оскільки найбільш болюча проблема полягає в вкрай низькому рівні оплати праці.

Сьогодні винагороду працівників бюджетного сектора залежить тільки від суми коштів, виділених з бюджету, а не від результатів діяльності їх організацій. Таке обмеження оплати праці працівників бюджетних галузей невиправдано не тільки з точки зору соціальних пріоритетів, але й не має об'єктивної основи, оскільки рівень кваліфікації працюючих в цих галузях в цілому перевищує рівень кваліфікації працівників. робочі в інших секторах економіки. Ця ситуація є основою для зниження престижу працівників бюджетного сектора і рівня ефективності державної влади.

У той же час у всіх галузях української економіки явно недостатньо фінансування заходів і засобів охорони праці, що призводить до зростання рівня виробничого травматизму, погіршення умов праці через постійне

невиконання комплексних планів підвищення безпеки, гігієни праці та умов праці, в тому числі підприємств, установ і організацій бюджетної сфери.

Також важливо забезпечити стимули для роботи в бюджетній сфері шляхом закріплення в суспільній свідомості цінності праці лікарів, працівників освіти, вчених, діячів культури і мистецтва - людей, які забезпечують фізичне і моральне здоров'я нації.

Успішне впровадження системи стимулювання праці і її престижу вимагає поєднання матеріальних і моральних стимулів заохочення відповідно до результатів кожного окремого члена трудового колективу [59, с. 106].

Метою Концепції розвитку престижу праці в Україні є підвищення престижу праці та його соціальної цінності як матеріальної бази для збереження і розвитку трудового потенціалу, підвищення добробуту населення, забезпечення сталого соціально-економічного розвитку країни і суспільства. А саме:

- 1) подолання бідності серед працівників;
- 2) захист соціальних і трудових прав працівників;
- 3) стимулювання гідної і престижної роботи як основи для самореалізації особистості, підвищення його професійних навичок, забезпечення соціально корисного результату праці і достатнього рівня життя для освітнього, фізичного, культурного і духовного розвитку працівника і його сім'я;
- 4) підвищення рівня знань Президента України, органів державної влади до необхідності підвищення соціального ваги праці як матеріальної основи для добробуту людей, поваги до робочої сили, трудящих сімей і династій, збереження позитивних традицій трудових колективів, які заохочували роботодавців, які створюють умови для гідної і безпечної роботи і соціального забезпечення працівників;
- 5) розвиток трудового потенціалу країни як пріоритет соціально-економічного розвитку країни;

б) зниження соціальної напруженості в регіонах, задоволення потреб у працевлаштуванні працівників різного віку і статі, створення сприятливих умов для отримання доступних соціальних послуг хорошої якості;

7) забезпечення матеріального і морального стимулювання працівників з урахуванням потреб кожного окремого члена трудового колективу;

8) дотримання соціальних та трудових прав працівників бюджетної сфери з точки зору умов, безпеки і гігієни праці, підвищення престижу їхньої праці і подолання стереотипу сприйняття бюджетної сфери як другорядної, усунення дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери, в тому числі працівників соціальної сфери та органів влади;

9) вдосконалення механізму оподаткування заробітної плати, усунення дискримінації в оподаткуванні трудових доходів;

10) реформування державної системи управління охороною праці, формування якісно нової державної політики та державного нагляду за створенням умов для гідної праці, дотримання трудового законодавства, законодавства про охорону праці;

11) відродження медицини праці;

12) ефективний захист законних прав працівників у галузі безпеки та гігієни праці за допомогою галузевих і регіональних програм і колективних договорів;

13) зниження показників виробничого травматизму і професійної захворюваності, а також захворюваності з тимчасовою втратою працездатності серед працівників підприємств, установ та організацій;

14) перегляд існуючої системи державних соціальних стандартів і норм з метою приведення їх у відповідність з існуючими соціально-економічними умовами;

15) розроблення та затвердження галузевих соціальних стандартів і, перш за все, стандарту оплати праці;

16) встановлення гарантій мінімальної заробітної плати в

регіональних угодах з урахуванням регіонального коефіцієнта перевищення прожиткового мінімуму на відповідній території над встановленим законодавством рівнем;

17) законодавче закріплення посилення відповідальності роботодавця за затримку виплати заробітної плати;

