

24.03.2011 р. № 63-7). – Режим доступу: [www.profrada.mk.ua/.../Гідна%20праця%20-%20%20осно](http://www.profrada.mk.ua/.../Гідна%20праця%20-%20%20осно).

25. Державні соціальні стандарти і гарантії у 2016 році/ Міністерство соціальної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat\\_id=141688](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=141688).

*Надійшла до редакції 19.12.2016 р.*

*М.Є. Дейч, д.е.н.,  
А.Д. Шастун*

## **ЦІННІСТЬ ПРАЦІ ТА ПРАЦІВНИКА В ІДЕОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ СФЕРИ\***

У сучасному суспільстві цінність праці набуває певних змін і трансформацій, хоча цінність праці продовжує відігравати вирішальну роль стосовно індивідуального вибору людини, добробуту сімей і соціально-економічної стабільності, забезпечення умов збереження і розвитку людського потенціалу. Сфера праці впливає на всю систему суспільних відносин – на рівень зайнятості та безробіття, на систему і характер соціальної відповідальності, на продуктивність і ефективність праці, а також на рівень та якість трудового і соціального життя. Ставлення до праці на рівні соціальної свідомості змінюється незалежно від соціального становища людини, від її вікових, статусних, кваліфікаційних особливостей.

Складовою процесу праці є людська цілеспрямована діяльність, а цілеспрямованість є продуктом суспільної свідомості у цьому процесі, що проявляється у відповідальному ставленні до свого життя, до збереження та накопичення й використання ресурсів життєзабезпечення, це реалізація вибору сфери діяльності у про-

---

\* Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом **Ф71/21095**.

цесі праці, це прагнення до гідної матеріальної винагороди за результати своєї праці, це відповідальне ставлення до вимог виробництва, до якості та кількості виробленого продукту чи послуг, це прояв ініціативи та активності щодо удосконалення процесу праці у сприйнятті інновацій та їх виробленні, це додержання вимог охорони і безпеки праці та культивування такої поведінки в інших тощо.

У нинішньому нестабільному світі цінності, які в недалекому минулому були пріоритетними, втрачають свою значущість. Змінюються також засоби розв'язання актуальних життєвих проблем, в основі яких – інструментальні цінності. Домінуючу роль сьогодні відіграють зв'язки з «потрібними» людьми, вміння пристосуватися, амбіції, успішність, знання мов, володіння комп'ютерними технологіями. Для багатьох людей працездатного віку можливість мати роботу, яка б приносила задоволення і у матеріальному, і у моральному сенсі, залишається лише мрією. А для певної частини молоді праця стає вимушеною, тому що вона не відповідає її професійним потребам. Це обертається зростанням таких негативних явищ у сфері праці, як зниження якості праці, відсутність креативної й інноваційної спрямованості трудової діяльності, зростання депрофесіоналізації і соціального песимізму, низький ступінь поєднання професійної і трудової мотивацій, дезінтеграція та безвідповідальність у системі соціально-трудова відносин [1].

Набувають поширення такі негативні процеси, як занепад трудової сфери, втрата цінності праці і працівника, неефективна зайнятість, низька вартість робочої сили, високий рівень виробничого травматизму, низький рівень виробничої та трудової дисципліни, бідність серед працюючих, нерозвиненість виробничої демократії та соціального діалогу, що є наслідком системної суспільної кризи, яка віддзеркалилася такими явищами у сфері праці. Актуалізується проблема теоретичного осмислення проблеми «сьогодення і майбутнього праці», її ідеологічних, світоглядних підвалин.

В епоху постіндустріального суспільства феномен «праці» зазнає кардинального переосмислення. Поширюються такі концепції, які пояснюють процеси «кризи й руйнації трудового суспільства» (Дж. Александер, Е. Гіденс, О. Тофлер), «виходу праці із культури» (Д. Белл), «перетворення праці на інструмент заробляння грошей» (А. Горц), «капіталу без праці» (З. Бауман, У. Бек, Ж. Бодрійяр, П. Бурдьо, Р. Дарендорф). Відбувається радикальний перегляд усталених поглядів на працю як фундаментальний процес суспіль-

ного життя. Важливо враховувати, що сама праця є досить складним об'єктом наукових досліджень. функціонування інституту економіки обумовлюється не лише його цільовим завданням стабільного задоволення матеріальних потреб людей через організацію праці та зайнятості, але й цільовим спрямуванням економічної системи на вирішення більш важливого завдання – створення інституціональних та технологічних механізмів адаптації суспільства до природного середовища [2] (за Т.Парсонсом). Сам процес такої адаптації, якому притаманні не лише економічні, але й культурні складові (насамперед, буденні технології культури виживання), спричинює актуалізацію стихійних позаінституціональних явищ, які реально деформують інституціональні механізми стандартизованої зайнятості [3].

З огляду на зазначену обставину *мета даної статті* полягає в розкритті цінності праці та працівника з позицій переосмислення традиційної ідеології розвитку сфери праці.

