

УДК 331.101.2/338.24(477)

С. Г. Рудакова, канд. техн. наук

*Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

ГІДНА ПРАЦЯ ЯК ФАКТОР РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена аналізу проблем гідної праці в Україні з погляду її впливу на розбудову соціально орієнтованої економіки. Головними напрямками в забезпеченні гідної праці визначено продуктивну зайнятість, гідну оплату та безпечні умови праці. Доведена перспективність комплексного підходу та обґрунтовано напрями реалізації Концепції гідної праці в Україні.

Ключові слова: гідна праця, якість трудового життя, соціально орієнтована економіка, соціально-трудова відносина, оплата праці, умови праці.

Постановка проблеми. Україна, обравши курс на розбудову соціально орієнтованої ринкової економіки, покликаної забезпечити баланс між економічною ефективністю і соціальною справедливістю, між стимулюванням економічного розвитку та зростанням доходів і якості життя населення, між державним регулюванням та індивідуальною ініціативою, поступово запроваджує основні її інститути. Це, передусім, інститути громадянського суспільства, соціального партнерства в соціально-трудова відносинах тощо.

Водночас перехід до постіндустріального розвитку характеризується домінуванням інтелектуальних технологій та людського капіталу, тобто базується на знаннях і здатності працівників до інтенсивної креативної праці. У демократичній державі із соціально орієнтованою інноваційною ринковою економікою людина розглядається не лише як головний фактор розвитку, але і як головна цінність та мета цього розвитку. Тож пріоритетом соціально-економічних перетворень у напрямі соціалізації є, безперечно, людина та її добробут. Тому актуальності набувають дослідження саме людського аспекту економіки, зокрема проблеми людського капіталу, якості трудового життя, гуманізації праці та забезпечення гідної праці. Поява поняття "гідна праця"

є логічною у зв'язку з еволюцією соціально-трудових відносин в кінці XX – на початку XXI століть.

Гідна праця стає імперативом, що найбільшою мірою протистоїть викликам сьогодення, які зумовлені радикальними змінами структури світової економіки, економічною глобалізацією, фінансово-економічною кризою та відповідними трансформаціями на ринку праці. У кінці 1990-х рр. Міжнародна організація праці визнала стратегічною метою своєї діяльності реалізацію Концепції гідної праці. Сама проблема гідної праці стала предметом дослідження багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед зарубіжних дослідників окремих аспектів гідної праці та методів її вимірювання слід виділити Ф. Бонне, Ж. Фігуердо, Г. Стендинга. Гідну працю як предмет корпоративної соціальної відповідальності розглядають М. Бречт і П. Болтон. У вітчизняній науці гідна праця досліджується різнопланово: у правових, соціальних, управлінських та економічних аспектах. Так, правовим питанням гідної праці присвячені праці Т. Коляди, Л. Костіної, М. Маковецької, К. Теличко; соціальні аспекти гідної праці висвітлені в роботах В. Ворони, Є. Головахи, О. Сапелкіної, М. Шульги; управлінські аспекти – у працях Ю. Бегми, О. Віннікова, П. Калити, І. Малика, О. Редько, І. Шавкуна.

Гідна праця в системі соціально-трудових відносин досліджується в працях О. Грішнєвої, А. Колота, Е. Лібанової, Ю. Маршавіна та інших. Слід також зазначити, що на запит Українського уряду відповідно до Програми гідної праці в Україні підготовлено доповідь "Гідна праця: профіль України", над якою працювали понад 50 українських науковців, представників органів влади, роботодавців та профспілок. Ця системна аналітична робота присвячена питанням виміру гідної праці, включає індикатори гідної праці, містить аналіз статистичних даних та важливі висновки й узагальнення.

Отже, у вітчизняній науці триває процес напрацювання методологічних і методичних засад дослідження гідної праці, зокрема щодо розкриття змісту поняття "гідна праця", принципів реалізації гідної праці та визначення критеріїв її оцінки. Разом з тим, гідна праця в контексті розбудови соціально орієнтованої економіки досліджена недостатньо, хоча саме цей її аспект заслуговує на найбільшу увагу з точки зору реалізації Програми гідної праці як важливого елемента соціально-економічної політики нашої держави.

Метою статті є методологічні аспекти дослідження гідної праці в контексті досягнення соціально-економічного прогресу та розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні.