18) забезпечення виплати заробітної плати працівникам підприємств, установ і організацій в процесі банкрутства за рахунок коштів спеціального гарантованого фонду або Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

19) реалізація принципів корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах, вжиття заходів щодо застосування міжнародних стандартів;

20) підвищення мінімальної заробітної плати для забезпечення її репродуктивної, стимулюючої та регулюючої функцій;

21) вжиття заходів щодо легалізації заробітної плати;

22) встановлення тарифної ставки (окладу) працівника і тарифної категорії для ВТЦ на рівні не нижче 120% мінімальної заробітної плати;

23) доведення рівня заробітної плати в бюджетному секторі до показника в промисловості;

24) створення належних умов праці, ефективних податкових пільг для працюючих громадян за допомогою:

- звільнення від оподаткування частини заробітної плати, необхідної для відтворення праці;

- звільнення від оподаткування витрат на лікування та медичне обслуговування через механізм податкової знижки, який має право на доходи громадян;

- введення податку на багатство і розкіш;

25) формування проекту Державного бюджету України на основі повного виконання державних соціальних стандартів і гарантій, в т.ч. шляхом забезпечення належного фінансування бюджетних секторів;

26) введення справедливої, прозорої та прозорої системи для всіх, чия пенсійна система буде підтримувати гідний рівень життя при виході на пенсію;

27) створення умов для розвитку додаткового пенсійного забезпечення;

28) включення в колективні договори, галузеві угоди положень про введення відповідних оцінок (для багаторічного досвіду роботи на підприємстві, в галузі) з встановленням не тільки надбавок до заробітної плати, а й разових виплат при виході на пенсію, періодичні виплати непрацюючим пенсіонерам, які є членами профспілок;

29) посилення відповідальності роботодавців за недотримання норм і правил колективних договорів і угод;

30) введення загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування;

31) своєчасне і якісне проведення атестації робочих місць працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, зберігання підтверджуючих документів для своєчасного і в повному обсязі надання працівникам доплат, пільг і компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах праці, що передбачено ст. 7 Закону України «Про охорону праці» та ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення»;

32) реформування державної системи управління охороною праці, формування якісної, нової державної політики та державного нагляду за охороною праці;

33) відродження медицини праці на підприємствах;

34) введення персоніфікованого обліку стажу роботи в шкідливих і важких умовах, що дає право на пенсію на пільгових умовах, для чого створити єдину державну базу даних. Поповнення бази здійснювати за результатами проведеної атестації робочих місць за умовами праці;

35) створення рівних можливостей для працевлаштування жінок і чоловіків;

36) встановлення на законодавчому рівні для працівників, які мають тривалий стаж роботи на підприємстві, одноразової винагороди при виході на пенсію, різних періодичних (постійних) доплат до пенсій тощо;

37) надання ветеранам праці пільг у сфері податків, комунальних платежів, кредитуванні;

38) представлення працівників до державних, регіональних та галузевих нагород за особливі заслуги в праці, багаторічну роботу;

39) відродження та проведення традиційних конкурсів професійної майстерності на підприємствах, в установах і організаціях, відбіркових етапів національних та міжнародних чемпіонатів з професійної майстерності;

40) відродження трудових традицій та їх популяризація на підприємствах та в трудових колективах;

41) відродження Алей трудової слави, Дошок пошани, кімнат, музеїв трудової слави, системи наставництва на підприємствах, традицій проведення з'їздів трудових династій тощо;

42) відзначення ювілеїв підприємств та відповідних заходів з цієї нагоди;

43) проведення урочистої посвяти в робітничу професію та виходу на пенсію;

44) перегляд та вдосконалення існуючої системи підготовки кадрів з урахуванням потреб ринку праці, у т.ч.:

- створення механізму більш широкого залучення бізнесу в організацію професійної освіти і навчання; законодавче регулювання ролі, відповідальності і зацікавленості роботодавців у технічному і професійну освіту;

- моніторинг і прогнозування на національному рівні попиту і пропозиції робочої сили, які будуть надавати місцевим органам влади, роботодавцям і освітнім установам інформацію про тенденції на ринку праці. На основі моніторингу орієнтувати університети і професійні

училища на придбання молодими людьми професій, необхідних у сфері матеріального виробництва країни;

