

ПРАКТИЧНЕ ВТІЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА МІКРОРІВНІ**О.О. Шишкіна**Національний університет водного господарства та природокористування (Україна),
elen_210484@ukr.net

Концепція гідної праці, що була анонсована науковій спільноті Міжнародною організацією праці ще у 1999 році на сьогоднішній день набула поширення у більшості країн світу, що зумовлено розвитком міжнародного ринку праці та потребою уніфікації правових аспектів соціально-трудова відносин і забезпечення трудових прав і свобод працюючих в більшості країн-партнерів. В свою чергу гармонійне функціонування сфери праці на засадах продуктивності, соціальних гарантій, трудових прав, свобод та гідності людини дозволить забезпечити сталий розвиток економіки країни в цілому.

Удосконаленню практичних та теоретичних засад концепції гідної праці присвячено праці українських, білоруських, російських та зарубіжних вчених. Основоположником в цьому питанні вважають Х.А. Сомавіа, що представив дану теорію на 87-й сесії Міжнародної конференції праці [1]. До вчених, які на сьогоднішній день тісно займаються питаннями впровадження та оцінювання гідної праці належать Г. Філдс, Д. Бесконд, Ф. Мегран, А. Шатеньє І. Лебедев, О. Грішнова, А.Колот, О. Герасименко, Е. Бринцева, О. Дорош, Т. Зикіна, Е. Павлова, С. Худякова, Н. Шаймарданов, Т. Полкова, О. Шахова та інші. При цьому основний акцент авторів стосується оцінювання гідної праці окремої країни або регіону. Недостатнього теоретичного висвітлення на сьогоднішній день має практична сторона оцінювання гідної праці на рівні підприємств як одного з найважливіших суб'єктів забезпечення достойних умов для працівників.

А. Колот та О. Герасименко у своїй роботі теоретично розглядають засади гідної праці на макrorівні (країна), національному рівні (за сферою економічної діяльності або регіональною ознакою), мікрорівні (підприємства) та індивідуальному рівні (працівника). До основних складових забезпечення гідної праці на рівні підприємства автори відносять створення безпечних, комфортних умов праці на робочих місцях, які підпадають під визначення «гідне робоче місце», надання доступу до таких робочих місць, забезпечення можливості застосовувати досконалі форми та методи організації праці, забезпечення основоположних прав працюючих у сфері праці, надійний соціальний захист від ризиків, що виникають у процесі трудової діяльності, розширення можливостей зайнятих у суспільному виробництві [2, с. 37–39].

Практичне втілення концепції гідної праці на макрорівні полягає у визначенні конкретних статистичних індикаторів оцінювання, що дозволить виявляти підприємства з високим дефіцитом гідної праці та вживати відповідних заходів зі сторони місцевої громади та держави загалом.

З метою розробки методики оцінювання забезпечення гідної праці підприємств використано загальноприйнятту методику оцінювання на макрорівні, авторство якої належить ІЛО, до якої входять 58 статистичних показників, що відображають наступні групи індикаторів: економічний та соціальний контекст праці, можливості щодо зайнятості, гідні доходи і продуктивна зайнятість, гідний робочий час, види праці, що повинні бути скасовані, стабільність і впевненість у збереженні роботи, рівні можливості та ставлення у процесі праці, безпека праці, соціальний захист, соціальний діалог [3, с.10–11]. Аналіз цієї методики виявляє, що не всі статистичні показники є доречними чи можливими у практичному застосуванні щодо оцінювання рівня забезпечення гідної праці підприємства. У зв'язку з чим пропонується використовувати наступні статистичні індикатори (рис.).