Виклад основного матеріалу. Незважаючи на широкомасштабну Програму уряду щодо реалізації Концепції гідної праці в Україні, слід констатувати наявність ряду проблем із впровадженням принципів гідної праці в си-

стему соціально-трудоваих відносин. Небезпідставним є висновок соціологів про кризовий стан гідної праці в Україні, незважаючи навіть на позитивну динаміку змін в економіці на початку століття (середньорічні темпи зростання ВВП за період 2000–2009 рр. склали 4,5%) [6].

Гідна праця, за визначенням МОП, – це можливість для чоловіків та жінок отримати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності [1]. Таке визначення гідної праці акцентує увагу на необхідності створення умов для реалізації прав людини щодо вільного вибору виду та форми зайнятості, яка забезпечувала б гідний дохід, безпечні умови, соціальний захист, рівні можливості розвитку особистості та залучення до соціально-економічних процесів.

Гідну працю, на нашу думку, слід розглядати як підґрунтя та необхідну умову підвищення якості трудового життя, що характеризується ефективним розвитком та використанням трудового потенціалу, з одного боку, і рівнем добробуту та духовного розвитку людини через її діяльність – з іншого боку. Виходячи з цього, гідну працю цілком правомірно розглядати як важливу умову та фактор розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, головною стратегічною метою якої є стабільне забезпечення високого життєвого рівня і зайнятості населення, реальне забезпечення прав і свобод громадян.

Міжнародною організацією праці в рамках проекту "Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці" визначені складові та напрями оцінювання рівня досягнень у забезпеченні умов для гідної праці. Основними з них є:

- можливості щодо зайнятості;
- адекватні заробітки та продуктивна праця;
- належна тривалість робочого часу;
- гармонійне поєднання трудової діяльності з сімейним життям;
- наявність неприйнятних форм праці (дитяча та примусова праця), що мають бути скасовані;
- стабільність та впевненість у збереженні роботи;
- рівні можливості та справедливе ставлення в процесі праці;
- безпечні умови праці;
- соціальний захист;
- соціальний діалог і трудові відносини;
- економічний і соціальний контекст гідної праці.

Визначальними для аналізу гідної праці можна вважати зайнятість та наявність продуктивної роботи, тобто економічно доцільної для суспільства і вигідної для працівника діяльності, яка забезпечує йому достатній

заробіток та сприяє розвитку професійних якостей. За останнє десятиліття в Україні спостерігається тенденція зростання рівня зайнятості населення порівняно з початковим етапом економічних трансформацій 1990-х рр. (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка основних показників зайнятості економічно активного населення України за 1999–2010 рр., % [6]

	1999	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
Рівень зайнятості населення віком 15–70 років	55,0	55,8	56,0	56,7	57,9	59,3	57,7	58,5
чоловіки	59,6	60,5	60,1	60,9	63,5	65,2	62,1	63,1
жінки	50,9	51,6	52,2	52,9	53,0	54,0	53,9	54,4
Рівень безробіття населення віком 15–70 років	11,6	11,6	9,6	8,6	6,8	6,4	8,8	8,1
чоловіки	11,8	11,6	9,8	8,9	7,0	6,6	10,3	9,3
жінки	11,3	11,6	9,5	8,3	6,6	6,1	7,3	6,8
Молодь, що не вчиться і не працює, віком 15–24 роки	23,8	21,4	18,2	18,0	16,2	16,0	18,7	18,8
чоловіки	20,7	18,3	16,0	16,3	12,8	12,5	16,8	–
жінки	27,0	24,6	20,5	19,8	19,6	19,7	20,8	–
Зайнятість у неформальному секторі економіки, % до загальної кількості зайнятого населення	13,6	14,8	17,3	19,4	22,3	21,8	22,1	22,9
чоловіки	13,3	14,2	16,9	20,2	22,2	22,2	23,1	24,1
жінки	13,9	15,4	17,8	18,6	22,4	21,3	21,1	21,7

Однак цю тенденцію не слід однозначно оцінювати як позитивну. Деяке підвищення рівня зайнятості відбувалося в умовах обмеженого зростання

кількості додаткових робочих місць і гальмування процесів вивільнення працівників з метою запобігання масовому безробіттю і банкрутству підприємств. Рівень безробіття економічно активного населення у 2010 р. скоротився до 8,1% проти 11,6% у 2009 р. Проте зросло приховане безробіття, що супроводжувалося низькою продуктивністю праці і незадовільною трудовою дисципліною, погіршенням якості трудового потенціалу.