- участь роботодавців у формуванні замовлень і навчанні відповідно до потреб їх підприємств (замовлення у відповідному навчальному закладі, оплата навчання, стипендії, забезпечення проходження виробничої практики, гарантоване робоче місце після навчання і т. Д.) І виявлення механізмів, що спонукають молодих фахівців до першій роботі;

- встановлення конструктивного діалогу між роботодавцями та навчальними закладами з метою підготовки кваліфікованих кадрів;

- розширення мережі установ професійної освіти, умови навчання в яких будуть відповідати сучасним технологіям виробництва. Залучення великих вітчизняних і зарубіжних міжнародних компаній, що використовують нові технології виробництва і будівництва, для модернізації професійно-технічної бази транспортних засобів і підготовки фахівців, які здатні працювати за новими технологіями;

45) з метою просування робітничих професій, проведення із залученням роботодавців та студентів старших класів:

- регіональні виставки-ярмарки шкіл і ліцеїв;

- конкурси на підвищення кваліфікації між школами, а також між молодими працівниками;

- обласні конкурси «ПО РОЗУМУ» (професійна орієнтація української молоді) за участю учнів ПТУ, технікумів і загальноосвітніх шкіл з їх трансляцією на місцевих телеканалах;

- огляди-конкурси: «Кращий центр професійної підготовки підприємства»; «Кращий наставник року»; «Кращий роботодавець року з працевлаштування молоді»;

46) активна популяризація престижності праці в навчальних закладах I-IV рівня акредитації;

47) використання принципу стажування, залучення студентів та слухачів навчальних закладів до практичної діяльності на підприємствах та

в установах;

48) відновлення престижності праці у суспільній свідомості, зокрема працівників бюджетної сфери, робітничих професій шляхом створення соціальної реклами, профорієнтаційної роботи з населенням, у т.ч. з використанням ЗМІ, кінематографу тощо;

49) розробка і впровадження системи закріплення молодих фахівців на виробництві;

50) розвиток системи професійного навчання та підвищення кваліфікації (перекваліфікації), стажування працівників, у тому числі постраждалих від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

51) створення умов для підвищення продуктивності праці за допомогою впровадження сучасних технологій через залучення інвестицій на створення нових і модернізацію існуючих виробництв, періодичну атестацію робочих місць, створення гідних і безпечних умов праці та соціального забезпечення працівників;

52) впровадження сучасних технологій і соціальних взаємовідносин між роботодавцями і працівниками;

53) розширення сфери застосування механізмів соціального партнерства для вирішення проблеми кадрового забезпечення організацій;

54) створення сторонами соціального діалогу на територіальному рівні умов для реалізації громадянами права на продуктивну зайнятість;

55) розробка та прийняття науково-обґрунтованої комплексної державної програми збереження і розвитку трудових ресурсів країни, яка передбачала б і систему заходів щодо підвищення престижу людини праці та робітничих професій;

56) включення до Генеральної, галузевих, територіальних угод та колективних договорів розділів, що містять заходи з підвищення престижності праці та пошани до людини праці;

57) проведення моніторингу і здійснення профспілками громадського

контролю за реалізацією планів і програм, які містять заходи з підвищення престижу людини праці;

58) вдосконалення системи формування кадрового резерву, зокрема організація роботи з планування кадрового резерву і прогнозування ротації кадрів;

59) активізація участі роботодавців у поліпшенні соціально-побутових і житлових умов працівників;

60) удосконалення переліку робітничих професій, кваліфікаційні вимоги яких потребують вищої освіти.

Виконання заходів з реалізації Концепції розвитку престижності праці в Україні дасть змогу:

1) створити умови для реалізації конституційних прав працівників на працю, професійний розвиток, збереження висококваліфікованих кадрів у всіх галузях економіки;

2) подолати бідність серед населення працездатного віку, підвищити платоспроможність населення;

3) зменшити безробіття, збільшити кількість робочих місць, встановити оплату праці на рівні, достатньому для утримання працівника і членів його сім'ї;

4) стимулювати закріплення у масовій свідомості іміджу престижності праці представників робітничих професій та працівників бюджетної сфери;

5) підвищити умови праці та життя населення за рахунок забезпечення належного виконання вимог нормативних актів з охорони праці, якісного і доступного громадського обслуговування;

6) забезпечити справедливу диференціацію заробітної плати;

7) покращити демографічну ситуацію в країні за рахунок скорочення негативних міграційних процесів;

8) сприяти розвитку ефективного соціального діалогу, консолідації зусиль законодавчих, центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, профспілок і

роботодавців, науковців і громадських об'єднань з метою забезпечення гідних умов праці, гідного рівня життя населення;

9) підвищити рівень трудової активності, ефективно використовувати трудовий потенціал, забезпечувати позитивну динаміку продуктивності праці, посилити роль праці в системі життєвих цінностей економічно активної людини;

10) посилити державний і громадський контроль за виконанням роботодавцями приватизаційних зобов'язань та договорів, особливо у сфері створення гідних умов праці, належної оплати праці, охорони праці, підвищення престижності праці та соціально-побутового забезпечення працівників.

