

ПРОДУКТИВНА ЗАЙНЯТИСТЬ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК УМОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Микитюк С. О.,

*доцент кафедри суспільно-правових дисциплін
і менеджменту освіти
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди
ORCID ID: 0000-0002-8620-1887*

Микитюк В. О.,

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди
ORCID ID: 0000-0002-4744-7403*

У статті розглядаються основні умови реалізації положень гідної праці, а саме продуктивна зайнятість і продуктивність праці. Людина є головною цінністю соціально-трудових відносин. Глобальні перетворення, зміни в соціально-трудовій сфері потребують переосмислення норм трудового законодавства відповідно до положень гідної праці, які передбачають продуктивність праці в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності, безпеку на робочому місці, соціальний захист працівників, справедливий зарібок, рівне ставлення та рівні можливості для кожного. У результаті дослідження робиться висновок, що, по-перше, продуктивна зайнятість є зовнішньою формою реалізації концепції гідної праці, яка залежить від держави і державних органів, які здійснюють соціальну політику. Держава створює стартові умови, які дають можливість реалізуватися особистості, приносити користь і суспільству, і державі. По-друге, продуктивність праці відображає внутрішній зміст концепції гідної праці, індивідуальні (власні) потреби працівника і реалізується через основні чинники, до яких належать: матеріально-технічні (сприяння технічному прогресу організації і працівників); організаційно-економічні (упорядкування організації праці, оптимізація чисельності керівників і працівників); соціально-психологічні (створення необхідної мотивації для працівника). Важливим мотиваційним чинником для працівника є встановлення нормального психологічного клімату в колективі, що впливає на підвищення продуктивності праці й означає: відсутність дискримінації; справедливе, лояльне ставлення до працівника, зважаючи на професійні здібності та користь у загальному процесі; пропорційність у реалістичності поставлених цілей і можливості їх виконати; створення дисциплінарних посібників або загальних правил функціонування організації з положеннями про стимулювання позитивної поведінки заохочувальними методами.

Ключові слова: гідна праця, продуктивна зайнятість, продуктивність, продуктивність праці, мотиваційний фактор.

Постановка проблеми. Глобальні перетворення, трансформації, які відбуваються у світі, потребують суттєвих змін у соціально-трудовій сфері на основі положень гідної праці. Встановлення і додержання єдиних стандартів і норм у сфері праці та соціально-трудових відносин створюють можливість самореалізації людини, бо вона є головною цінністю, головним капіталом, навколо якого вибудовується корпоративна культура.

Проблематиці гідної праці присвячено численні статті й інші публікації. Так, концепція гідної праці у трудовому праві як чинник розбудови соціально орієнтованої економіки, питання реалізації концепції розглядалися такими науковцями, як: А.В. Амелічева, О.О. Герасименко, А.М. Колот, Т.А. Коляда, С.Г. Рудакова, Л.В. Шаульська й інші. Питання продуктивної зайнятості як передумови подолання бідності; примноження капіталу; інноваційні технології працевлаштування досліджувалися такими науковцями, як: С.І. Бандур, Л.М. Ільч, Л.С. Лісогор, Д.П. Мельничук та інші. Питання продуктивності праці порушувалися такими науковцями, як: А.В. Кузьменко (європейський підхід до розуміння категорії), Р.А. Муха (продуктивність на підприємствах), Л.М. Фільштейн (чинники зростання доходу від

продуктивної праці), Р.В. Янковський (підвищення продуктивності та результативності праці). Однак комплексно не вивчений взаємозв'язок таких категорій, як продуктивна зайнятість і продуктивність праці як умова реалізації концепції гідної праці, що і зумовило вибір теми дослідження.

Мета статті – з'ясування особливостей продуктивної зайнятості і продуктивності праці як умов реалізації концепції гідної праці.

Виклад основного матеріалу. За визначенням Міжнародної організації праці (далі – МОП), гідна праця – це продуктивна праця чоловіків та жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Гідна праця забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників і членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працівників та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного [1].