Чинником, що сприяв зниженню рівня безробіття, була трудова міграція. Як свідчать соціологічні дослідження, все ще значна частка громадян (15,7% 2008 р.), які хотіли б покинути Україну. Причинами цього вони називають: низьку заробітну плату (55,9%), необхідність поліпшення умов життя (50,5%), вирішення господарських, побутових проблем (36,7%), неможливість отримати роботу (26,1%), невідповідний характер роботи чи умови праці (6,9%) [7]. Таким чином, більшість причин виїзду за кордон пов'язана з неможливістю мати гідну працю в Україні. Значною мірою це стосується можливості отримати саме ту роботу, якої прагне людина. У 2009 р., "підходящої роботи" бракувало 42% незайнятих громадян.

Тривожними тенденціями, що спостерігаються за наступні два роки, є зростання рівня безробіття серед чоловіків, а також частки молоді, яка не вчиться і не працює. У загальній чисельності молоді віком 15–24 роки ця категорія у 2010 р. становила 18,8%, правда, дещо зменшившись порівняно з 1999 та 2000 рр.

Очевидно, що держава не вирішує найгострішу проблему на ринку праці – диспропорцію між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями.

Статистика свідчить, що на зареєстрованому ринку праці існує різко виражена асиметрія між попитом і пропозицією робочої сили. З одного боку, вакансії, про які роботодавці повідомляють державну службу зайнятості, зазвичай низької якості і не відповідають вимогам гідної праці, а значить не потребують достатньо освіченої робочої сили. З іншого боку, зростаючий попит на нові інноваційні професії, зокрема в реальному секторі економіки, наштовхується на їх дефіцит на ринку праці, що актуалізує проблему вдосконалення розвитку та підвищення якості трудового потенціалу.

Стійкою тенденцією зайнятості в Україні є зростання частки працівників у неформальному секторі економіки – з 13,6% в 1999 р. до 22,9% у 2010 р. А це означає, що самозайняті працівники і підприємці працюють без ліцензій і патентів, а наймані працівники – на основі усної домовленості з роботодавцем без оформлення договору (контракту), що виключає гарантованість доходів, безпечні умови праці та соціальний захист.

Отже, стан гідної праці за напрямом "можливість одержати роботу" можна оцінити як такий, що не відповідає вектору розвитку соціально орієнтованої економіки.

Для поєднання економічного зростання з розширенням зайнятості необхідно, перш за все, створити умови для заохочення підприємницької активності власників виробничих та фінансових ресурсів з високим рівнем соціальної відповідальності, здатних забезпечити матеріальну зацікавленість працівників, задовольнити їхні потреби в трудовій сфері. Реалізація цих вимог можлива лише за умов функціонування розвинутого ринкового господарського механізму в поєднанні з державним регулюванням, що успішно практикується в економічно розвинених країнах в моделі соціальної ринкової економіки.

Найбільш гострим питанням у дослідженні проблеми гідної праці в Україні є оплата праці. За даними Світового банку, майже третина працюючого населення в Україні перебуває за межею бідності. Незважаючи на поступове збільшення, мінімальна заробітна плата недостатня для забезпечення мінімального рівня життя працівників та їхніх сімей.

За критеріями ЄС, мінімальна заробітна плата повинна щонайменше удвічі перевищувати величину прожиткового мінімуму, а середня заробітна плата – в півтора-два рази бути більшою за мінімальну. Сьогодні середня заробітна плата в Україні після сплати податків навіть не досягає подвійного розміру фактичного – дуже низького – прожиткового мінімуму. Через недосконалу методологію визначення прожиткового мінімуму та недотримання термінів його перегляду мінімальна заробітна плата не стала дієвим інструментом регулювання оплати праці найманих працівників. Для більшості працівників заробітна плата не виконує своїх головних функцій – відтворювальної, мотиваційної, регулюючої, соціальної. Соціальні стандарти (життєвий мінімум, мінімальна заробітна плата) в Україні не спрацьовують як елементи державного регулювання заробітної плати, а тому повинні бути переглянуті відповідно до мінімального споживчого бюджету.