Для України проблеми у сфері праці – стандартизованих і не стандартизованих форм зайнятості, цінності та змісту праці, цінності людини праці, трудової мотивації – хоча і є актуальними з точки зору накопичених проблем і потребою в їх вирішенні, проте спеціальних досліджень з цієї тематики майже не проводиться. З особливою актуальністю постає методологічна проблема виявлення джерел та витоків соціальної відповідальності через розуміння сутності цього феномену, взаємообумовленості категорій «свободи» та «відповідальності». У країні простежується стійка тенденція до зниження цінності праці. Так, за оцінками члена-кореспондента НАН України М.О. Шульги втрата цінності праці та людини праці пов'язана з орієнтацією на життєвий успіх, коли стратегією людини стає кар'єрне зростання, високий соціальний статус, популярність, навіть всупереч цінностям сім'ї, за рахунок інтенсифікації праці, відмови від відпочинку і навіть ігнорування моральних норм. Втрата цінності праці перетворила його лише в інструмент отримання певних матеріальних благ [4]. У дослідженні, проведеному Інститутом економіки промисловості НАН України з проблем соціальної відповідальності, яке викладене у монографії «Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки)» [5] експерти оцінювали вагомість загроз національній безпеці, які пов'язані з нерозвиненістю соціальної відповідальності. Результати їх оцінки виявилися підтвердженням результатів теоретичних досліджень. Вагомою загрозою національній безпеці стала десоціалізація відносин у трудовій сфері, зниження цінності праці,

низька якість трудового життя, нерозвиненість трудових відносин (на думку 59% експертів). Таким чином, є усвідомлення значущості цінності праці та виникнення негативних явищ у зв'язку з її знеціненням у суспільстві. Проте не будь-яка праця у сучасному суспільстві має цінність.

Праця має свої особливості залежно від розуміння її цінності та значущості. Найбільш обґрунтовано це представлено у працях українського філософа Г. Сковороди, який розкриває особливу роль праці у життєдіяльності людини. Він підкреслює, що «людина, створюючи матеріальні й духовні цінності, неодмінно повинна здобути те, чого прагне. Праця – життєстверджуюча основа, не тільки фізична, а й розумова (духовна) діяльність, сутність яких визначається природними ознаками. Вона – визначальна характеристика і показник добробуту кожної людини. Її результат – продукт споживання, але найбільша насолода – процес, протягом якого ми розкриваємося і самостверджуємося як особистість!» [6]. Філософ розкриває духовну значущість праці, коли не її результат, а сам процес приносить людині задоволення через усвідомлення її впливу на розкриття внутрішнього потенціалу та самореалізацію. Значна кількість вітчизняних науковців за основу своїх визначень щодо змісту поняття "праця" виходять із його сутності, яка відповідає поглядам К.Маркса з певними уточненнями та модифікаціями. Так, за визначенням А.А.Чухна "праця – фізичні та розумові здібності людини, за допомогою яких вона приводить у дію засоби виробництва" [7], проте на сьогодні необхідно уточнити вплив здібностей людини на власну свідомість, на саморозвиток, які можуть носити і позитивну, і негативну спрямованість.

На думку О.А. Грішнєвої, праця є процесом взаємодії людини і природи, у якому людина своєю діяльністю опосередковує, регулює, контролює обмін речовин між собою та природою [8]. За сучасних умов воно відтворює головну сутність процесу праці і потребує уточнень щодо взаємодії людей у процесі праці та ролі для особистості. Автор уточнює визначення поняття "праця" і пропонує таке визначення: "Праця – це свідомо цілеспрямована створююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності та блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічні та адміністративні), так і внутрішніх спонукань; це вияв людської особистості" [9]. Тут вже

згадується про перетворення, які відбуваються з людиною у процесі праці.

Розуміння цінності праці неможливо збагнути, не розкривши сутність категорії «процес праці». Багатоманітність визначень і значна кількість інтерпретацій змісту окреслюють чітку сутнісну її структуру, що складається з трьох головних компонентів – людської цілеспрямованої діяльності, засобів та предмета праці. Історія розвитку людства свідчить про суттєві зміни у предметі праці на різних етапах його становлення. Тривалий період предметом людської діяльності була природа та її ресурси. У другому періоді стала превалюючою техніка, а у третьому – людина стала впливати на саму себе, на свою свідомість. А у процесі праці змінився предмет праці людини, ним стала людська свідомість. Свідомість – імперативу виживання людства, яке може бути забезпечено лише через різке зростання цінностей моральності та людяності при прийнятті рішень щодо оцінки і впровадження будь-яких проєктів розвитку, – стверджують харківські науковці [10]. Свідомість у такій ролі співвідноситься зі сферою духовного виробництва, де реалізація духовно-моральних цінностей стає першочерговою щодо розвитку і удосконалення інтелекту. По-друге, він конкретизує другий варіант впливу на свідомість як предмет праці, коли вона розглядається у суто економічному форматі і постає сферою зміцнення економічної, насамперед фінансово-віртуальної влади та зростаючої прибутковості за рахунок посиленого впливу технологій маніпуляції свідомістю, спрямованих на створення людини-споживача і споживачького суспільства.

