

## **Тематичний напрям/ Thematic direction**

*Інновацій у фінансовій, банківській та страховій системах в умовах сучасного національного стану і вимог глобалізації. / Innovations in financial, banking and insurance systems in the minds of the current national state and could globalization*

**Бондар Н.О.**

*Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «ХАІ»*

**ГІДНІ УМОВИ ПРАЦІ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗДАТНОСТІ СУБ'ЄКТІВ**

**ГОСПОДАРЮВАННЯ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

Теорія людського капіталу є методологічним підґрунтям формування та реалізації державних програм у соціально-трудовій сфері. Людський капітал у світовій економічній практиці розглядається як найцінніший виробничий (продуктивний) ресурс, який, порівняно з іноді занадто зношеним основним капіталом, невпинно оновлюється, вдосконалюється, виступає могутнім чинником економічного та соціального прогресу [1, с. 106].

Відповідно до Декларації століття МОП щодо майбутнього сфери праці гідна праця є основою сталого розвитку, подолання нерівності в доходах та бідності [2]. Міжнародна організація праці визначає поняття «гідна праця» як «ефективну працю в гарних та безпечних умовах, яка дає працівникові задоволення, можливість повною мірою виявити свої здібності, навички і майстерність, працю з гідною оплатою і справедливим розподілом плодів прогресу, працю, коли права трудящих захищені [3, с. 203]. Основою гідної праці є повна і продуктивна зайнятість, здорові умови і справедлива оплата праці працівників.

На регулярній основі за підтримки МОП в Україні розробляється «Програма гідної праці». Вона має на меті вирішення проблем, які належать до сфери ключових технічних експертних знань МОП. Пріоритетами Програми гідної праці на 2020-2024 рр. [4]:

1. Покращений соціальний діалог (1.1 Реформовані Національна та територіальні соціально-економічні ради як ефективні платформи для діалогу; 1.2 Сильні соціальні партнери; 1.3 Покращені колективні переговори на галузевому рівні).
2. Інклюзивна та продуктивна зайнятість (2.1 Сучасні та ефективні послуги служби зайнятості; 2.2 Скорочено невідповідність кваліфікації потребам ринку праці серед молоді; 2.3 Удосконалені навички підприємництва) .
3. Поліпшені умови праці та соціальний захист (3.1 Покращена відповідність міжнародним трудовим нормам законодавства та правозастосовного механізму з питань безпеки та гігієни праці та переходу до формальної економіки; 3.2 Покращений захист, рівень та рівність заробітної плати; 3.3 Поліпшене охоплення та сталість соціального захисту; 3.4 Подолання насильства і домагань на робочому місці).

Науковці визнають, що гідна праця є складним соціальним явищем, що лежить у площині політики, економіки, соціального і культурного життя суспільства. А найважливіша роль у реалізації цього соціального явища належить трудовому праву як галузі права і полягає у встановленні на державному рівні гарантій для працівників та забезпеченні прав і законних інтересів соціальних партнерів у цілому [5, с.92 ]. Тобто держава як суб'єкт, що наділений соціальною владою, займає провідне місце в регулюванні відносин, що виникають у сфері праці, є гарантом реалізації концепції гідної праці.

З позиції науки трудового права концепція гідної праці охоплює такі ключові складові:

- реальна можливість одержати роботу на ринку праці (можливість реалізації економічної активності);
- праця в умовах свободи (вільний вибір форми зайнятості, добровільність зайнятості; заборона примусової праці);

- продуктивна праця (дохід прийнятний для утримання себе та членів своєї родини, конкурентоспроможність підприємства та країни в цілому);
- рівність у праці (дотримання рівних прав працюючих, можливість поєднання роботи та особистого життя);
- безпека на виробництві (безпечні умови праці, пенсійне забезпечення, допомога у разі погіршення стану здоров'я, втрати роботи);
- можливість брати участь у прийнятті рішень щодо умов праці, можливість участі і представництва в професійних організаціях [6, с. 80].

Переважну більшість проблем соціально-економічного характеру прямо чи побічно також пов'язують з дефіцитом гідної праці — праці, результатом якої є необхідні умови для існування, процвітання і розвитку людства; праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя. На їх думку формами вияву дефіциту гідної праці є:

- безробіття у відкритій чи прихованій формах;
- поширення нестандартних форм зайнятості та атипових трудових договорів;
- зростання частки робочих місць, зайнятість на яких не забезпечує одержання суспільно прийняттого рівня трудових доходів;
- наявність незадовільних умов праці та зростаюча соціальна незахищеність працівників у різноманітних формах вияву;
- зростання масштабів і глибини асиметрій на полі соціально-трудової сфери, які відтворюють умови для збереження та зростання дефіциту гідної праці [7, с. 48].

У системі соціально-трудових відносин людський капітал займає все більш значуще місце і набуває актуальності не тільки для вчених, але й для керівників усіх рівнів. Практикою останніх років підтверджується, що Україна послідовно вибудовує соціальну політику, що ґрунтується на ставленні до людини як до активу, в який потрібно вкладати гроші. Однак, прискорення темпів модернізації виробництва вимагає регулярного оновлення й підвищення рівня отриманих кваліфікацій, навичок і знань задля забезпечення якомога довшого перебування особи в лавах робочої сили. Цей процес вимагає застосування новітніх підходів при розробці державних соціально-економічних програм, професійної освіти, оцінювання задоволеності працівників виконуваними функціями й умовами праці, поведінкових факторів суб'єктів ринку праці саме в контексті задоволеності працею та мотивації до праці в цілому та окремо інноваційної праці.

#### Література:

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / Л.М. Ільч, О.В. Акіліна – К. : Київський ун-т ім. Бориса Грінченка. – 2020.– 952 с.
2. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf) (дата звернення: 03.12.2022)
3. Шабанов Р. І. Концепція «гідної праці» як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення // Наук. вісник Ужгородського нац-го ун-ту. Серія ПРАВО.– Випуск 24. Том 2. – 2014. – с. 201-205
4. Програма гідної праці 2020 – 2024 Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_774455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_774455.pdf) (дата звернення: 03.12.2022)
5. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави // Підприємництво, господарство і право: Трудове право. – № 6. – 2016. – с. 90-93
6. Стрембіцька Л. Л. Концепція гідної праці та проблеми її реалізації в Україні // Управління фінансово-економічною безпекою: Економіка праці та соціальні аспекти економічної безпеки. – №1. – 2015. – с. 79-86
7. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку [Електронний ресурс]: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. – К.: КНЕУ, 2015. – 295, [1] с.