Низький рівень заробітної плати, необґрунтована диференціація трудових доходів за видами економічної діяльності, професіями, посадами, відсутність соціальної складової в структурі компенсаційних пакетів більшості найманих працівників продукують у них відчуття несправедливості, знижують мотивацію до праці та інновацій, зацікавленість у творчому зростанні [10]. Наслідками цього для певної частини працівників є не лише бідність, що обмежує доступ до доброякісної освіти, медицини, надбань культури, можливості розвитку людського капіталу, конкурентоспроможність в інноваційних сегментах ринку праці, а й соціальне відторгнення. Тому цілком справедливо академік Е. Лібанова та професор А. Колот обстоюють концепцію дорогої робочої сили для України, необхідність "прориву" в рівні оплати праці, оскільки лише за таких умов можливо буде забезпечити розвиток трудового потенціалу відповідно до вимог соціально-економічного прогресу та підвищення продуктивності праці. Вирішення цієї проблеми вимагає комплексного підходу і обґрунтованої державної політики щодо соціально-економічного

розвитку, пріоритетом в якому має стати соціальна динаміка, зокрема гідна оплата праці.

Політику в галузі заробітної плати необхідно розглядати в широкому контексті, у взаємозв'язку з динамікою ринку праці та податковою політикою. Наразі очевидно є відсутність будь-якої державної стратегії в політиці доходів населення.

Невиправдано низька оплата праці є великим гальмом на шляху побудови соціально орієнтованої економіки. Відсутність у значної частини населення можливості мати гідну роботу з гідною оплатою негативно позначається на сукупному попиті та обсягах виробництва. На думку академіка Е. Лібанової, підвищення рівня доходів саме бідних верств населення збільшує споживчий попит і найбільше стимулює розвиток національної економіки [5].

Розбудова соціальної ринкової економіки в розвинених країнах базувалася на кейнсіанській теорії. Саме вплив на купівельну спроможність населення через створення робочих місць з гідною оплатою праці був пусковим механізмом виведення економіки з кризи під час Великої депресії у США, який призвів до мультиплікативного ефекту зростання ВВП у 2,5 разу. Це приклад успішного втілення економічної політики платоспроможної робочої сили на практиці. Для розбудови соціальної ринкової економіки в Україні підтримання заробітної плати на високому рівні, зростання її частки в загальних витратах стимулювали б технологічний розвиток виробництва на інноваційній основі та підвищення ефективності праці.

Ми розглянули ключові аспекти гідної праці, які поки що не забезпечують високу якість трудового життя працівників та ефективну мотивовану діяльність. За іншими складовими гідної праці показники також не відповідають сучасним вимогам та вектору розбудови соціально орієнтованої економіки. Аналіз тривалості робочого часу показує, що у 2009 р. 13,7% працюючих чоловіків і 8,2% жінок з метою збільшення заробітку працювали понад установлену норму робочого часу. Серед чоловіків, які працюють понад установлену тривалість робочого часу, найбільшу групу становлять працівники віком 40–49 років, на другому місці – чоловіки вікової групи 35–39 років. Серед жінок, що працюють понад встановлену тривалість робочого часу, переважають жінки старшої вікової групи 40–59 років.

Подовжена тривалість робочого часу негативно позначається на фізичному і психологічному здоров'ї працівника, продуктивності і якості його праці та порушує гармонію між роботою, сімейними обов'язками та особистим життям. Водночас скорочений робочий час часто є наслідком не добровільного бажання працівника, а порушенням його прав щодо стабільності та впевненості в збереженні роботи, соціальної захищеності.

Слід зазначити, що в Україні створена правова та інституціональна основа для сприяння гендерній рівності й усуненню дискримінації у сфері

праці. Так, на додаток до зобов'язань щодо рівності громадян, закріпленого у Конституції України, у 2005 р. був прийнятий Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" (набрав чинності з 2006 р.), а з 2000 р. ухвалені дві державні програми забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві до 2010 р., згідно з якими були розроблені та перебувають у процесі виконання відповідні регіональні програми. Однак дослідження показують, що жінки зазнають значної дискримінації у сфері праці. Зокрема, відмічається великий гендерний розрив у заробітній платі, незважаючи на кращі показники у здобутті вищої освіти у жінок. Так, 34,5% жінок мають диплом про вищу освіту, тоді як серед чоловіків – 27,4%. Водночас на високооплачуваних роботах працює більше чоловіків, ніж жінок. Жінки частіше зайняті на низькооплачуваних роботах як у державних, так і в приватних структурах. Отже, дієве впровадження рівних гендерних можливостей у сфері праці залишається актуальною проблемою для України.

