

*Науково-економічний  
та суспільно-політичний  
журнал*

**3  
2010**

*Видається із січня 1995 р.  
Виходить двічі  
на квартал*

**Україна:  
аспекти праці**

*Київ 2010*

## *У номері:*

### **СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА**

- А. КОЛОТ.** Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути і технології соціального розвитку .....3

### **РИНОК ПРАЦІ**

- Н. ЗІНКЕВИЧ.** Тенденції українського ринку праці під впливом світової фінансової кризи .....10

### **ОПЛАТА ПРАЦІ**

- В. ЛАГУТІН.** Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці.....16
- В. ЗВОНАР.** Теорія та практика ефективного регулювання мінімальної заробітної плати в Україні.....21

### **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ**

- Ю. КУЛІКОВ, О. СТАШЕВСЬКА.** Мотиваційний механізм захисту зайнятого населення у системі ринкових відносин в Україні.....27

### **МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ**

- О. МАЛИНОВСЬКА.** Міграції в умовах глобальної фінансово-економічної кризи.....34
- Г. ЩЕРБА.** Зарубіжна трудова міграція з України: сучасні виклики і регіональна специфіка .....41

### **РИНКОВІ ПЕРЕТВОРЕННЯ**

- Н. БОРЕЦЬКА, О. СОЗІНОВ.** Пріоритетні напрями стратегії розвитку середнього класу у сучасних умовах .....46

Згідно з постановою Президії ВАК України № 1-05/3 від 8 липня 2009 р. журнал «Україна: аспекти праці» включено до переліку наукових фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора й кандидата економічних наук (Бюлетень ВАК України, № 8, 2009 р.).

# **Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути і технології соціального розвитку**

**А. КОЛОТ,**

*доктор економічних наук*

*Київський національний торговельно-економічний університет*

*Розглядаються теоретичні і прикладні аспекти корпоративної соціальної відповідальності, соціальної звітності й аудиту як єдиного механізму, що сприяє формуванню соціально відповідальної поведінки бізнесу, зростанню соціальної згуртованості та підвищенню якості трудового життя.*

*Рассматриваются теоретические и прикладные аспекты корпоративной социальной ответственности, социальной отчетности и аудита как единого механизма, что способствует формированию социально ответственного поведения бизнеса, росту социальной сплоченности и повышению качества трудовой жизни.*

*We consider theoretical and applied aspects of corporate social responsibility, social accountability and auditing as the only mechanism that promotes socially responsible business behavior, increasing social cohesion and improving quality of working life.*

Ключові слова: *корпоративна соціальна відповідальність, соціальна (нефінансова) звітність, соціальний аудит, соціально відповідальна поведінка.*

**Е**кономічною теорією і практикою доведено, що у другій половині, а особливо наприкінці ХХ ст., розпочався активний процес переоцінки ролі та завдання бізнесу. Першопричини цього процесу слід пов'язувати з новою ієрархією факторів виробництва, визнанням людського фактора основним джерелом економічного розвитку, підвищенням ролі соціальної та екологічної компоненти у забезпеченні стійкого розвитку, повсюдним визнанням якості трудового життя як основного критерію розвитку соціально-трудова відносин. У контексті переоцінки ролі та мети бізнесу слід розглядати і появу концепції корпоративної соціальної відповідальності (далі — КСВ), яка завдання бізнесу виводить далеко за рамки вузькокорпоративного прагнення отримати прибуток. Бізнес за цієї концепції розглядається не лише як каталізатор економічного прогресу, а й інститут, що має забезпечити партнерські відносини із суспільством, соціальну згуртованість соціуму.

Основу сучасних трактувань соціальної відповідальності закладено в надрукованій у 1953 р. книзі американського економіста Г. Боуена «Соціальна відповідальність бізнесу», у якій цей термін згадується вперше. На думку Г. Боуена, обов'язком бізнесменів є здійснення такої політики, прийняття таких

рішень або дотримання тієї лінії дій, яка відповідає меті і цінностям суспільства.

Нині як у вітчизняній, так і в зарубіжній літературі та офіційних документах можна натрапити на десятки більш-менш узгоджених тлумачень КСВ. За визначенням, що його сформулювали фахівці Світового банку, корпоративна соціальна відповідальність або соціальна відповідальність бізнесу — це комплекс напрямів політики і дій бізнесу, що пов'язані з ключовими заінтересованими сторонами (стейкхолдерами) та етичними цінностями, які враховують інтереси місцевих співтовариств, навколишнього середовища і спрямовані на стійкий розвиток.