Продуктивна зайнятість населення є частиною концепції гідної праці як найважливіший із чинників скорочення злиденності. Продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій [2, с. 2].

Серед основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення можна виділити: посилення мотивації до легальної і продуктивної праці; повернення безробітних до продуктивної зайнятості; взаємодію органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок із метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення тощо [2, с. 3].

За останні роки зміни, що відбуваються в суспільстві, впливають на зайнятість і на інститут гідної праці. Так, поширюються нові нестандартні форми зайнятості, як-от:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу, або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, зокрема й запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, зокрема й самозайнятість;
- незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Що приводить до розширення досвіду громадян у галузі трудових відносин, орієнтує працівників на додатковий прибуток і потребує втілення положень гідної праці у всі сфери трудової діяльності [3, с. 23–24].

Варто зазначити, що продуктивну зайнятість можна віднести до зовнішньої форми реалізації концепції гідної праці, яка залежить від держави і державних органів, які здійснюють соціальну політику. Тобто держава створює стартові умови, які дають можливість реалізуватися особистості, приносити користь і суспільству, і державі.

Важливим аспектом гідної праці є її продуктивність. Узагалі, продуктивність праці є складною соціально-економічною категорією, а з погляду трудового права лише положення Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) регулюють трудові відносини всіх працівників, сприяють зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих [4, с. 1]. Хоча визначення продуктивності праці немає.

Продуктивність праці з економічного погляду характеризує результативність доцільної діяльності робочої сили у сфері національного виробництва. Результатом продуктивності праці робочої сили є вся маса створених за певний період часу споживчих вартостей у вигляді товарів і/або наданих послуг. Від рівня та динаміки продуктивності праці залежать випуск продукції в заданому обсязі й асортименті, собівартість продукції, рівень рентабельності, чисельність працівників, середня заробітна плата працівників [5, с. 21].

У цьому зв'язку постає необхідність у розробленні правового підходу до продуктивності праці в умовах роботи конкретного трудового колективу, окремого працівника, незалежно від видів діяльності – чи то фізична чи розумова праця; роботи, пов'язані з безпосереднім випуском продукції, або творчий пошук, пов'язаний із підприємницькою діяльністю.

Необхідність з'ясування рівня продуктивності праці у сфері трудових правовідносин виникає у ситуації скорочення штату на підприємстві, в установі, організації. Так, звертаючись до положень юридичної практики, варто зазначити, що у справі № 757/48138/17-ц (провадження № 61–1771св19) у серпні 2017 р. працівник звернувся до суду з позовом до Державної установи «Національний науковий центр радіаційної медицини» Національної академії медичних наук України про визнання

незаконним наказу про звільнення та його скасування, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Звільнення було на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Верховний Суд (постанова Верховного Суду від 20 травня 2020 р.) зробив висновок, що насамперед залишитися на роботі можуть особи, які мають більш високу кваліфікацію та продуктивність праці. Продуктивність праці та кваліфікація працівника повинні оцінюватися окремо, але в кінцевому підсумку суд під час розгляду трудового спору повинен визначити працівників, які мають більш високу кваліфікацію та продуктивність праці за сукупністю цих двох показників. І лише в разі відсутності різниці у кваліфікації та продуктивності праці перевагу щодо залишення на роботі мають працівники, перелік яких зазначено в ч. 2 ст. 42 КЗпП України [6, с. 24].

Хоча законодавство про працю не регламентує критерії визначення кваліфікації працівника (більш високої чи низької) і продуктивності праці, для такої перевірки Державна служба України з питань праці рекомендує використати документи й інші відомості: про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів); підвищення кваліфікації; навчання без відриву від виробництва; винаходи і раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники; тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників; досвід трудової діяльності; виконання норм виробітку (продуктивність праці); розширення зони обслуговування; збільшення обсягу виконуваної роботи; суміщення професій тощо [7, с. 1].