Стосовно стабільності та впевненості у збереженні роботи як важливого показника гідної праці слід зауважити, що захищеність від звільнення для українських працівників низька, незалежно від того, формальний чи неформальний у них статус зайнятості. Це зумовлено тим, що на практиці в нашій країні мають місце порушення трудового законодавства через слабкість системи державного нагляду і контролю та низький рівень соціальної відповідальності бізнесу. Незахищеність працівників від звільнення в першу чергу стосується тих, хто працює за строковими трудовими договорами (контрактами).

Викликає занепокоєння і стан охорони праці в Україні, що пов'язано головним чином з небажанням власників інвестувати у створення здорових і безпечних умов праці. Роботодавці також не зацікавлені і в об'єктивному з'ясуванні стану охорони праці. За даними Державної експертизи умов праці, робота з атестації робочих місць щодо умов праці проводиться не в повному обсязі, а якість такої роботи є незадовільною. Рівень травматизму на виробництві в Україні є одним з найвищих в Європі. На 100 тис. працюючих у середньому припадає 9,3 нещасного випадку. Для порівняння, в країнах Північного регіону Європи, включаючи Велику Британію і Німеччину, цей показник становить 1,7, у Західній Європі (Франція, Австрія) – 4 [4]. При цьому в Україні спостерігається тенденція до посилення тяжкості травм на виробництві.

У 2010 р. співвідношення між кількістю загиблих та чисельністю потерпілих із втратою працездатності на виробництві в Україні становило 1 : 20 проти 1 : 1260 у Німеччині, 1 : 208 у Словаччині, 1 : 145 у Польщі та 1 : 763 у світі. Кількість днів непрацездатності на одного травмованого працівника протягом семи років (2004–2010) становила майже 40 днів, що в 1,7 разу більше, ніж у 1990 р. [11].

Можна припустити, що про менш тяжкі травми інформація взагалі не надходить, незважаючи на наявність структури звітування про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання. Загалом за п'ять років (2006–2010) на виробництві загинуло майже 5 тис. працівників і понад 85 тис. травмовано.

Нормативні акти з охорони праці здебільшого акцентують увагу на технічних деталях і не сприяють профілактиці виробничого травматизму. Зношеність основних виробничих фондів на 50–70% створює потенційну загрозу для працівників. Як наслідок, в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у 2010 р. працювало 27,8 % облікової чисельності штатних працівників по всіх видах економічної діяльності, що на 2,3% більше, ніж у 2002 р. Серед працюючих жінок частка зайнятих у шкідливих та небезпечних умовах, становила 22,6%. Внаслідок цього постійно збільшується професійна захворюваність працівників – на 6–7 тис. щорічно. У 2008 р. серед 18,8 млн зайнятого населення працездатного віку було зареєстровано 40,0 млн випадків захворювань. У розрахунку на 1 тис. працюючих кількість випадків захворювань порівняно з 1997 р. збільшилась в 1,7 разу.

Причини небезпечних умов праці на виробництві мають комплексний характер. Проте основними з них можна вважати суттєве обмеження державного регулювання охорони праці, недосконалі нормативно-правову базу та фінансовий менеджмент у цій сфері. Наслідками цього на рівні підприємств є відсутність економічної мотивації роботодавців до фінансування заходів з підвищення безпеки та поліпшення умов праці на робочих місцях, порушення ними норм з охорони праці, тотальне скорочення структурних підрозділів і служб з охорони праці, ліквідація промислової медицини та взагалі відсутність у планах стратегічного розвитку обґрунтованої політики безпеки та охорони праці.