Цінність праці розкривається у світлі концепції гідної праці. Міжнародні орієнтири у сфері праці, до яких прагне Україна, обумовлюють включення до соціальних обов'язків держави, створення для трудового потенціалу країни умов гідної праці. Міжнародна організація праці докладає значних зусиль до залучення країн до виконання обов'язків зі створення умов гідної праці. Це обумовлює суспільство включити в коло своїх обов'язків її досягнення і нести відповідальність за їх виконання. За рахунок цього значно зросте і цінність праці, і цінність працівника. Міжнародна організація праці (МОП) у сучасній світовій управлінській практиці визнає і орієнтує людську спільноту на стандарти гідної праці. У нашій країні діє Програма гідної праці на 2016-2019 рр., яка погоджена за підсумками масштабного процесу тристоронніх консультацій з партнерами МОП в Україні. Вона є рамковою і базується на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталого підпри-

емництва задля стабільності та зростання, сприяння ефективному соціальному діалогу, покращення соціального захисту і умов праці. Програма реалізується на основі Меморандуму між Мінсоцполітики України, всеукраїнськими об'єднаннями профспілок та організацією роботодавців та Міжнародною організацією праці [11].

Один з основних аспектів гідної праці – дотримання трудових прав, які закріплені у міжнародних документах, відомих як Система міжнародних трудових норм МОП, що включає 158 діючих конвенцій [12, 13], вісім з яких вважаються основоположними і є обов'язковими для виконання країнами-членами незалежно від ратифікації, 164 діючі рекомендації і зводи практичних правил, що часто служить основою національних законодавств у сфері праці. В Україні створена досить розвинена правова база, норми якої закріплені в Конституції, Кодексі законів про працю, законах, Указах Президента, постановах Кабінету Міністрів, інших нормативно-правових актах, підписаних і ратифікованих Україною міжнародних документах. Однак стан справ у цій сфері не можна визнати таким, що повною мірою відповідає вимогам часу. Це проявилось за умов економічної кризи, що призвело до незаконних масових звільнень працівників, відправлення їх у відпустки без збереження заробітної плати на невизначений термін, встановлення режиму неповного робочого часу, не виплати заробітної плати тощо. За результатами перевірок, які здійснила Державна інспекція України з питань праці (ДІЗПП) було встановлено порушення трудових прав на 87,5% на перевірених об'єктах. Виявлені порушення стосувалися рівня оплати праці, нарахування та своєчасності виплати зарплатні, незаконних звільнень, у тому числі вагітних жінок, оплати понаднормових робіт, допомоги з тимчасової непрацездатності, вагітності та пологах тощо [14].

Фахівці з питань соціально-трудова відносин на основі статистичних даних та результатів прикладних досліджень доводять, що дефіцит гідної праці в Україні обумовлений не стільки об'єктивними економічними причинами, скільки внутрішніми протиріччями, де провідним є низький рівень соціальної відповідальності органів державної влади, бізнесу, роботодавців, профспілок [14]. Тому перед Україною гостро стоїть завдання: переламати негативні тенденції і вийти на шлях сталого соціально-економічного розвитку, що у сучасних умовах неможливо без розвитку людського потенціалу шляхом забезпечення гідної праці і впровадження на-

лежного рівня соціальної відповідальності головних суб'єктів соціуму – державної влади, бізнесу, роботодавців, профспілок та інститутів громадянського суспільства.

Концепція гідної праці за своєю суттю спрямована на високу цінність праці і працівника, вона неможлива без реалізації соціальної відповідальності кожним із суб'єктів цього процесу. Зростання уваги науковців, держслужбовців, освітян до проблематики з соціальної відповідальності є реакцією на загострення конкуренції через посилення глобалізаційних процесів; формування крупних компаній з одночасним зростанням їх можливостей та впливовості; посилення конкуренції за персонал; зростання нематеріальних активів (репутація і бренди), включення її до вимог інвесторів тощо. Найбільш значущою умовою формування соціальної відповідальності є усвідомленість, внутрішні переконання її необхідності, а також використання соціальної відповідальності для реалізації цінностей людини і суспільства. Саме через систему цінностей стає можливим запровадження соціальної відповідальності у процеси модернізації соціально-трудових відносин та розвитку трудової сфери. Український теоретик Г. Задорожний вважає, що в нинішній час, в епоху зростання конкурентоспроможності знань та гостроти проблем екології імперативом існування людства стає нематеріальна *ціннісна конкурентоспроможність* [15].

Соціальна відповідальність у трудовій сфері утверджується і вмотивовується за умов укріплення цінності праці і цінності працівника. У сучасних умовах господарювання в Україні, коли ринкова економіка ставить свої вимоги до всіх суб'єктів суспільних і трудових відносин, культивування цінності праці і працівника потребує усвідомлення їх прояву в контексті соціальної відповідальності кожного із суб'єктів – і людини, і держави, і роботодавців, і бізнесу, і громадянського суспільства.