Також для кожного підприємства, установи, організації є важливим вирішення питання підвищення продуктивності праці, що приведе до збільшення обсягів виробництва або до збільшення виробничих ресурсів, використання плодів науково-технічного прогресу. У такому разі необхідно звернутися до розкриття основних чинників, які впливають на підвищення продуктивності праці і є основою для реалізації положень гідної праці.

До чинників, які визначають продуктивність праці, сучасні науковці відносять: матеріально-технічні, організаційно-економічні, соціально-психологічні [8, с. 11]. Матеріально-технічні пов'язані з рівнем розвитку техніки і технологій, упровадженням у виробництво наукових відкриттів і розробок, удосконаленням знарядь і засобів праці, модернізацією наявного устаткування. Тобто сприяють технічному прогресу підприємства, установи, організації, підвищують рівень технічних можливостей працівників.

До групи організаційно-економічних чинників входять: удосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; покращення матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, удосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; удосконалення поділу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, упровадження передових методів та прийомів праці, удосконалення організації й обслуговування робочих місць, упровадження прогресивних норм і нормативів праці; покращення умов праці та відпочинку, удосконалення систем матеріального стимулювання [9, с. 1]. Вони сприяють прогресивним змінам в організації праці (упорядкування організації праці, підвищення трудової дисципліни, персональної відповідальності), виробництві (удосконалення організації виробничих підрозділів) і управлінні (зміна чисельності керівників, фахівців і службовців, оптимізація їх чисельності).

Соціально-психологічні чинники передбачають: повну, своєчасну об'єктивну і достовірну інформацію про соціально-психологічні процеси у трудових колективах за допомогою соціологічних досліджень; методи професійного відбору (професійна придатність) і навчання; виробничу адаптацію; охоплюють причини плинності кадрів; бюджет вільного часу; соціально-психологічний клімат у соціальних групах і організації; комплектування малих груп і оптимальне співвідношення в них між працівниками; гуманізацію праці; психологічну мотивацію працівників (виховання професійних інтересів, творчий зміст праці) [9, с. 2]. Тобто сприяють встановленню нормального психологічного клімату в колективі, створюють необхідну мотивацію для підвищення продуктивності праці.

Варто зазначити, що загальноприйнятим стимулом підвищення продуктивності праці вважається заробітна платня або можливість кар'єрного зростання. Однак експерти зазначають, що працівники не виробляють більше просто тому, що їм більше платять. Зазвичай працівники не рахують, скільки вони заробили виконанням якоїсь дії – надсиланням e-mail, прийманням вхідного документа, проведенням заняття.

Важлива сукупність усіх чинників для підвищення продуктивності, бо це мотивує до праці і є внутрішнім стимулом випробувати себе. Так, наприклад, важливе створення нормального психологічного клімату на робочому місці, де людина відчуває себе комфортно. Особливо шкідливими для робочого процесу є такі явища, як дискримінація (ситуація, у якій особа (чи група осіб) зазнає обмеження у правах і свободах за певними ознаками (раса, колір шкіри, стать, сексуальна орієнтація), мобінг (психологічні, економічні або фізичні утиски на робочому місці), булінг (фізичне насильство), газлайтінг (психологічна маніпуляція) та інші.

Навпаки, позитивною мотивацією для працівника є справедливе, лояльне ставлення (не з погляду особистих міркувань керівника, а зважаючи на професійні здібності кожного і можливість зробити щось корисне в загальному процесі). Справедливе ставлення передбачає висловлення похвали працівнику, що сприяє формуванню почуття власної гідності і допомагає більш упевнено й ефективно виконувати свої трудові обов'язки [10, с. 2].

Частина науковців підкреслюють, що постановка коректних цілей впливає на результативність їх досягнення. Постановка цілей, яка супроводжується кількістю завдань, можливих для виконання, бо надмірна кількість призводить до накопичення невиконаної роботи і підвищення нервової напруженості. Реалістичні цілі можуть гарантувати своєчасність і якість виконуваної роботи.