Таким чином, проблема охорони праці вимагає негайного вирішення. Для цього слід розробити і реалізувати спеціальну урядову програму (період – 4–5 років), яка включала б організаційну, правову, фінансово-економічну складові. Видатки на охорону праці слід зосередити на профілактичних заходах безпечної праці, охорони життя та здоров'я громадян у процесі їхньої трудової діяльності. Адже в Конституції України життя та здоров'я людини визнано найвищою соціальною цінністю, тож пріоритетом є життя і здоров'я працівника порівняно з результатами виробничої діяльності.

У 2010 р. за фінансової підтримки Європейської Комісії в Україні стартував проект МОП "Поліпшення стану безпеки та здоров'я на робочих місцях в контексті програми гідної праці". Основною метою проекту є розробка і впровадження Національного плану дій з безпеки праці, реалізація якого сприятиме підвищенню рівня безпеки на виробництві і зменшенню кількості нещасних випадків.

На виконання цього проекту повинен бути спрямований соціальний діалог між сторонами і суб'єктами соціально-трудових відносин, заснований на принципах соціальної відповідальності держави, бізнесу і найманих працівників як важливий показник гідної праці.

Слід зазначити, що соціальна відповідальність як особливий вид суспільних відносин, що реалізується в соціально-трудовій сфері, безпосередньо пов'язана з гідною працею. У зв'язку із цим цілком справедливим і таким, що відображає стратегічну спрямованість на розбудову соціально орієнтованої економіки, є визначення професором А. Колотом соціальної відповідальності як системи, яка продукує вчинки і поведінку суб'єктів згідно із соціально значущими цінностями, принципами, нормами, які відповідають інтересам, ідеалам і завданням суспільства та потребам розвитку особистості [9].

На даному етапі можна констатувати низький рівень соціальної відповідальності всіх суб'єктів соціально-трудових відносин. Наслідками цього є практика ігнорування та невиконання чинного законодавства; різноспрямованість особистих інтересів власників капіталу та інтересів суспільства щодо соціальної ефективності виробництва; переважання корпоративних інтересів і настроїв; корупція та поширеність тіньової економіки; незахищеність найманих працівників та підприємців малого і середнього бізнесу.

Аналіз показує, що соціальний діалог з точки зору гідної праці є недосконалим як у двосторонній, так і в тресторонній формі, а новий Трудовий кодекс України ще й досі не прийнято. Це заважає системі соціально-трудо-вих відносин функціонувати на міцній, більш досконалій правовій та інституціональній основі. Крім того, фахівці відмічають, що запропонований проект Трудового кодексу зменшує захищеність найманих працівників перед роботодавцями. Зокрема, передбачена спрощена процедура звільнення працівників та значно збільшена кількість причин звільнення працівника з ініціативи роботодавця, тобто погіршується показник гідної праці за напрямом "стабільність та впевненість у збереженні роботи".

На галузевому рівні колективно-договірне регулювання соціально-трудо-вих відносин реалізується досить слабо, хоча європейський досвід демонструє посилення ролі колективно-договірного регулювання на галузевому рівні. Так, із 92 укладених в Україні галузевих угод лише 20 укладено за участю організацій роботодавців. Це призводить до звуження дії галузевих угод і відмов роботодавців, які не входять до відповідних об'єднань і організацій, застосовувати гарантії, встановлені такими угодами щодо гідної праці.

Висновки. Аналіз стану гідної праці в Україні за її напрямками засвідчує негативні тенденції, що мають місце в соціально-трудовій сфері. Зокрема, це обмежені можливості щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення, низькі заробітки, значна експлуатація робочої сили через роботу понад

установлені норми, незадовільний стан соціального захисту та соціального забезпечення, кризовий стан охорони праці. Усе це визначає низьку якість життя населення, в тому числі трудового, та гальмує економічне зростання. Занижений рівень заробітної плати підриває нормальний процес відтворення трудового потенціалу відповідно до вимог інноваційного розвитку економіки, виступає обмежувачем щодо збільшення купівельної спроможності населення, а отже – і зростання виробництва. У той же час такий стан речей ускладнює реалізацію курсу на розбудову соціально орієнтованої ринкової економіки, яка неможлива без соціального регулювання, що разом із фінансовою стабільністю і забезпеченням державою умов для конкуренції становить основу даної моделі економіки.