*Цінність праці для працівника* залежить від внутрішніх і зовнішніх чинників. Внутрішні обумовлені його вихованням, освітою, здібностями, трудовими компетенціями, можливістю працювати за вибором. Одночасно працівник визначає цінність своєї праці завдяки справедливій оплаті праці, безпечним умовам праці, гарним стосункам на роботі, чіткій організації трудового і виробничого процесу, поважним ставленням керівної ланки до нього, можливістю професійного зростання, умовами для виконання сімейних обов'язків, додатковими соціальними гарантіями для себе і членів сім'ї, можливістю брати участь в управлінні компанією. Зовнішні чинники, які сприяють укріпленню цінності праці для працівника,

визначаються престижністю їх праці (професії) у суспільстві, наближенням місця роботи до житла, гідною працею, високою якістю трудового життя, високою оплатою праці, сталими гарантіями зайнятості, гарантованою гідною пенсією.

Цінність праці для працівника може носити і негативні характеристики. Це – наявність будь-якої роботи за неможливістю працевлаштуватись взагалі та за фахом зокрема. Фізичні та психічні обмеження людини є перешкодою для працевлаштування взагалі та за вибором зокрема. У таких випадках можливість працювати стає цінністю, яка дозволяє людині відчувати себе корисною, самореалізовуватись всупереч вадам і стану здоров'я. Цінність працівника для самого себе як людини праці визначається можливістю реалізувати свій вибір, задоволеністю працею, можливістю задовольняти свої професійні, матеріальні, освітні і духовно-культурні потреби та своєї сім'ї, колективу, суспільства.

Соціальна відповідальність людини в трудовій сфері обумовлюється цінністю праці саме для неї. Коли цінність праці для працівника є високою, тоді його поведінка є соціально відповідальною, бо прагнення працювати згідно вимог виробництва, роботодавця, споживача, суспільства не є зовнішніми перешкодами, а їх виконання є природним, бо немає протиріч інтересів між суб'єктами трудових відносин. Цінність праці та цінність самозайнятих працівників має певні позитивні відмінності, ніж у трудовій сфері економіки. А соціальна відповідальність тут культивується перш за все перед собою, сім'єю. Вона є більш природною і відповідає ментальним особливостям української нації, коли повага до хазяїна, який плідно працював на домогосподарство сам, залучав до цього членів сім'ї та близьке оточення, було обумовлено цінністю праці і працівника. За сучасних умов ставлення до працівників таких домогосподарств не є сприятливим для їх розвитку, незважаючи на наявність переваг цієї сфери перед споживачами. Міжнародний досвід ведення таких домогосподарств свідчить про їх доцільність за умов підтримки їх діяльності державою. Але цього в Україні не відбувається. Залишаються нереалізованими потенційні можливості ефективного господарювання на користь продовольчій безпеці, де інструментами та важелями продуктивної та якісної праці виступають цінність праці і працівника з високим рівнем соціальної відповідальності в трудовій сфері.

*Цінність праці і працівника для роботодавця* визначається перш за все з позицій економічних. Якщо процес праці і сам праців-



вник своєю працею не дають вигод, то вони не мають для нього ніякої цінності. І праця, і працівник стають цінними, коли у процесі праці задіяний працівник досягає передбачених результатів, соціально відповідально ставиться до своїх обов'язків, а наслідком є високопродуктивна і якісна праця, результат якої задовольняє і роботодавця, і споживачів. Економічні очікування цінності праці і працівника обумовлюють негативні наслідки, коли прагнення до економії витрат у трудовій сфері призводить до її десоціалізації і виникають протиріччя з персоналом компанії. Прагнення до економії перш за все дає наслідки надурочної неоплачуваної праці, загрози звільнення, невисокої зарплати з розповсюдженням «зарплати у конвертах», щоб економити на праці персоналу та податках державі. Економія витрат на безпеку праці виливається в нещасні випадки на виробництві, які приховуються, і постраждалий залишається незахищеним перед наслідками травмування та профзахворювання. Щоб не обмежувати свою свободу в управлінні сферою праці, виробництва та розподілу доходу, роботодавець змінює систему трудових відносин. Він прагне до заміни колективного захисту працівників через колдоговори та партнерство з профспілками на індивідуальні відносини з працівниками, коли будь-якими шляхами розпускаються профспілки і як альтернатива колдоговору визначається соціальним пакетом працівнику. Економія витрат на виробництво часто обумовлює перешкоди до заміни старих фізично застарілих засобів виробництва на нові інноваційні робочі місця.

Міжнародний досвід свідчить, що конкурентоспроможність підприємства (компанії) обумовлюється конкурентоспроможністю його персоналу. Витрати на навчання, перекваліфікацію, професійний розвиток сприяють більш прискореному інноваційному розвитку, оновленню виробництва, створенню високотехнологічних робочих місць тощо. За таких умов, у працівників зростає цінність праці і соціальна відповідальність, наслідком є висока продуктивність праці, задоволеність працею, безконфліктність, інноваційна і трудова активність, відданість підприємству тощо. Тут роботодавець має вигоди від культивування цінності праці і працівника. Таким чином, внутрішні чинники, які спонукають роботодавця до прихильності цінувати працівника та культивувати цінність праці, є і вони виявляються опосередковано через економічні вигоди та корпоративну культуру.