З метою забезпечення підвищення якості та продуктивності праці і дотримання трудової дисципліни, раціонального використання робочого часу працівника на підприємствах, в установах, організаціях запроваджуються правила внутрішнього трудового розпорядку, відповідно до чинного законодавства України. Мотивація не завжди повинна бути позитивною, тому Правила внутрішнього трудового розпорядку мають на меті забезпечити чітку організацію праці, належні безпечні умов праці, підвищення її продуктивності й ефективності, раціональне використання робочого часу, зміцнення трудової дисципліни. Трудова дисципліна забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. До працівників, що порушують трудову дисципліну, уживаються заходи дисциплінарного і громадського впливу [9, с. 3]. Яким чином варто організувати запровадження таких правил? Це може бути створення дисциплінарних посібників або загальних правил функціонування організації, у яких можуть закріплюватися основні правила поведінки; те, що є небажаним у поведінці працівника; традиції та принципи організації; на що фахівець має або не має права; ресурси; допомога у вирішенні робочих питань та інші положення. Тобто головна цінність цих посібників – це формування бажаної поведінки працівника в організації, установі, практична реалізація цих положень шляхом стимулювання позитивної поведінки заохочувальними методами.

Значну увагу мотиваційним чинникам приділяють сучасні ІТ-компанії, пріоритетом діяльності яких є підбір кваліфікованих кадрів, які спроможні шляхом підвищення продуктивності праці привести до отримання прибутку. Основними принципами організації діяльності ІТ-компаній є інноваційність, прозорість, згуртованість, цілісність, щодо персоналу – співпраця і рівність. Так, в аналітичному звіті розвитку української ІТ-індустрії зазначають, що українські спеціалісти є кваліфікованими: майже 80% працівників мають диплом магістра (або спеціаліста), понад 11% – бакалавра. Інші – ще здобувають вищу освіту, закінчили спеціалізовані курси або ж обирають самоосвіту. Окрім того, на ринку працюють десятки докторів філософії, що стимулює розвиток не лише вітчизняного бізнесу, але й науки [11, с. 26].

Науковці підкреслюють, що система мотивації працівників ІТ-індустрії сприяє підвищенню продуктивності праці і має бути прозорою та зрозумілою для того, щоб усунути відчуття несправедливості та порівнянь. Кожен співробітник має знати, що за виконання якісної роботи, за ініціативу та нові ідеї, за творчий підхід до вирішення завдань він отримує відповідну винагороду у вигляді премії, знижок, новітнього обладнання, а також визнання з боку керівника й інших учасників [12, с. 4].

На прикладі міжнародних компаній можна побачити, що останні прагнуть досягти найкращих умов праці для свого персоналу. Досить часто проводяться опитування для визначення потреб працівників, їхнього рівня задоволення. Керівники компаній намагаються почути кожного, покращити умови праці. У таких компаніях не практикують штрафи чи догани, адже насамперед це впливає на репутацію організації. ІТ-компанії регулярно проводять тестування своїх працівників, таким чином вони знаходять найкращих і усувають недоліки [13, с. 5].

Висновки. Отже, продуктивна зайнятість і продуктивність праці є основними умовами реалізації концепції гідної праці, яка передбачає безпеку на робочому місці, соціальний захист працівників, справедливий зарібок, рівне ставлення та рівні можливості для кожного. Варто зазначити, що, по-перше, продуктивна зайнятість є зовнішньою формою реалізації концепції гідної праці, яка залежить від держави і державних органів, які здійснюють соціальну політику. Держава створює стартові умови, які дають можливість реалізуватися особистості, приносити користь суспільству і державі. По-друге, продуктивність праці відображає внутрішній зміст концепції гідної праці, індивідуальні (власні) потреби працівника і реалізується через основні чинники, до яких належать: матеріально-технічні (сприяння технічному прогресу організації і працівників); організаційно-економічні (упорядкування організації праці, оптимізація чисельності керівників і працівників); соціально-психологічні (установлення нормального психологічного клімату в колективі, створення необхідної мотивації для працівника). Крім того, важливим елементом підвищення продуктивності праці є мотиваційний чинник, який потребує переосмислення норм трудового законодавства у бік головної цінності – людини, установлення внутрішніх правил, спрямованих на покращення умов праці та врахування потреб працівника.