ВИСНОВКИ

У широкому сенсі категорія «гідна праця» означає працю, засновану на гуманістичному принципі трудового права, тобто орієнтований на трудові права і його законні інтереси в сфері праці. Пристойну роботу можна вважати безкоштовною, справедливою, оплачуваною, безпечною і соціально захищеною. Рівень винагороди повинен бути життєздатним.

Сьогодні існує зростаюча необхідність узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави, тобто тих суб'єктів, які мають протилежні інтереси, особливо в економічній сфері. Це питання балансу інтересів працівників, роботодавців і держави в використанні найманої праці, зниження соціальної напруженості і забезпечення соціальної справедливості. Правовою формою такого балансу є гідна праця як засіб узгодження інтересів між працею і капіталом для досягнення високого рівня життя працюючого населення та його сімей. Поняття гідної праці є елементом правової політики держави, яка визнає цінність як самої праці, так і його виконавця - людини (працівника). Згідно МОП, гідна робота включає в себе можливості працевлаштування, які забезпечують продуктивний і справедливий дохід, безпеку на робочому місці і соціальний захист для сімей, кращі перспективи для особистого розвитку та соціальної інтеграції, свободу для людей, організацію та участь у прийнятті рішень, рівність можливостей і ставлення до всіх жінок і чоловіків.

Була розроблена Програма гідної праці МОП - збалансований і комплексний програмний підхід до досягнення цілей повної і продуктивної зайнятості та гідної роботи для всіх на глобальному, регіональному, національному, галузевому та місцевому рівнях. Він складається з чотирьох елементів: стандарти і права в сфері праці, створення робочих місць і розвиток бізнесу, соціальний захист і соціальний діалог.

Гідна праця - це нагальна потреба і потреба суспільства в цілому, яке визначає його майбутнє. кожна країна повинна встановити свої власні цілі щодо скорочення дефіциту гідної праці в поєднанні зі своїми власними недоліками, умовами, можливостями, рівнем розвитку, історичними та культурними традиціями. Концепція гідної праці призначена для забезпечення обліку соціальних інтересів в глобальній економіці як в розвинених, так і в країнах, що розвиваються. Концепція гідної праці повинна стати центральним принципом державної політики зайнятості в Україні.

До переліку принципів державної політики зайнятості, що містяться в ч. 1 ст. 15 Закону України «Про працевлаштування» слід додати принцип гідної праці. У той же час частина 1 ст. 1 Закону України «Про працевлаштування» слід доповнити тлумаченням цього принципу такий зміст: гідну працю - робота, яка приносить гідну оплату праці, залишаючи час для соціальних, сімейних, культурних, політичних та інших аспектів життя професійний розвиток.

Наша країна досягла певного прогресу в деяких аспектах Програми гідної праці, але все ще залишається багато невирішених питань. Відсутність гідної праці викликано не стільки об'єктивними економічними причинами, скільки недостатнім рівнем соціальної відповідальності органів державної влади, бізнесу і низькою активністю профспілок. Щоб подолати брак гідної праці, ми вважаємо, що одним з головних пріоритетів є наступне:

1. Посилити соціальну спрямованість моделі економічного розвитку.
2. Активізувати роботу по реалізації Програми гідної праці та впровадження корпоративної соціальної відповідальності, проводити постійний моніторинг.
3. Якомога швидше завершити ратифікацію конвенцій МОП, Європейської соціальної хартії та Європейського кодексу соціального забезпечення.

4. Всебічно посилювати роль соціального партнерства, підвищувати статус Національного та територіального тристоронніх соціально-економічних рад, надавати колективними договорами та угодами всіх рівнів значення нормативних актів, посилювати підзвітність посадових осіб. для їх реалізації.