Європейська комісія у своїх документах спирається на доволі широке визначення: «Корпоративна соціальна відповідальність за своєю суттю є концепцією, яка відображає добровільне рішення компаній брати участь у покращенні життя суспільства і захисті навколишнього середовища».

Поширеним є визначення КСВ як добровільного внеску бізнесу в розвиток суспільства у соціальній, економічній і екологічній сферах, який пов'язаний з основною діяльністю компанії та виходить за межі визначеного законом мінімуму.

Асоціація менеджерів Росії для розуміння КСВ пропонує компаніям поглянути на себе крізь призму тих ролей, які вони відіграють:

∅ компанія-роботодавець: створює гідні робочі місця, виплачує «білу» заробітну плату;

∅ компанія — виробник товарів і послуг: створює якісні товари та надає якісні послуги;

∅ компанія — платник податків: сплачує усі податки (без сірих схем), дотримується законів;

∅ компанія — позичальник капіталу: своєчасно повертає кредити, виходить на міжнародні фондові ринки;

∅ компанія — бізнес-партнер: демонструє сумлінну ділову практику, налагоджує надійні відносини з постачальниками і дистриб'юторами;

∅ компанія — корпоративний громадянин (сусід): запобігає можливим негативним наслідкам своєї діяльності (наприклад, у сфері екології), облагороджує територію, підтримує соціальний добробут;

∅ компанія — член громадських організацій: робить внесок у формування громадянського суспільства<sup>1</sup>.

Узагальнюючи погляди на природу та сутність КСВ, можна стверджувати, що остання (КСВ) — це філософія або формат відносин між підприємницькими структурами і суспільством, за яких забезпечується економічний прогрес, зберігається довкілля, домінує соціально відповідальна поведінка бізнесу, що сприяє соціальній згуртованості суспільства, підвищенню якості життя.

Зазначимо, що феномен КСВ сягає корінням у систему трипартизму — взаємодію між найманими працівниками, роботодавцями і державними органами. Спільне між КСВ і соціальним діалогом (трипартизмом) — утвердження партнерських, взаємовигідних відносин, прагнення балансу інтересів. Нове у соціально-економічній, соціально-трудова практиці під впливом інституту КСВ — утвердження нової філософії бізнесу, взяття останнім нових зобов'язань та усвідомлення нової місії підприємницьких структур.

Поштовхом до системного впровадження КСВ на терені Європи стало створення у 1996 р. Європейського руху підприємців за соціальну консолідацію (EBNSC) за підтримки Генерального директора з питань зайнятості, виробничих відносин та соціальних питань Єврокомісії. Важливою віхою на шляху розвитку КСВ на Європейському континенті став також спеціальний саміт Євросоюзу (Лісабон, березень 2000 р.), що був присвячений питанням соціальної згуртованості, економічного розвитку і зайнятості. Глави держав і урядів 15 країн ухвалили Спеціальне звернення з питань КСВ, у якому привертається увага до необхідності посилення соціальної відповідальності бізнесу, яка має стати важли-

вим складником економічних і соціальних реформ, фактором підвищення конкурентоспроможності.

Підкреслимо, що у міру втілення на практиці концепції КСВ дискусії щодо змісту та меж відповідальності бізнесу розгортаються дедалі активніше. Діапазон поглядів щодо змістових характеристик соціальної відповідальності бізнесу стає все більш строкатим. Поширеним є твердження, що бізнес за своєю природою — соціально відповідальний, оскільки створює робочі місця, забезпечує зайнятість і отримання доходів, насичує ринок необхідними суспільству товарами і послугами. Для того, щоб компанія відповідала вимогам КСВ, вона до того ж має повною мірою та своєчасно сплачувати податки, дивіденди своїм акціонерам, виконувати умови колективного договору (угоди) та трудових договорів із персоналом. Прихильники інших концептуальних підходів щодо сутності та меж КСВ і, зокрема, так званого корпоративного альтруїзму вважають, що означене вище — це лише мінімум того, що має робити соціально відповідальна компанія.