Для реалізації Концепції гідної праці в Україні необхідно здійснити комплекс заходів на національному, галузевому і регіональному рівнях та на рівні підприємств і установ. Так, на національному рівні, на нашу думку, найбільш актуальним у контексті розбудови соціально орієнтованої економіки є поетапне запровадження державних гарантій у сфері оплати праці, які забезпечуватимуть розширене відтворення трудового потенціалу на більш високому якісному рівні. Зокрема, це зростання частки витрат на оплату праці у ВВП (до 60%); щорічне підвищення реальної заробітної плати відповідно до темпів зростання ВВП; перехід до розрахунку мінімальної заробітної плати на основі раціонального споживчого бюджету, який забезпечував би відтворення здатності працівника до праці. Також на національному рівні вкрай важливим є законодавче визнання генеральної угоди, галузевих і регіональних угод, колективних договорів нормативними актами, якими встановлюються захищені державою права і гарантії для працівників та дія яких відповідно поширюється на всі підприємства, установи, організації. На галузевому й регіональному рівнях першочерговими заходами повинні бути: сприяння запровадженню на підприємствах міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу, принципів корпоративного управління та соціальних пакетів для працівників; сприяння детінізації зайнятості, протидія спробам неналежного оформлення роботодавцями трудових відносин. На рівні підприємств вкрай актуальними проблемами є збільшення частки заробітної плати в собівартості продукції, робіт, послуг; укладання колективних договорів; забезпечення професійного розвитку працівників тощо. Зростання кваліфікації працівників та гідна оплата їхньої праці сприятимуть підвищенню рівня конкурентоспроможності національної економіки.

Отже, ринкова економіка як система, що здатна забезпечити високу економічну ефективність, неспроможна без активного державного втручання досягти соціального прогресу. У міру того, як відбувається соціальна переорієнтація економіки, соціальний прогрес набуває все більшого значення. Показники і чинники соціального прогресу починають відігравати провідну

роль. Тільки тоді, коли економічне зростання відбувається на фоні покращання соціальних показників, серед яких важливе місце належить показникам гідної праці, можна говорити про створення передумов для розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, яка ототожнює сьогоднішнє поняття соціально-економічного прогресу. Саме гідна праця має стати умовою подолання надмірного майнового розшарування, домінування середнього класу і когнітаріату в структурі зайнятого населення, високої ефективності економіки, суспільної інтеграції та довіри як головних атрибутів соціально орієнтованої ринкової економіки.

1. Достойный труд : доклад Генерального директора МОТ на 87-й сессии Международ. конфедерации труда. – Женева : МБТ, 1999.
2. *Дорош О.В.* Міжнародні конвенції : способи забезпечення гідної праці та проблеми їх реалізації в Україні / О.В. Дорош // *Економика и управление.* – 2011. – № 1. – С. 96–99.
3. *Єременко В.Г.* Соціальна економіка (сучасні соціально-економічні погляди) : навч. посіб. / В.Г. Єременко – К. : Інформ.-вид. центр Держкомстату, 2006. – 369 с.
4. *Коляда Т.А.* Концепція гідної праці у трудовому праві України [Електронний ресурс] / Т.А. Коляда // *Форум права.* – 2010. – № 3. – С. 201–205. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>
5. *Лібанова Е.М.* Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток / Е.М. Лібанова // *Демографія та соціальна економіка*, 2010. – № 2(14). – С. 3–15.
6. Профіль гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / під ред. В.В. Івашкевича. – Режим доступу : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public.
7. *Сапелкіна О.В.* Соціальне самопочуття українського населення як міра гідної праці / О.В. Сапелкіна // *Соціальне управління і профспілковий рух : вісн.* – 2011. – № 1. – С. 12–21.
8. *Сіверська Л.Б.* Реалізація концепції гідної праці в Україні через дотримання міжнародних стандартів праці / Л.Б. Сіверська // *Вісн. Ун-ту банківської справи України.* – 2009. – № 3. – С. 182–185.
9. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : моногр. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.
10. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.
11. Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О.Г. Осауленка. – К. : ТОВ "Август Трейд", 2011.

12. Українське суспільство 1992–2009. Динаміка соціальних змін / за ред. В. Ворони, М. Шульги. – К. : Ін-т соціології НАН України, 2009. – 560 с.

