

*Костишина Т.А.,*  
д-р екон. наук, проф.,  
кафедра управління персоналом і економіки праці,  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет  
економіки і торгівлі»  
*Костишина А.І.,*  
аспірант

## **НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ**

Перехід на інноваційну модель розвитку економіки країни неможливий без створення умов для безпечної, якісної, ефективної праці з гідною оплатою в різних секторах економіки, що сприяє реалізації людського потенціалу. Комплексним механізмом вирішення накопичених проблем в соціально-трудовій сфері країни є реалізація Концепції гідної праці на всіх рівнях економічної системи.

Метою даної публікації є розвиток теоретичних основ реалізації Концепції гідної праці в умовах сучасного соціально-економічного розвитку України.

Поняття «гідна праця» вперше застосував Генеральний директор Міжнародної організації праці Х. Сомавія 1999 р., представивши Програму Гідної праці. Дане поняття закріплено в ряді Конвенцій і Декларацій МОП, у Статуті МОП і Філадельфійській декларації, а також у багатьох документах економічних і політичних форумів, які торкаються питань соціально-трудових відносин. Однак, незважаючи на широку поширеність поняття «гідну працю» до сих пір не існує єдиної позиції щодо того, що розуміють під цим терміном, що пояснюється багатогранністю даного поняття.

Спочатку гідну працю визначено як працю, при якій права трудящих захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця передбачає достатню працю в тому сенсі, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, при яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами [1].

Ширше визначення гідної праці представлено в програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці: «Праця, що приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальної інтеграції. Гідна праця — це шлях, що з'єднує економічні та соціальні цілі».

У Доповіді регіонального директора МОП Д. Мартінеса «Гідна праця: пріоритети для Америки» відзначено, що під цим визначенням розуміється «робота гарної якості, що поважає права працівників і надає їм деякі форми соціального захисту».

На основі аналізу джерел, в яких вживається поняття «гідну працю», виділимо його основні характеристики: забезпечення безпеки і охорони праці на робочому місці; дотримання прав найманих працівників у процесі трудової діяльності; реалізація соціального забезпечення та соціального захисту; надання відповідних умов нормального відтворення робочої сили рівня оплати праці; реалізація системи соціального партнерства та надання найманим працівникам можливості брати участь у процесі прийняття рішень на підприємстві або в організації; розвиток людського капіталу в інтелектуальному, фізичному, морально-психологічному плані; забезпечення високої продуктивності і якості праці.

Узагальнивши наведені визначення, можна зробити висновок, що під гідною працею розуміють трудову діяльність, яка передбачає виготовлення продукції високої якості і здійснювану працівником в умовах безпеки і охорони праці, дотримання його прав, обліку індивідуальних вимог і можливостей, надання гідного рівня оплати праці та соціального захисту [3].

Слід зазначити, що дане визначення враховує необхідність зворотного зв'язку між результатами праці найманого працівника і ступенем задоволеності роботодавця, споживача вироблених їм товарів і послуг. Крім того, гідна праця містить у собі кількісні і якісні, матеріальні і моральні компоненти. Вона підкреслює значення трудової діяльності і в рівній мірі визнає працю всіх категорій працівників.

До теперішнього часу все ще не встановлено критерії, що визначають дохід, який дозволяє класифікувати застосовувану для його отримання працю.

Концепція гідної праці втілює у собі концепцію правового, соціального і економічного забезпечення працівників у координатах ХХІ століття, вона підкреслює незалежність і гідність найманих працівників і звертає увагу на важливість праці як джерела створення благ і цінностей.

Аналізуючи зміст концепції гідної праці, необхідно враховувати передумови її появи. В першу чергу, вирішальний вплив на необхідність формування цієї концепції надав процес глобалізації суспільного життя, який формує єдині уявлення про стандарти життя загалом і, отже, про умови здійснення трудової діяльності і якості трудового життя.