На практиці бізнесові структури перебувають у складній системі взаємовідносин із різними інститутами та суб'єктами соціального середовища, від яких залежить успіх компанії: найманий персонал, зокрема менеджмент, акціонери, постачальники, споживачі, державні установи, банки, громадські організації, інвестиційні компанії тощо. Бізнесова структура як організація, що здійснює економічну діяльність, впливає на природне середовище, населення території перебування, зайнятість і безробіття в регіоні, соціальну інфраструктуру, економічний стан регіону, якість життя населення. Бізнесова структура у свою чергу є об'єктом впливу з боку державних установ, некомерційних організацій, інвесторів, численних інститутів громадянського суспільства.

У різних країнах світу залежно від традицій, моделей державного впливу на економічну систему, моделей державного устрою, засадничих принципів, що їх дотримуються провідні політичні сили, склалися свої, специфічні моделі суспільного регулювання КСВ. За термінологією Д. Маттена і Дж. Муна всі моделі у цій сфері можна звести до двох основних — «відкритої» і «прихованої». За першої моделі бізнес в основному добровільно визначає міру свого внеску у розвиток суспільства, а за другої — інститути держави диктують певні вимоги щодо форм та міри внеску бізнесу в розвиток заінтересованих сторін та суспільства в цілому.

«Прихована» форма КСВ склалася в багатьох Європейських країнах, де держава запровадила різно-

<sup>1</sup> Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / Под общ. ред. д. э. н., проф. И. Ю. Беляевой, д. э. н., проф. М. А. Эскиндарова. — М.: КНОРУС, 2008. — С. 22.

манітні юридичні норми, які зобов'язують бізнес дотримуватися певних вимог щодо реалізації принципів соціальної відповідальності. Розгалуженими є норми законодавства щодо застосування принципів КСВ у Голландії, Німеччині, Великій Британії, Франції.

Зазначимо, що незалежно від різновидів моделей КСВ жодна країна не обходиться без мінімального набору впливу на бізнес задля підвищення його соціальної відповідальності. Не є винятком і США, де дотримуються здебільшого «відкритої» форми КСВ. Утім чинні у цій країні федеральні і місцеві природоохоронні закони, законодавчі акти з оподаткування, інші нормативно-правові акти безпосередньо чи побічно стимулюють бізнесові структури до соціально орієнтованої політики. Показовим є такий приклад. У 1977 р. вищим законодавчим органом США прийнято акт зі скороченою назвою КРА (Community Reinvestment Act), який рекомендує американським банкам інвестувати в компанії, що знаходяться на території, на якій банк здійснює свої операції. Цим актом не передбачено жодних санкцій за невиконання цієї рекомендації, проте механізми її реалізації на практиці виявилися досить ефективними. Згідно із зазначеним актом уряд має виділити кожному банку «підвідомчу територію» та «прикріпити» його до місцевого урядового агентства, яке наглядає за реалізацією програми комунального інвестування. Щорічно банк звітує про свою участь у місцевій інвестиційній програмі. На основі цих звітів визначається рейтинг банків за рівнем активності у соціальних інвестиціях. Якщо той чи інший банк виявиться не в перших рядах, це може слугувати клієнтам сигналом про фінансову неспроможність банківської установи та стати причиною переорієнтації на інші фінансові інститути.

Про популярність та значущість КСВ свідчать такі дані. В останні роки спеціалізація з КСВ стала однією із найбільш рейтингових у провідних бізнес-школах США. За наявними даними провідні компанії світу створили спеціальні підрозділи з КСВ, які мають представництво у раді директорів. Наведемо й такі дані. Якщо у 2002 р. соціально відповідальну поведінку як свій пріоритет визнавали приблизно 30% опитаних топ-менеджерів американських компаній, то в 2007 р. їхня частка наблизилася до 60%<sup>2</sup>.

Прагнення компаній дотримуватися принципів КСВ не в останню чергу пов'язане з бажанням завоювати або зберегти гарну репутацію. Позитивний

імідж компанії визначається як показниками якості товарів і послуг, так і рівнем відповідальності компанії у стосунках із партнерами, своїм персоналом, ставленням до проблем навколишнього середовища і суспільства в цілому.