Транслітерований список джерел

1. Dostojnyj trud : doklad General'nogo direktora MOT na 87-j sessii Mezhdunar. konfederacii truda. – Zheneva : MBT, 1999. [in Russian]
2. Dorosh O.V. Mizhnarodni konvencii' : sposoby zabezpechennja gidnoi' praci ta problemy i'h realizacii' v Ukraini / O.V. Dorosh // Ekonomyka u upravlenye. – 2011. – № 1. – S. 96–99. [in Ukrainian]
3. Jeremenko V.G. Social'na ekonomika (suchasni social'no-ekonomichni pogljady) : navch. posib. / V.G. Jeremenko– K. : Inform.-vyd. centr Derzhkomstatu, 2006. – 369 s. [in Ukrainian]
4. Koljada T. A. Koncepcija gidnoi' praci u trudovomu pravi Ukrainy [Elektronnyj resurs] / T. A. Koljada // Forum prava. – 2010. – № 3. – S. 201–205. – Rezhym dostupu : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10ktatpu.pdf>. [in Ukrainian]
5. Libanova E.M. Gumanizm, suspil'na integracija ta social'nyj rozvytok / E.M.Libanova // Demografija ta social'na ekonomika, 2010. – № 2(14). – S. 3–15. [in Ukrainian]
6. Profil' gidnoi' praci v Ukraini [Elektronnyj resurs] / pid red. V.V. Ivashkevycha. – Rezhym dostupu : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public. [in Ukrainian]
7. Sapjelkina O.V. Social'ne samopochuttja ukrai'ns'kogo naselennja jak mira gidnoi' praci / O.V. Sapjelkina // Social'ne upravlinnja i profspilkovyj ruh : visn. – 2011. – № 1. – S.12–21. [in Ukrainian]
8. Sivers'ka L.B. Realizacija koncepcii' gidnoi' praci v Ukraini cherez dotrymannja mizhnarodnyh standartiv praci / L.B. Sivers'ka // Visn. Un-tu bankivs'koi' spravy Ukrainy. – 2009. – № 3. – S. 182–185. [in Ukrainian]
9. Social'na vidpovidal'nist': teorija i praktyka rozvytku: monogr. / [A.M. Kolot, O.A. Grishnova ta in.] ; za nauk. red. d-ra ekon. nauk, prof. A.M. Kolota. –K. : KNEU, 2012. – 501 s. [in Ukrainian]
10. Socializacija vidnosyn u sferi praci v konteksti stijkogo rozvytku: monografija / [A.M. Kolot, O.A. Grishnova, O.O. Gerasymenko ta in.] ; za nauk. red. d-ra ekon. nauk, prof. A.M. Kolota. – K. : KNEU, 2010. – 348 s. [in Ukrainian]
11. Statystychnyj shhorichnyk Ukrainy za 2010 rik / za red. O.G. Osaulenka. – K. : TOV "Avgust Trejd", 2011. [in Ukrainian]
12. Ukrain's'ke suspil'stvo 1992–2009. Dynamika social'nyh zmin / za red. V.Vorony, M.Szul'gy. – K. : In-t sociologii' NAN Ukrainy, 2009. – 560 s.

Отримано 07.03.12

С. Г. Рудакова, канд. техн. наук

**ДОСТОЙНЫЙ ТРУД КАК ФАКТОР ПОСТРОЕНИЯ СОЦИАЛЬНО
ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ В УКРАИНЕ**

Статья посвящена анализу проблем достойного труда в Украине с точки зрения его влияния на построение социально ориентированной экономики. Главным направлением обеспечения достойного труда определены продуктивная занятость, достойная оплата и безопасные условия труда. Доказана перспективность комплексного подхода и обоснованы направления реализации Концепции достойного труда в Украине.

Ключевые слова: достойный труд, качество трудовой жизни, социально ориентированная экономика, социально трудовые отношения, оплата труда, условия труда.

S. G. Rudakova, Candidate of technical sciences

**DECENT WORK AS THE FACTOR OF BUILDING UP OF SOCIALLY
ORIENTED ECONOMY IN UKRAINE**

The article analyzes the problems of decent work in Ukraine in terms of its impact on the development of social oriented economy. Main directions in providing decent work are productive employment, decent payment and safe labor conditions. The prospects of complex approach are proved and directions of realization of a decent work approach in Ukraine are grounded.

Key words: decent work, quality of working life, socially oriented economy, social labor relations, wage, working conditions.