Посилення нерівності різних верств населення за рівнем доходів, за можливостями отримання професійної освіти і реалізації професійних якостей, за напрямками розподілу результатів праці внаслідок національної і регіональної диференціації привертає додаткову увагу до цієї проблематики.

Інтернаціоналізація економічних систем, розвиток світової торгівлі і створення транснаціональних корпорацій потребує дотримання єдиних стандартів трудової діяльності в усьому світі. Це обумовлює необхідність розробки і застосування єдиного комплексного підходу до забезпечення умов трудової діяльності в різних країнах. Однак, незважаючи на те, що поняття гідної праці широко використовується в якості мети соціально-економічного розвитку на сучасному етапі становлення глобальної економіки, до сих пір існують певні прогалини щодо розробки та використання конкретних програм з реалізації даної концепції. Недостатня визначеність концепції гідної праці пояснюється таким. По-перше, розробка всеохопної концепції є досить трудомістким процесом, який вимагає декількох десятиліть. По-друге, розробка цієї концепції повинна проводитися з урахуванням думки всіх країн-членів світової спільноти з метою досягнення балансу між національними інтересами [2]. Унаслідок цього в сучасних умовах розвитку необхідно приділяти більше уваги не просуванню концепції гідної праці на політичній арені, а розробці конкретних, практичних економічних, правових і соціальних методів для її реалізації.

Відповідно до змісту концепції гідної праці слід виділити такі основні напрями її реалізації:

- 1) організаційна складова, спрямована на забезпечення безпеки і охорони праці;
- 2) правова складова, що окреслює права найманих працівників;
- 3) соціальна складова, яка регламентує соціальне забезпечення;
- 4) економічна складова, яка включає в себе надання гідної заробітної плати;
- 5) політична складова, яка спирається на соціальне партнерство та участь працівників у процесі прийняття рішень;
- 6) інтелектуальна, фізична і психологічна складові, орієнтовані на розвиток людського капіталу.

## **Література**

1. Международная организация труда (выдержки из доклада Генерального директора МОТ, Женева, 1999) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://lichnost-kultura.narod.ru/2004/20045/2004509/2004509.htm> (дата обращения 20.03.2017).

2. *Селвин Б.* Как прийти к Достойному труду? Глобальная трудовая колонка, 19 февраля 2014 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://columnru.global-labour-university.org/2014/02/blog-post\\_19.html](http://columnru.global-labour-university.org/2014/02/blog-post_19.html) (дата обращения 20.03.2017).

УДК 331.5

**Данюк В.М.,**  
канд. екон. наук, проф.,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

### **РОЗВИТОК ГІДНОЇ ПРАЦІ – СТРАТЕГІЧНЕ ЗАВДАННЯ КОЖНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Проблематика гідної праці у наш час набуває усе більшої актуальності, особливо у зв'язку з тим, що людство досі не спромоглося подолати бідність, зупинити кричущу несправедливість у розподілі доданої вартості між власниками засобів виробництва і найманими працівниками, обмежити апетити численних біржових спекулянтів.

Хоча історія знає численні приклади запровадження у господарську практику тих чи тих елементів гідної праці прогресивними підприємцями.

Понад 100 років тому автомобільний «король» Америки Генрі Форд першим на своїх заводах запровадив 8-годинний робочий день, установив мінімальну заробітну плату в розмірі спочатку 5 доларів, а дещо пізніше — 6 доларів за робочий день. Підкреслюємо, що це була мінімальна зарплата для працівників, які виконували нескладні виробничі завдання. Близько 60 % працівників отримували значно більші заробітки. Г.Форд з успіхом реалізував свою ідею: виробляти масовий автомобіль, надійний, простий в управлінні та обслуговуванні, за ціною, яка відповідала б купівельній спроможності пересічного американця. Завдяки передовим на той час технологіям, унікальній організації виробництва Г.Форд довів випуск свого автомобіля моделі «Т» від 18,7 тис.