Бізнес-переваги соціальної активності компаній засвідчує ставлення населення країн до поведінки бізнесу у дусі КСВ. Так, у 2007 р. більше половини опитаних американських споживачів заявили, що надають перевагу купувати продукцію і користуватися послугами компаній, які мають гарну репутацію; 76% зазначили, що вони з більшою ймовірністю обрали б бренд, який асоціюється із соціальною відповідальністю. З 7 тис. випускників американських університетів, опитаних у 2007 р., 86,9% заявили, що надали б перевагу працювати у компаніях, які дотримуються соціально відповідальної поведінки. Тоді ж 75% інвесторів визнали соціальну активність компаній як важливий індикатор при виборі потенційного об'єкта інвестування, а 95% керівників провідних американських корпорацій відзначили зростання соціальних очікувань від бізнесу порівняно з попереднім роком<sup>3</sup>.

Серед бізнес-переваг соціальної активності компаній виокремимо й такі. Приміром, менеджмент компаній розглядає соціальну активність як механізм створення додаткової вартості. За даними опитування, проведеного серед менеджерів компаній США на початку 2008 р., 60% зазначили, що очікують отримати доходи від КСВ, а 54% вважали, що соціально відповідальна практика сприятиме набуттю нових конкурентних переваг<sup>4</sup>. Можна стверджувати про наявність якщо не прямого, то опосередкованого впливу КСВ на стан компанії. Бізнесова структура, що проявляє соціальну активність, є привабливою для інвесторів. Водночас такої структури легше налагоджувати контакти з клієнтами, інститутами громадянського суспільства.

Зростаюча роль людини у формуванні та розвитку сучасної економіки, усвідомлення нової місії соціальної сфери, посилення взаємозалежності між економічним і соціальним складниками розвитку, взаємопроникнення «економічного» і «соціального», формування того, що можна визначити як «соціоекономічні відносини» і т. п. вимагають нових підходів до управління соціальним розвитком. В арсеналі нових важелів впливу на соціальну мотивацію, соціальну поведінку суб'єктів ринкового господарства чільне місце мають зайняти соціальна звітність і соціальний аудит. Практика підготовки соціальної звітності та проведення соціального аудиту

<sup>2</sup> Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://post.economics.harvard.edu>.

<sup>3</sup> Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.management-issues.com>.

<sup>4</sup> Труд за рубежом. — М.: НИИ труда. — С. 117.

бере початок у 60–70-х рр. минулого століття. На цей же період припадає і публікація перших монографічних видань з цієї проблематики. Так, у 1973 р. з'являється наукове видання Джона Умбла «Аудит соціальної відповідальності».

У Франції в 1977 р. набирає сили законодавчий акт, що зобов'язує керівників підприємств із чисельністю працівників більш ніж 300 осіб щорічно подавати на розгляд комітету підприємства соціальний звіт. Законом визначені й базові індикатори соціального звіту, якими є:

- Ø реалізація соціальних програм на підприємстві у динаміці;
- Ø зайнятість;
- Ø заробітна плата та виплати соціального характеру;
- Ø соціально-побутові умови;
- Ø охорона праці;
- Ø умови праці;
- Ø система навчання та підвищення кваліфікації;
- Ø професійні відносини.

На кінець 70-х — початок 80-х рр. ХХ ст. припадає також створення спеціальних груп, лабораторій та національних і міжнародних інститутів із проблематики соціального аудиту та соціальної звітності. Так, у 1982 р. створено Міжнародний інститут соціального аудиту (Франція). У 1983 р. в Копенгагені Європейська асоціація керівників кадрових служб на своєму конгресі розглянула науково-прикладні питання запровадження соціального аудиту.

У 80–90-ті рр. минулого століття у розвинутих країнах світу розпочався інтенсивний процес розробки нормативно-правової бази з організації соціального аудиту, підготовки соціальних звітів та розробки етичних кодексів ведення бізнесу. Зазначаючи здобутки у цій сфері, зауважимо, що міжнародними спеціалізованими організаціями за минулі роки підготовлено стандарти (близько 30) соціальної звітності, дотримання яких є однією з передумов виходу компаній на міжнародні ринки. За даними ООН, більш ніж 40 тис. фірм нині використовують у своїй діяльності ці стандарти. Окремі університети Європи розпочали імплементацію у навчальний процес курсів із соціального аудиту, відкриваються й спеціалізації з підготовки соціальних аудиторів. Найбільший досвід у цій галузі накопичено в університетах Франції. У цій же країні розпочав діяльність Центр сертифікації незалежних соціальних аудиторів (CCIAS), який розробив та запровадив регламент індивідуальної сертифікації соціальних аудиторів.