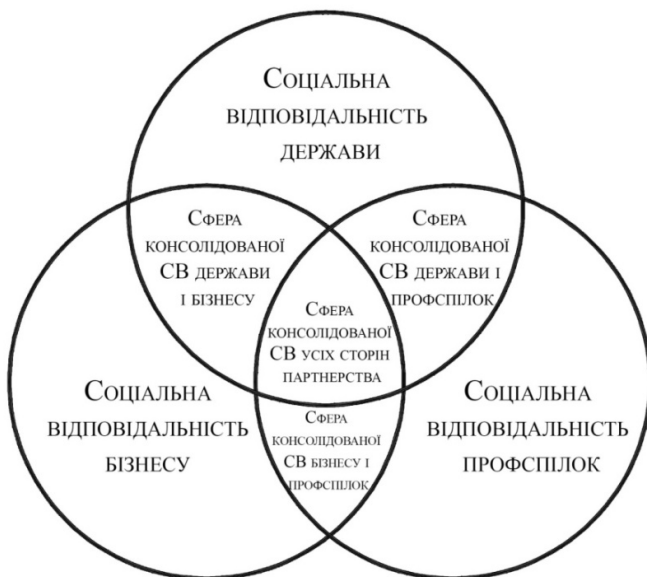
Зовнішні чинники, які спонукають роботодавця до соціальної відповідальності та підвищення цінності праці і працівника, носять двоїстий характер. Це – вимоги інвесторів, іміджева політика та

усвідомлення вигідності. Одночасно законодавчо встановлені обов'язки щодо додержання трудових прав та гарантій працюючим, споживачам, сплати податків, страхових внесків, додержання екологічних вимог та їх виконання, а також соціальна діяльність поза межами основного виробництва формують соціально відповідального роботодавця, який укріплює та розвиває корпоративну соціальну відповідальність. Узагальнення сукупної діяльності бізнес-структур щодо становлення цінності праці і працівника на засадах соціальної відповідальності в трудовій сфері підтверджує вірність побудови структурних складових відповідальності у пріоритетній послідовності економічна – правова – етична і філантропічна. Це побудована А.Керролом модель [16] повною мірою відповідає українським реаліям соціальної відповідальності бізнесу, коли дійсно і економічна, і правова відповідальність є обов'язковими, етична – очікуваною, а філантропічна – бажаною.

А.М. Колот на підставі теоретико-методологічних узагальнень А.Керрола розробив положення концепції консолідованої соціальної відповідальності соціальних партнерів у соціально-трудо-вій сфері, яка представлена на рисунку.

Наведена схема консолідованої соціальної відповідальності суб'єктів взаємодії у соціально-трудо-вій сфері визначає ступінь тісноти та взаємодії сторін партнерства на дво- і тристоронній основі з виділенням особистої відповідальності кожного суб'єкта трудових відносин. Тут не представлений саме працівник, але надана роль профспілкам представляти його права та інтереси. З урахуванням тенденцій зниження членства у профспілках, руйнування єдності у профспілковому русі, активності роботодавців у скасуванні профспілкових організацій все більшою буде кількість працівників, які не є членами профспілок. Такі зміни у системі соціально-трудо-вих відносин обумовлюють формування ефективної взаємодії роботодавця і працівника на користь кожному. Сполучення їх інтересів потребує зміни форм партнерської взаємодії, коли колективно-договірні відносини вже не мають місця, а нові ще не сформувалися. Ці форми повинні носити домовленості двох сторін про взаємну соціальну відповідальність, коли роботодавець опікується інтересами працівника, а той інтересами роботодавця з пріоритетами збереження та розвитку трудової і виробничої сфер. Не випадково в умовах системної кризи в Україні в 2015 р. майже 40% дорослого населення найбільше боялися зупинки підприємств, невилат зарплат і пенсій – 69,2% опитаних, а безробіття – 72,3%. Щоб ці негативні наслідки не стали реальністю, правляча еліта держави має брати на

себе відповідальність за результати соціально-економічної політики і ця відповідальність має бути затребуваною усіма суб'єктами трудової сфери і громадянами країни у цілому. І працівник, і роботодавець мають культивувати укріплення соціальної відповідальності щодо збереження підприємств і реалізації інтересів кожної сторони на засадах конструктивного партнерства.