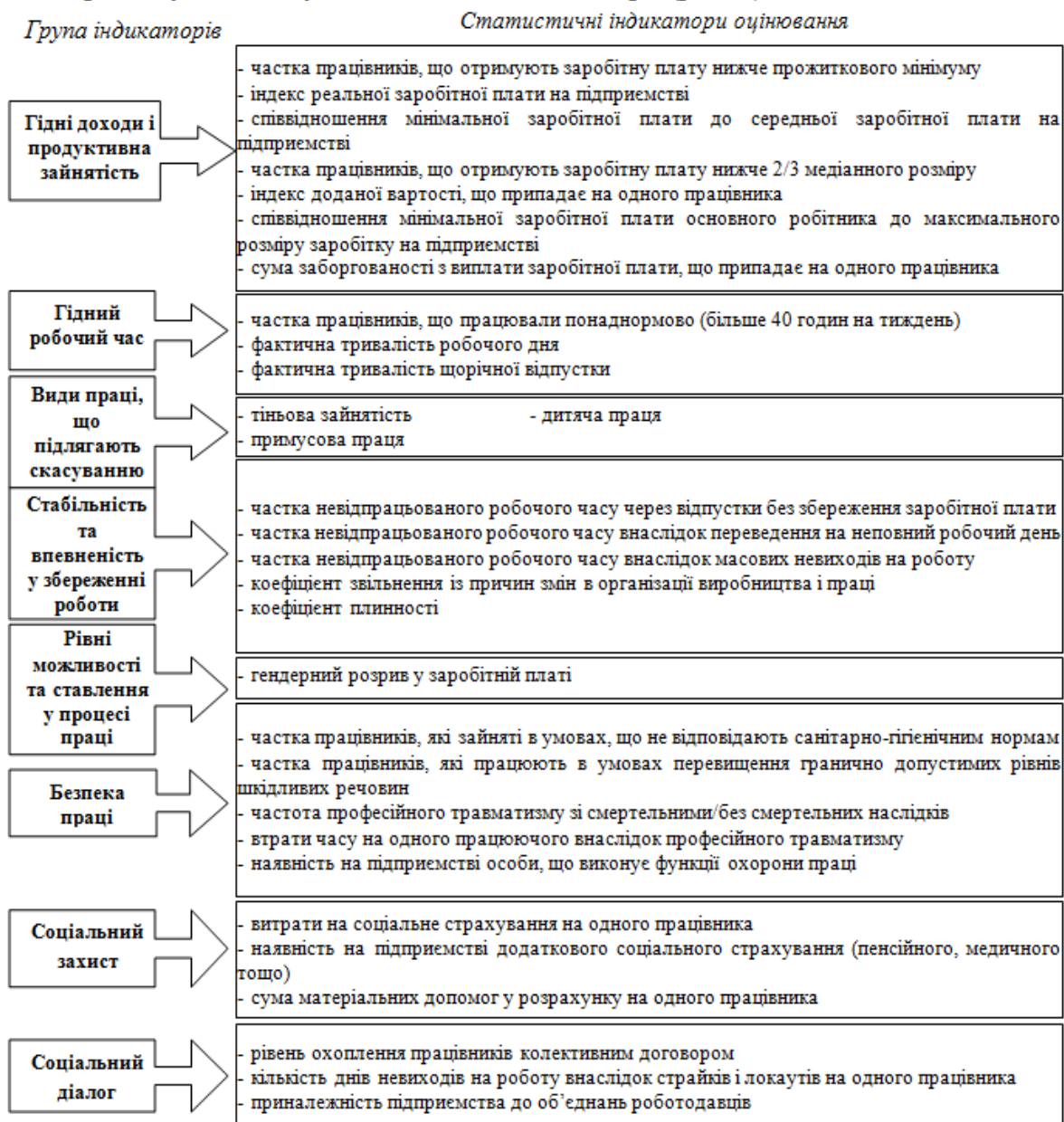


Рисунок – Статистичні індикатори оцінювання гідної праці на мікрорівні (розроблено автором)

Деякі з запропонованих статистичних індикаторів є доступними для визначення з офіційної статистичної звітності підприємств (наприклад, в Україні до такої статистичної звітності відносяться «Звіт із праці (квартальна)», «Звіт із праці (місячна)», «Звіт про фінансові результати (Звіт

про сукупний дохід)», «Звіт про травматизм на виробництві» тощо), а деякі потребують проведення спеціальних перевірок контролюючих органів або соціологічних досліджень (наприклад, з метою виявлення тіньової зайнятості, дитячої чи примусової праці). З метою комплексного оцінювання гідної праці за ієрархією *підприємство* → *галузь* → *регіон* → *країна*, де первинною ланкою в оцінюванні є кожне окреме підприємство, деякі дослідники вже пропонують внести зміни до вище зазначених статистичних форм [4].

Таким чином запропонована методика оцінювання рівня гідної праці підприємств дозволить виявити слабкі місця кожного господарюючого суб'єкта та рекомендувати шляхи щодо покращення умов праці та становища найманих працівників. Зрозуміло, що перш за все відповідальність за дотриманням принципів гідності належить роботодавцеві, але держава через органи місцевої громади може впливати на покращення у цій сфері, наприклад:

- 1) через механізм розподілу державних замовлень, тендерів та розподілу інвестиційних ресурсів, не допускаючи до участі ті підприємства, що за оцінками мають дефіцит гідної праці;
- 2) шляхом здійснення моніторингу положень колективних договорів на предмет узгодження з принципами гідної праці; відмова в реєстрації тих договорів, що не відповідають вище зазначеним принципам;
- 3) проведення широкомасштабної роз'яснювальної роботи серед найманих працівників щодо трудової гідності, важливості та необхідності її дотримання, відстоювання своїх трудових прав і свобод.

Список використаних джерел:

1. Достойный труд. Доклад Генерального Директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева, июнь, 1999 г. [Текст]. – Женева, МОТ, 1999. — 106 с
2. Колот А., Герасименко О. Теоретико–методологічні засади гідної праці: проблеми та напрямки розвитку // Соціально–трудові відносини: теорія та практика. Зб. Накових праці. – 2015. – №2(10) – с. 21–43. [Електронний ресурс]. Доступно з <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/12222/1/21–42.pdf>
3. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Ofce – First edition – Geneva: ILO, 2012
4. Бринцева Е.Г., Дорош О.В. Внедрение системы мониторинга индикаторов достойного труда в Украине// Современные технологии управления. — №6 (42). Доступно с <http://sovman.ru/article/4202/>