Mykytiuk V., Mykytiuk S. Productive employment and labor productivity as a condition for implementation of the concept of decent work

The article considers the basic conditions for the implementation for the provisions of decent work as productive employment and labor productivity. Man is the main value of social and labor relations. Global transformations, changes in the social and labor sphere require a rethinking the rules of labor law in accordance with the provisions of decent work, which provide for labor productivity in conditions of freedom, equality, security and respect for human dignity, safety at workplace, social protection of workers, fair earnings, equal attitudes and equal opportunities for everyone. The study concludes that, firstly, productive employment is an external form of implementation of the provisions of decent work, which depends on the state and government agencies that implement social policy. The state creates the starting conditions which allow individuals to be realized, benefiting both the society and the state. Secondly, labor productivity reflects the internal content of the concept of decent work, individual (own) needs of the employee and is realized through the main factors which include: material and technical (promoting the technical progress of the organization and employees); organizational and economic (streamlining of labor organization, optimization of the number of managers and employees); socio-psychological (creating the necessary motivation for the employee). An important motivational factor for the employee is establishing a normal psychological climate in the team, which affects labor productivity and means: non-discrimination; fair, loyal attitude to the employee taking into account professional abilities and benefits in the overall process; proportionality in realism of the set goals and the ability to achieve them; creation of disciplinary guidelines or general rules of functioning of the organization with provisions on stimulation of positive behavior by encouraging methods.

Key words: decent work, productive employment, labor productivity, productivity, motivational factor.

Література:

1. Програма гідної праці. URL: http://employers.org.ua/page_77.htm (дата звернення: 26.01.2021).
2. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067–VI, станом на 20 грудня 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
3. Колот А.М., Герасименко О.О. Концепт гідної праці як теоретико-прикладна платформа розвитку соціально-трудової сфери. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/26280/PEPE2017_K.pdf?sequence=1 (дата звернення: 21.01.2021).
4. Кодекс законів про працю : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322–VI. Редакція від 31 грудня 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
5. Кузьменко А.В., Козакова А.С. Продуктивність праці : європейський підхід ; продуктивність праці у контексті забезпечення зростання економіки України. URL: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/79.pdf> (дата звернення: 25.01.2021).
6. Дайджест правових позицій Верховного Суду щодо трудових спорів за I півріччя 2020 р. / Національна асоціація України. URL: <https://unba.org.ua/assets/uploads/publications.pdf> (дата звернення: 26.01.2021).
7. Держпраця роз'яснила, як визначити переважне право працівника залишитись на роботі: URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/5027-derjprats-rozjasnila-yak-viznachiti-perevajne-pravo-pratsvnika-zalishitis-na-robot-pri> (дата звернення: 28.01.2021).
8. Харцій А.Д., Сохач С.С. Підвищення продуктивності праці через стимулювання працівників за сучасних умов господарювання. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=66> (дата звернення: 27.01.2021).
9. Фактори зростання продуктивності праці. URL: <http://ukr.vipreshebnik.ru/econom-praci/4323-faktori-zrostannya-produktivnosti-pratsi.html> (дата звернення: 29.01.2021).
10. How to Improve Employee Productivity. URL: <http://www.hrvillage.com/human-resources/employee-productivity.htm> (дата звернення: 28.01.2021).
11. Розвиток української IT-індустрії : аналітичний звіт. URL: https://ko.com.ua/files/u125/Ukrainian_IT_Industry_Report_UKR.pdf (дата звернення: 27.01.2021).
12. Болквядзе Н.І., Гетьман Т. Сучасні методи мотивації персоналу IT-компаній. URL: [ArticText-821-2-10-20200628.pdf](https://artictext.com.ua/files/u125/Ukrainian_IT_Industry_Report_UKR.pdf) (дата звернення: 28.01.2021).
13. Трофименко О.О. Особливості мотивації персоналу в IT-компаніях. URL: <http://ktpc-conf.kpi.ua/proc/article/download/191134/191130> (дата звернення: 25.01.2021).