*Рисунок. Консолідована соціальна відповідальність соціальних партнерів у соціально-трудої сфері [17]*

Реалізація обов'язків роботодавця та його соціальної відповідальності здійснюється через регламентацію відносин партнерів у Положенні про корпоративну культуру підприємства (компанії), де визначаються спільні інтереси і спільна відповідальність за їх реалізацію, а також обов'язки кожної сторони. Корпоративна (організаційна) культура є ідеологією компанії (підприємства), де через реалізацію цілей виробництва, цінностей компанії і персоналу, збалансованість інтересів сторін соціально-трудої відносин формуються моделі соціально відповідальної поведінки управлінців і працівників, що спрацьовує на конкурентоспроможність підприємства, персоналу, продукції. Саме корпоративна культура визначає для працівника цінність праці, завдяки якій стимулюється його самореалізація і саморозвиток та формується цінність підприємства, яка

надає такі можливості. Соціальна відповідальність, втілена у системі корпоративної культури, стає активним нематеріальним ресурсом, завдяки якому реалізуються і в суспільстві, і в економічній сфері, і в трудовій сфері принципи соціальної справедливості та економічної ефективності. Завдяки цьому підвищується конкурентоспроможність і працівника, і підприємства, і економіки, і країни в цілому. Система цінностей, що визначається у моделі корпоративної культури, стосується перш за все людини праці, яка співставляє і визначає для себе переваги роботи в компанії. Для неї важливими є справедливість у системі соціально-трудова та економічних відносин і розподіл прибутку, довіра до керівництва, згуртований колектив, захищеність трудових прав і інтересів, стабільність роботи підприємства тощо.

Запровадження корпоративної соціальної відповідальності має певні перешкоди, пов'язані з ментальними особливостями, які визначають національний характер. Так, за результатами досліджень М.Семикіної [18] несприятливими чинниками прояву ментальності є необов'язковість, неповага до закону, соціальна пасивність, емоційність, відсутність звички до ритмічної інтенсивної роботи, ірраціональність. Одночасно перевагами українського національного характеру є орієнтація на індивідуальний добробут, працелюбність, волелюбство, прагнення до взаємодопомоги, ефективної співпраці та ін. Такі характеристики та ментальні особливості показують високі потенційні можливості ефективної праці українського працівника у трудовій сфері.

У монографії М.Е. Дейч "Становлення та розвиток багаторівневої системи соціальної відповідальності: управлінський аспект" [19] представлено взаємозв'язок та взаємообумовленість сталого розвитку і соціальної відповідальності, а доробками автора є розроблена відповідна матриця їх взаємодії.

Визначення особливостей становлення соціальної відповідальності в трудовій сфері, оцінка ролі та значущості суб'єктів трудових відносин на виробничому рівні щодо їх ролі в укріпленні цінності праці та працівника обумовили усвідомлення і розуміння джерел та механізмів формування й реалізації консолідованої соціальної відповідальності соціальних партнерів у соціально-трудова сфері. Але у цьому взаємозв'язку не представлено суспільство, а інтереси працівника делеговано представляти профспілкам. До того ж проблеми взаємодії людини праці і суспільства на сьогодні є слабо дослідженими. Процеси взаємодії між суспільством і працівником у

контексті соціальної відповідальності обумовлені взаємним виконанням обов'язків. Працівник повинен виконувати вимоги, які висувають йому роботодавець, суспільство, держава та інші індивіди. Значна кількість цих вимог перетинається, але є і відмінності, які обумовлені характером функцій кожного суб'єкта у сфері праці. Суспільство у свою чергу має обов'язки перед людиною праці та сферою праці, що спрямовуються на сприяння виконанню тих вимог, які вона висуває до неї, а також обов'язки щодо культивування цінності праці і цінності працівника щодо формування та реалізації високих прав і гарантій у сфері праці, щодо розвитку виробничої демократії та соціального партнерства тощо.

Соціальна відповідальність не обмежується лише виконанням обов'язків та вимог. Повинні визначатись і права, які дають можливість діяти з відповідним характером поведінки. Саме суспільство повинно забезпечувати гармонізацію прав і обов'язків. Це дозволить прискорити розвиток демократичного суспільства, яке утверджує соціальну справедливість, досягає встановлення порядку, забезпечує збалансованість прав і обов'язків. Саме діяльність інститутів суспільства повинна спрямовуватись на взаємоузгодженість інтересів сторін соціально-трудових відносин щодо визначення взаємних зобов'язань та відповідальності за їх виконання. Протиріччя, які виникають на цьому шляху, обумовлені прагненням до економічної ефективності без урахування соціальної справедливості. У трудовій сфері це протиріччя виявляється і в діях працівника, який порушує правила безпеки для економії витрат часу та виробітку більшого обсягу продукції. Цей виграв дає тимчасові економічні переваги для нього, але наслідком такої безвідповідальної поведінки часто стає нещасний випадок на виробництві з каліцтвом або смертельним випадком. У роботодавця це протиріччя має більш поширені можливості реалізації, які носять внутрішній та зовнішній характер [21].

Отже, відносини між основними суб'єктами суспільства і соціальними партнерами – громадянами, бізнесом, інститутами громадянського суспільства і державою – мають будуватися на основі взаємної, рівноцінної, консолідованої соціальної відповідальності. Це є основною умовою збалансованого суспільного розвитку і соціально-економічного прогресу.

Механізм удосконалення соціально-трудових відносин (СТВ) в Україні для збалансованого суспільного розвитку й соціально-економічного прогресу має будуватися на консолідованій конструктивній соціальній відповідальності усіх суб'єктів СТВ – держави,

бізнесу та інститутів громадянського суспільства. Провідна роль у забезпеченні стійкої позитивної соціальної динаміки залежить від соціальної відповідальності самої людини.