Звертаючись до змістових характеристик соціальної звітності та соціального аудиту, «технології» їх підготовки і ролі у забезпеченні стійкого соціального розвитку, маємо акцентувати увагу на такому. Соціальну звітність слід розглядати як інститут, що

сприяє налагодженню зв'язків із громадськістю та допомагає компаніям завоювати довіру заінтересованих сторін завдяки відкритому, об'єктивному висвітленню їх внеску у розв'язання економічних, соціальних, екологічних питань. Водночас соціальна звітність є важливим інструментом прийняття управлінських рішень, визначення стратегії розвитку компанії.

Термін «соціальна звітність» має багато замінників. У багатьох випадках застосовуються інші терміни — «нефінансова звітність», «звітність у сфері стійкого розвитку», «звітність про корпоративну стійкість» тощо. Так, у практиці Асоціації дипломованих присяжних бухгалтерів (АССА, Велика Британія) використовується термін «звітність у сфері стійкого розвитку». Остання визначається як звітність про економічні, екологічні та соціальні аспекти діяльності організації. Асоціацією дипломованих головних бухгалтерів (СГА, Канада) використовується термін «звітність про корпоративну стійкість». Остання трактується як засіб комунікації із заінтересованими сторонами з приводу економічних, екологічних і соціальних результатів діяльності організації. Отже, соціальна або нефінансова звітність (про стійкий розвиток, корпоративну стійкість) у найбільш загальному розумінні — це звітність організації про економічні, екологічні та соціальні результати діяльності, це інституціональне відображення у спеціальній документації стану впровадження концепції КСВ. Ця звітність слугує насамперед задоволенню потреб заінтересованих сторін мати якомога повнішу інформацію з економічних, екологічних, соціальних та низки інших питань діяльності корпорацій.

Згідно з міжнародним стандартом АА 1000, заінтересовані сторони — це «окремі особи або групи, які залежать від організації у досягненні своїх цілей і від яких у свою чергу залежить організація». Перелік користувачів соціальної звітності надзвичайно строкатий — органи держаної влади і місцевого самоврядування, керівництво і персонал організації, покупці, інвестори, кредиторі, бізнес-партнери, акціонери, конкуренти, громадські організації, засоби масової інформації тощо.

Кожна із заінтересованих сторін має свою мотивацію до користування матеріалами соціальної звітності (табл. 1).

Слід зазначити, що фінансова і соціальна (нефінансова) звітність мають як спільні риси, так і відмінності (табл. 2).

Процес уніфікації нефінансових показників, розробки міжнародних та національних стандартів соціальної (нефінансової) звітності лише розпочався. Нині основним міжнародним стандартом у царині соціальної звітності є Регламент або керівництво щодо звітності в галузі стійкого розвитку, розробле-

ний Глобальною ініціативою зі звітності (GRI). Цей документ може використовуватися різними підприємствами для визначення змісту соціальних звітів і складається з двох частин.

*Частина 1. Принципи і рекомендації.*

1.1. Принципи визначення змісту звіту: сутність (матеріальність), врахування позицій заінтересованих сторін та повнота.

1.2. Принципи визначення якості звіту: збалансованість, порівняльність, точність, своєчасність, надійність і зрозумілість.

1.3. Рекомендації щодо визначення рамок соціального звіту.

*Частина 2. Стандартні елементи і показники.*

2.1. Стратегія та профіль діяльності.

2.2. Підхід керівництва компанії до вирішення питань, які є змістом корпоративної соціальної відповідальності.

2.3. Показники діяльності.

Структура показників діяльності як провідного складника соціальної (нефінансової) звітності така:

Ø показники економічної результативності;