5. Продовжити роботу по розробці національної моделі корпоративної соціальної відповідальності та поширенню корпоративної соціальної звітності.

Перед Україною стоїть невідкладне завдання: переламати негативні тенденції і встати на шлях сталого соціально-економічного розвитку, що в сучасних умовах неможливо без розвитку людського потенціалу шляхом забезпечення гідної праці та введення адекватного рівня соціальної відповідальності Основні суб'єкти суспільства - державна влада, бізнес, профспілки та інші інститути громадянського суспільства. Резюмуючи вище сказане, можна стверджувати, що гідна праця спрямований в першу чергу на бідних і найменш захищених. Це, в свою чергу, означає, що показники гідної праці повинні бути більше пов'язані не з середніми показниками, а з розподілом і виміром ситуації найбільш знедолених і неконкурентоспроможних. Заявлені концептуальні та методологічні аспекти вимірювання гідної праці є універсальними і, безумовно, повинні бути адаптовані до національного ринку праці та національному законодавству України з точки зору прав і можливостей громадян. Перспективи і напрямки вдосконалення системи соціального захисту населення повинні визначатися на основі національної системи показників гідної праці.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
2. Никитинский В. И. Перестройка фундамента системы законодательства о труде. 2000. № 7. С. 56–64.
3. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: поиск концепций. 2000. № 7. С. 47–56.
4. Гетьманцева Н. Д. Щодо забезпечення права працівників на захист державою. *Актуальні проблеми соціального права: науково-практичний посібник: збірник статей учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 р. / за заг. ред.. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Київ: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2016. Випуск II. 220 с.*
5. Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 7–11.
6. Декларація соціальної справедливості: гідна праця та соціальний захист від 19 лютого 2013 р. URL: [http:// gov.ua/labour/control/](http://gov.ua/labour/control/) (дата звернення: 12.01.2020).
7. Шебанова А. И. Достойный труд: признаки, содержание и гарантии его обеспечения. *Трудовое право*. 2011. № 3. С. 2–6.
8. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 39 с.
9. Доклад Генерального Директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева, июнь, 1999 г. 106 с.

10. МОП в Україні: Напрями діяльності. URL: <http://www.ilo.org.ua/Pages/ProjectsILO.aspx>. (дата звернення: 12.01.2020).

11. Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація Міжнародного бюро праці. URL: http://www.confed.org/assets/files/lists/urainienne_fr. (дата звернення: 12.01.2020).

12. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця. Київ: НВЦ НБУВ, 2009. 687 с.

13. Міжнародна конференція, присвячена Дню соціальної справедливості. URL: <http://www.fpsu.org.ua/nasha-borotba/595-sotsialna-spravedlivist-gidna-pratsYa-ta-sotsialnii-zakhist>. (дата звернення: 12.01.2020).

14. Україна та країни СНД 2010: Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2011. 106 с.

15. Водяник А. О. Ризик загибелі на виробництві: порівняльний аналіз. 36. наук. праць ННДІОП. Київ: ННДІОП, 2002. Вип. 6. С. 89–96.

16. Гідна праця. Кращий світ починається тут. Міжнародна організація праці. 2011. URL: <http://www.ilo.org.ua>. (дата звернення: 12.01.2020).

17. Валецька О. В. Теоретико-правові основи функціонування інституту оплати праці. URL: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/monograf/64/7.pdf>.

18. Кочемировська О. О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України: аналіт. доп. Київ: НІСД, 2014. 108 с.

19. Жадан О. В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави. *Теорія та практика державного управління*. 2014. Вип. 2. С. 8–15.

20. Маковецкая М. П. Достойный труд и повышение качества уровня жизни. *Вестник*. 2008. № 4. С. 72–73.

21. Землянухина С. Г. Концепция достойного труда как целевой ориентир управления качеством трудовой жизни. *Достойный труд – основа стабильного общества*: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 15-17 ноября 2012 г.): в 2 ч. / отв. за вып. Э. В. Пешина,

Н. З. Шаймарданов. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2012. Ч. 1. 179 с.

22. Костин Л. А. Достойный труд – не привилегия для избранных, а настоятельная необходимость для каждого занятого. *Человек и труд*. 2007. № 4. С. 18–21.

23. Калачова І. В. Концептуальні та методологічні аспекти вимірювання гідної праці. *Економіка промисловості*. 2006. № 3. С. 229–234.