Підґрунтям підвищення цінності праці мають стати ідеологічні настанови в концепціях і стратегіях державного, регіонального, місцевого соціально-економічного розвитку. Соціальна відповідальність держави виявляється у створенні та виконанні загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, національного, екологічного, культурного і духовного розвитку з найбільшою ефективністю для суспільства. Саме держава має створити справедливі та прозорі правила діяльності для всіх суб'єктів суспільних і соціально-трудова відносин.

Трудова сфера не може функціонувати без головного її суб'єкта – держави. Розподілити чітко соціальні обов'язки та відповідальність суспільства і держави неможливо, тому значна кількість з них потребує сумісних консолідованих зусиль, при певних перевагах кожного, залежно від адресата закріпленості обов'язку. Так, обов'язками і суспільства, і держави є культивування цінності праці та працівника, збереження і розвиток трудового потенціалу країни. Ці обов'язки розповсюджують соціальну відповідальність на всіх суб'єктів, які задіяні у трудових процесах. Від суспільства і держави соціальна відповідальність визначається прийняттям та реалізацією якісних і ефективних стратегій збереження цінності праці та залученням до цих процесів суб'єктів соціально-трудова відносин. Обов'язки суспільства в трудовій сфері полягають у забезпеченні збалансованості інтересів сторін трудових відносин, розвитку соціального партнерства, а як наслідок таких дій соціальна відповідальність визначиться у зниженні рівня трудових конфліктів, розвитку корпоративної культури, забезпеченні конструктивної взаємодії сторін трудових відносин, які є чинниками цінності праці.

До обов'язків суспільства і держави доцільно включити створення умов для зростання цінності працівника, а відповідальність за їх реалізацію необхідно їм нести за наявності відповідних результатів, які передбачають високу конкурентоспроможність робочої сили та стимулювання її досягнення працівниками, роботодавцями, профспілками, а також створення та модернізацію робочих місць на інноваційних засадах.

*Висновки.* Основними рисами соціальної відповідальності у системі соціально-трудова відносин як підґрунтя забезпечення цінності праці є формування єдиного механізму забезпечення співпраці на засадах соціального партнерства за активного сприяння

держави та спільної відповідальності за формування майбутнього європейського співтовариства.

Розвиток трудової сфери потребує підвищення цінності праці, застосування інноваційних підходів до модернізації суспільних відносин на засадах соціальної відповідальності із залученням до цього людини, бізнесу, суспільства і держави, які мають специфічні ролі у трудовій діяльності. Соціальна відповідальність працівника – це внутрішня потреба людини якісно виконувати свої трудові обов'язки, яка реалізується через безпечне здійснення трудового процесу, виконання вимог щодо кількості та якості вироблюваної продукції, раціональне використання природних, матеріальних енергетичних ресурсів, а також дотримання моральних норм у стосунках у трудовому колективі, із роботодавцем, суспільством. Соціальна відповідальність роботодавця – це усвідомлена необхідність гідно виконувати свої зобов'язання перед персоналом, споживачами, партнерами, державою та суспільством. Соціальна відповідальність персоналу як колективного суб'єкта виявляється у сумлінному ставленні до виконання норм виробничого і трудового процесу, забезпеченні злагодженої взаємодії з метою досягнення цілей організації та випуску якісної продукції для задоволення потреб споживачів, формуванні відносин довіри та підтримки. Соціальна відповідальність суспільства щодо розвитку трудової сфери є усвідомленою потребою соціуму забезпечувати збереження трудового потенціалу, наповнювати інформаційний простір позитивними прикладами соціальної відповідальності, відроджувати цінності праці, актуалізувати суспільну потребу в дотриманні трудових прав і гарантій усіма суб'єктами трудової діяльності. Соціальна відповідальність держави в трудовій сфері полягає у поширенні урядом та державними органами філософської доктрини, спрямованої на реалізацію інтересів людини праці, органічну вбудову трудової сфери в господарську систему на засадах сталого розвитку, формування ефективного трудового законодавства, запровадження дієвих стимулів підвищення соціальної відповідальності.

Критеріями досягнення цілей розвитку трудової сфери на засадах ціннісної конкурентоспроможності, сталого розвитку та гідної праці виступатимуть [22]:

наявність умов та можливостей для забезпечення гідної праці та якості трудового життя;

дотримання трудових прав та гарантій у сфері праці;

становлення і підвищення значущості цінності праці і цінності працівника;

поширення духовно-моральних цінностей у суспільстві, формування сприятливих умов для соціально відповідальної поведінки; забезпечення свободи вибору і гарантій зайнятості; укріплення здоров'я працюючих – продовження тривалості трудового життя;  
високий освітній, професійний, культурний рівень суб'єктів трудової сфери;  
забезпечення якісного і ефективного управління розвитком трудової сфери тощо.  
забезпечення взаємоузгодженості сталого розвитку та розвитку трудової сфери.