Таблиця 1

**Мотивація до користування соціальною звітністю окремих заінтересованих сторін**

Окремі заінтересовані сторони	Мотивація до користування соціальною звітністю
Керівництво компанії та акціонери	<p>Можливість мати якомога докладнішу інформацію про економічні, екологічні, соціальні аспекти діяльності, суспільне визнання та суспільний вплив компанії. Особливу цінність становить інформація про дотримання етики бізнесу, лояльність клієнтів, стан корпоративної культури, задоволеність персоналу, дотримання законодавчих вимог, динаміку довіри до компанії з боку інститутів громадянського суспільства.</p> <p>Матеріали соціальної звітності — це нові можливості самоаналізу та крок на шляху подальшого стійкого розвитку.</p> <p>Наявність цієї інформації дає можливість виявляти ризики та відкривати нові можливості для розвитку бізнесу</p>
Персонал компанії та його представницькі органи (виробничі ради, профспілки тощо)	<p>Отримання докладної інформації про дії та плани компанії щодо формування компенсаційного пакета, реалізації соціальних програм, реструктуризації бізнесу, покращення умов праці, створення нових робочих місць</p>
Бізнес-партнери	<p>Можливість з'ясувати, чи є їхній партнер надійною організацією, чи дотримується вона етичних принципів ведення бізнесу, чи не порушує прав людини у сфері безпосереднього докладання праці, чи дотримується міжнародно-правових норм, чи немає ризику втратити (понижити) імідж через співпрацю з цією організацією</p>
Конкуренти	<p>Можливість порівняння власних ініціатив у царині КСВ і нефінансових показників з ініціативами та показниками інших компаній (як конкурентів, так і не конкурентів). Це дає змогу виявити потенційні ризики, опрацювати заходи щодо удосконалення своєї діяльності та покращити чи зберегти імідж</p>
Споживачі	<p>Отримання інформації щодо якості і цін на товари і послуги, змін у товарній політиці на перспективу, екологічної результативності компанії, дотримання соціально-трудова норм на виробництві.</p> <p>Остання інформація вкрай необхідна з огляду на те, що в багатьох країнах поширюється рух відповідальних споживачів, які відмовляються від споживання товарів, виробництво яких пов'язане зі значною шкодою навколишньому середовищу або порушенням прав людини</p>
Державні органи й органи місцевого самоврядування	<p>Можливість порівняння задекларованої місії у статутних, інших документах з реальною участю компанії у розв'язанні соціальних і екологічних проблем регіону; оцінки зисків або втрат у зв'язку з присутністю компанії на конкретній території.</p> <p>Отримання інформації, необхідної для розроблення програм соціально економічного розвитку та охорони навколишнього середовища в країні, регіоні, іншій територіальній одиниці</p>

- Ø показники екологічної результативності;
- Ø показники результативності у галузі організації праці та забезпеченні гідної праці;
- Ø показники результативності: права людини;
- Ø показники результативності взаємодії з суспільством;
- Ø показники результативності: відповідальність за продукцію.

Процес підготовки соціальної звітності досить трудомісткий, передбачає чіткий розподіл відповідальності між структурними підрозділами організації за підготовку та узагальнення необхідної інформації. Фахівці із соціального аудиту пропонують підготовку соціальної звітності здійснювати у п'ять етапів<sup>5</sup>.

За наявними даними практика складання соціальних звітів розвивається надзвичайно стрімко. Так, у США 41%, а у Європі майже 68% компаній вже запровадили у свою практику соціальну звітність. Водночас скорочується підготовка звітів з окремих напрямів забезпечення стійкого розвитку – екологічного стану, питань безпеки тощо. Причиною цього є те, що соціальні звіти будуються, як

правило, за принципом триєдності (triple bottom line reporting), тобто охоплюють звітність з питань економічної, соціальної та природоохоронної діяльності.

Упровадження практики складання соціальних звітів – достатньо нова «технологія» та інститут, що мають слугувати соціальному розвитку колективів і країни в цілому, підвищенню якості життя населення, забезпеченню соціальної згуртованості суспільства. Наукове опрацювання цієї проблематики лише розпочинається. На цьому етапі вкрай важливо довести до громадськості, політикуму, інститутів громадянського суспільства непересічне значення зазначених вище «технологій» і інститутів у розв'язанні сучасних проблем економічного, соціального та екологічного характеру.

Не можна не акцентувати й на тому, що перманентні кризові явища в економіці і особливо світова економічна криза останніх років внесли і продовжують вносити корективи в економічну, соціальну, природоохоронну діяльність компаній, урядів держав як суб'єктів вироблення та реалізації соціально-економічної політики. Відбувається трансфор-

Таблиця 2

**Порівняльна характеристика фінансової і соціальної (нефінансової) звітності**

Відмітні характеристики	Фінансова звітність	Соціальна (нефінансова) звітність
Законодавча база	Розвинена нормативно-правова база, яка формувалась упродовж багатьох десятиліть	Законодавча база лише формується. Нині законодавчі акти щодо соціальної (нефінансової) звітності діють лише в окремих країнах
Обов'язковість	Обов'язково у випадках, передбачених чинними нормативно-правовими актами	Добровільно
Періодичність	Річна, піврічна, квартальна	Річна або дворічна
Горизонти відображення стану та перспектив	Відображає результати діяльності у звітному періоді порівняно з базовим	Відображає результати діяльності у звітному періоді порівняно з базовим, може містити плани організації на майбутнє
Форми подання звітності	Стандартні форми звітності	Довільні форми звітності або згідно з ухваленими нормативними актами

<sup>5</sup> Аннаев А. Нефинансовая отчетность: сущность, стандарты и этапы подготовки // А. Аннаев // Общество и экономика. – 2009. – № 8–9. – С. 213–214.