24. Гриньова В. М., Шульга Г. Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносина. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. 288 с.

25. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина. Київ: Знання, 2006. 600 с.

26. Колот А. Розвиток наук про працю та соціально-трудова відносина на засадах міждисциплінарності. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 2 (8). С. 7–26.

27. Герасименко О. О. Трансформація соціально-трудова сфери: передумови, закономірності, імперативи. *Формування ринкової економіки*. Зб. наук. праць. Київ: КНЕУ, 2010. Вип. 23. С. 34–47.

28. Колот А., Кравчук О. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку. *Економічна теорія*. 2015. № 1. С. 5–25.

29. Конституція України: зі змінами та доповненнями. Харків: Одісей, 2018. 48 с.

30. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

31. Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2016–2019 рр. URL: https://www.ilo.org/budapest/countriescovered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm. (дата звернення: 12.01.2020).

32. Теличко К. Проекту бути. *Охорона праці: науково-виробничий журнал*. 2010. № 3. С. 4–7.

33. Гусєв А. М., Каштанов С. Ф., Осталецький В. Б. Охорона праці як складова концепції гідної праці. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Серія: Гірництво. 2014. Вип. 26. С. 134–141.

34. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз. Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2013. 336 с.

35. Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 47–54.

36. Про затвердження Державної цільової соціальної програми подолання та запобігання бідності на період до 2015 року: постанова Кабінету Міністрів України від 31 серпня 2011 р. № 1057. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-2011-%D0%BF>. (дата звернення: 12.01.2020).

37. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>. (дата звернення: 12.01.2020).

38. Про схвалення Концепції розвитку національної інноваційної системи: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 червня 2009 р. № 680-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-%D1%80>. (дата звернення: 12.01.2020).

39. Міжнародна конференція, присвячена Дню соціальної справедливості. URL: <http://www.fpsu.org.ua/nasha-borotba/595-sotsialna-spravedlivist-gidna-pratsYa-ta-sotsialnii-zakhist>. (дата звернення: 12.01.2020).

40. Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу. *Вісник*

Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки. 2014. Вип. 28. С. 278–283.

41. Колот А., Герасименко О. Соціально-економічний вимір гідної праці в координатах нової економіки. *Україна: аспекти праці. 2016. № 3–4. С. 10–24.*

42. Бауман З. Пять прогнозов и множество оговорок. *Иностранная литература. 2006. № 8. С. 199–210.*

43. Фоміна О. О. Інститут відповідальності в контексті створення соціально-трудоу відносин ринкового типу. *Вісник економічної науки України: науковий журнал. 2009. № 1 (15). С. 173–177.*

44. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Знання, 2000. 564 с.

45. Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України. *Україна: аспекти праці. 2005. № 2. С. 3–12.*

46. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз. Харків: Видавець ФОП Вапнярчук Н. М., 2013. 336 с.

47. Лебедев І. В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці: наук. монографія. Одеса: Атлант ВОІ СОІУ, 2014. 375 с.

48. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право. 2016. № 6. С. 90–93.*

49. Серода О. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. *Публічне право. 2013. № 2. С. 219–226.*

50. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948. *Урядовий кур'єр* від 10.12.2008. № 232.

51. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт від 16.12.1966. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 12.01.2020).

52. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

53. Програма гідної праці МОП для України 2016–2019. URL: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm. (дата звернення: 12.01.2020).

54. Костюченко О. Є. Соціальна цінність трудового права. *Економічна теорія та право*. 2018. № 1 (32). С. 121–135.

55. Панченко М. В. Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України: монографія. Харків: ПромАрт, 2019. 440 с.

56. Абдурахманов К. Х., Зокирова Н. К. Обеспечение достойного труда для молодежи. *Экономика и современный менеджмент: теория и практика*. 2016. № 11. С. 112–119.

57. Панченко М. В. Соціально-правова значимість гідної праці в сучасному суспільстві. *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 41–45.

58. Савина Т. Н. Достойная оплата труда – ключевой критерий социально ответственного поведения бизнеса. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 10. С. 269–277.

59. Санкова Л. В., Павлова Е. А., Есипов А. С. Достойный труд как новое измерение качества трудовой жизни: региональный аспект. *Каспийский регион: политика, экономика, культура*. 2002. № 1 (30). С. 105–110.