### Література

1. Прохоренко Т. Г. Стратегії професійної самореалізації молоді в сучасному суспільстві / Т. Г. Прохоренко // Вісник Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого. – 2012. – № 4 (14). – С.242-247.
2. Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия. Функциональная теория изменения. Понятие общества / Т. Парсонс // Американская социологическая мысль. – М.: Изд. Междунар. ун-та бизнеса и управления, 1996. – С. 462-525.
3. Судаков В.І. Праця як соціально-інтегративний процес та технологічний спосіб організації стандартизованої зайнятості / В.І. Судаков // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. – 2014. – №3 (24). – С. 14-21.
4. Шульга М.О. Дрейф на узбіччя. Двадцять років суспільних змін в Україні / М.О. Шульга. – К.: ТОВ «Друкарня Бізнесполіграф», 2011. – 448 с.
5. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): моногр. / О.Ф. Новікова, М.С.Дейч, О.В.Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки промсті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
6. Сковорода Г. Повне зібрання творів: у 2 т. / Г. Сковорода. – К.: Дніпро, 1973. – Т. 1. – 531 с.
7. Чухно А.А. Основи економічної теорії: підручник / за ред. академіка НАН України А.А. Чухна. – К.: Вища школа, 2001. – 578 с.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.



9. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник для вузів / О.А. Грішнова. – 4-те видання, оновлене. – К.: Знання, 2009. – 390 с.

10. Задорожний Г. Свідомість, як новий предмет праці та поле досліджень постнеокласичної людиномірної науки / Г. Задорожний, О. Задорожна // Україна: аспекти праці. – 2015. – №3. – С. 25.

11. Програма гідної праці в Україні на 2016-2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/187819/g.doc>.

12. Official titles of the Conventions adopted by the International Labour Conference // <http://www.ilo.org/ilolex/english/conventions.pdf>.

13. Pirharu N. Trudovye prava ukraintsev narushaiut bolee 84 % rabotodatelei//[http://ru.golos.ua/social\\_problem/13\\_05\\_23\\_trudovye\\_prava\\_ukraintsev\\_narushayut\\_bolee\\_84\\_rabotodateley](http://ru.golos.ua/social_problem/13_05_23_trudovye_prava_ukraintsev_narushayut_bolee_84_rabotodateley).

14. Лебедев І.В. Гідна праця як чинник розвитку людського потенціалу [Електронний ресурс] / І.В. Лебедев. – Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2252/1/%D0%93%BB%D183.pdf>.

15. Задорожний Г.В. Духовно-ноосферно-устойчивое хозяйственное развитие как стратегический вектор возрождения украинского общества / Г.В. Задорожний. – Харьков: ВН НОО имени В.И. Вернадского, 2015. – 107 с.

16. Carroll A. B. Corporate Social Responsibility : Evolution of a Definitional Construct [Electronic resource] / A.B. Carroll. – Available at: <http://bas.sagepub.com/cgi/content/abstract/38/3/268>.

17. Колот А. Сучасна філософія корпоративної соціальної відповідальності: еволюція поглядів / А.Колот // Україна: аспекти праці. – 2013. – №8. – С. 3-17.

18. Семикіна М. В. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації : кол. моногр. / М. В. Семикіна, С. Р. Пасека та ін.; за наук. ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.

19. Дейч М.Є. Становлення та розвиток багаторівневої системи соціальної відповідальності: управлінський аспект: моногр. / М.Є. Дейч / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2014. – 351 с.

20. Дейч М. Є. Соціальна відповідальність бізнесу в системі соціально-трудова відносин / М. Є. Дейч // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана"; голова редкол. А. М. Колот. – 2015. – № 2(4). – С. 52-60.

21. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2015. – 519 с.

22. Панькова А.Д. [Шастун А.Д.] Про інноваційні моделі управління трудовою сферою в аспекті соціальної відповідальності / А.Д. Панькова // Соціальна економіка. – 2015. – №1. – С.117-123.

23. Коваль Н.В. Відповідальність в системі соціально-трудо-вих відносин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/11/154.pdf>.

*Надійшла до редакції 28.11.2016 р.*

***К.В. Павлов, д.э.н.,  
М.А. Степчук, к.м.н.,  
Т.М. Пинкус***

## **НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ НАСЕЛЕНИЮ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ (на примере Белгородской области)**

На современном этапе развития общества реорганизация и модернизация системы здравоохранения региона как основа решения проблем сохранения здоровья населения и решения связанных с этим иных социально-экономических проблем зависят от активного межведомственного взаимодействия, а также от эффективности деятельности самой системы здравоохранения, проблем его финансирования, укомплектования и уровня профессионализма кадров, оснащения медицинских организаций современным оборудованием, эффективными методами и методиками диагностики и лечения и разработкой адекватной системы мотивации качественной работы специалистов [1]. В этой связи изучение динамики указанных явлений в период модернизации здравоохранения региона приобретает первостепенную значимость и актуальность. Целью данного исследования является изучение состояния и динамики развития медицинской помощи (в том числе специализированных её ви-

© К.В. Павлов, М.А. Степчук,  
Т.М. Пинкус, 2016