мація моделей КСВ через скорочення фінансових можливостей більшості компаній та перерозподіл наявних ресурсів залежно від визначених пріоритетів набуття конкурентних переваг та подолання наслідків кризи. З іншого боку, криза, як лакмус, висвітлила достеменно прихильність конкретних компаній до ідеології та філософії КСВ. Маємо змогу на прикладах останніх двох років відстежувати дії конкретних підприємницьких структур на «полі» соціальної відповідальності. Одні бізнесові структури обирають найпростіший шлях — скорочення персоналу і зниження витрат на персонал; другі — прагнуть реструктуризації виробництва, модернізації робочих місць і зниження витрат за мінімального скорочення кадрового ядра; треті — дбають лише про інтереси акціонерів; четверті — кошти державної підтримки спрямовують на виплату бонусів топ-менеджерам і т. п.

Формування КСВ бізнесу на терені України у новітній її історії не розпочинається з нуля. Традиції ділової етики, меценатства, що були сформовані ще у дорадянський період, як і специфічна форма соціальної відповідальності, що мала місце у радянські часи, залишили свій слід у практиці підприємництва. Утім з початку 90-х рр. XX ст. вектор соціальної відповідальності бізнесу було змінено якщо й не повністю, то значною мірою на протилежний. Замість політики патерналізму було сформовано та поширено на соціальну сферу в цілому і підприємств зокрема суто ліберальну концепцію розвитку, розпочався процес «скидання» соціальної інфраструктури, звільнення суб'єктів господарювання від соціального «навантаження».

В останні роки і загалом у суспільстві, і серед окремих бізнесових структур зростає усвідомлення, що соціальна сфера — це не суцільні витрати, а інститут, який має закласти основи стійкого розвитку. Але процес «прозоріння» йде надзвичайно повільно. Пришвидшити його спільно з бізнесовими структурами мають науковці, інститути держави та громадянського суспільства. Маємо задіяти весь арсенал засобів, методів, принципів, «технологій» підвищення соціальної відповідальності бізнесу, які є надбанням світової спільноти — від прийняття професій-

них етичних кодексів аж до запровадження цілісних систем корпоративної соціальної відповідальності. Ці системи мають передбачати використання і потенціалу законодавчого регулювання співпраці бізнесу та суспільства, і потенціалу договірного регулювання соціально-економічних відносин, і потенціалу етичних принципів ведення бізнесу.

Світовий досвід свідчить, що існуючі моделі КСВ мають «національне» забарвлення, котре визначається не в останню чергу участю держави у регулюванні соціально відповідальної поведінки, а саме масштабом та арсеналом методів такої участі. Так, американська модель КСВ (на чому вже наголошувалось) з погляду правозастосування заснована здебільшого на принципах прецедентного права. Що ж стосується Європейського континенту, то «загальний рівень» регулювання КСВ із задіянням законодавчих норм прямої та опосередкованої дії тут є вищим.

Вважаємо, що для нашої країни, де рівень суспільної самосвідомості залишається невисоким, соціальний діалог діє здебільшого де-юре, а громадянське суспільство все ще перебуває на стадії становлення, добровільність КСВ має поєднуватися з дієвим державним регулюванням соціально відповідальної поведінки. Вважаємо, що українські компанії значно швидше б засвоїли філософію КСВ, якби держава взяла на озброєння і такі методи впливу на соціально відповідальну поведінку, як підтримка розвитку фондів соціально відповідального інвестування; надання податкових пільг та інші форми підтримки соціально відповідальних корпорацій; ініціювання та стимулювання підготовки кадрів з напрямку «Менеджмент соціальної відповідальності».

Саме за активної участі держави у суспільстві має формуватися повага до бізнесових структур, які демонструють соціально відповідальну поведінку. Чи не час анонс новин на першому національному каналі розпочинати не з інформації про вбивства та ДТП, а з інформації про динаміку індексів соціально відповідальних компаній? Але й тут маємо не перестаратися, інакше комунікативна функція КСВ може переважити реальні зміни у царині стратегічного управління компаніями та цілеспрямованого забезпечення стійкого розвитку.

# Тенденції українського ринку праці під впливом світової фінансової кризи

Н. ЗІНКЕВИЧ,  
Державний центр зайнятості  
Міністерства праці та соціальної політики України

*У статті аналізується стан ринку праці України в умовах кризи, досліджуються фактори зменшення зайнятості та зростання безробіття, шляхи мінімізації впливу негативних наслідків світової фінансової кризи на сферу докладання праці.*

*В статье анализируется состояние рынка труда Украины в условиях кризиса, исследуются факторы уменьшения занятости и роста безработицы, пути минимизации влияния последствий мирового финансового кризиса на сферу приложения труда.*

*In this article are analyzed the condition of the labor market of Ukraine in crisis period, the factors of reducing employment and growing unemployment, the ways of minimizing the influence of the global financial crisis.*

Ключові слова: світова фінансова криза, ринок праці, соціальний захист, мінімізація негативних наслідків кризи.

**С**учасна криза має системний характер: її наслідки позначилися на економіках більшості країн світового співтовариства, включаючи Україну. Приналежність України до системи світової торгівлі на тлі накопичення проблем у країнах-імпортерах української продукції з одного боку та складні впровадження прогресивних технологій, низька ефективність фінансових інститутів — з іншого зробили вітчизняну економіку особливо вразливою. Орієнтація вітчизняного експорту на сировинну продукцію та продукцію первинної переробки (деревина, металопродукція, мінеральні добрива) за зниження попиту на них призвели до різкого скорочення обсягів валютної виручки, простоїв на багатьох металургійних підприємствах.

Аналізу розвитку ринку праці під впливом світової фінансової кризи, заходів щодо мінімізації її негативних наслідків присвячено достатньо уваги вітчизняних та зарубіжних авторів. Зокрема, серед вітчизняних науковців, які досліджують ці проблеми, відзначимо С. І. Бандура, І. Ф. Гнибіденка, А. М. Колода, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор, В. В. Онікієнка, І. Л. Петрову, В. А. Савченка. Однак дотепер деякі проблемні питання залишаються дискусійними або недостатньо дослідженими. Потребують першочергової уваги проблеми, пов'язані зі специфікою розвитку ринку праці в кризових умовах, визначення стратегічних орієнтирів і тактичних цілей протидії посиленню негативних тенденцій у сфері зайнятості.

Це обумовлює актуальність дослідження проблем ефективності антикризових заходів. Як зазначалось на 98-ій Міжнародній конференції праці у червні 2009 р., «глобальний економічний занепад торкається всіх і унеможлює для будь-якої країни в короткостроковому періоді тиражування свого досвіду виходу з кризи. Якщо всі країни стимулюватимуть свою економічну активність насамперед завдяки зайнятості й соціальному захисту..., є можливість відновити глобальне економічне зростання і торгівлю»<sup>1</sup>.

Метою статті є детальний аналіз сучасних тенденцій українського ринку праці та вплив запроваджених у 2009 р. антикризових заходів у сфері зайнятості на стримування безробіття та повернення незайнятих громадян до продуктивної зайнятості.

Напередодні кризи Україна, незважаючи на низькі порівняно з країнами Євросоюзу показники рівня зайнятості, вирізнялась разом з Росією серед країн СНД зростанням зайнятості та скороченням безробіття, тоді як у Молдові, Вірменії, Грузії рівень зайнятості у перехідний період знижувався.

Протягом перших трьох кварталів 2008 р. на ринку праці України простежувались позитивні тенденції зростання зайнятості населення та скорочення безробіття (рис. 1, рис. 2). За 2008 р. рівень безробіття порівняно з 2007 р. не підвищився та склав 6,4% чисельності економічно активного населення, у 2009 р. він підвищився проти 2008 р. на 2,4 в. п. — до 8,8% (рис. 3).

<sup>1</sup> Доповідь Генерального директора МОП Хуана Сомавія «Преодоление глобального кризиса в отношении рабочих мест. Восстановление экономики на основе мер по обеспечению достойного труда» (Женева, 2009 р.).

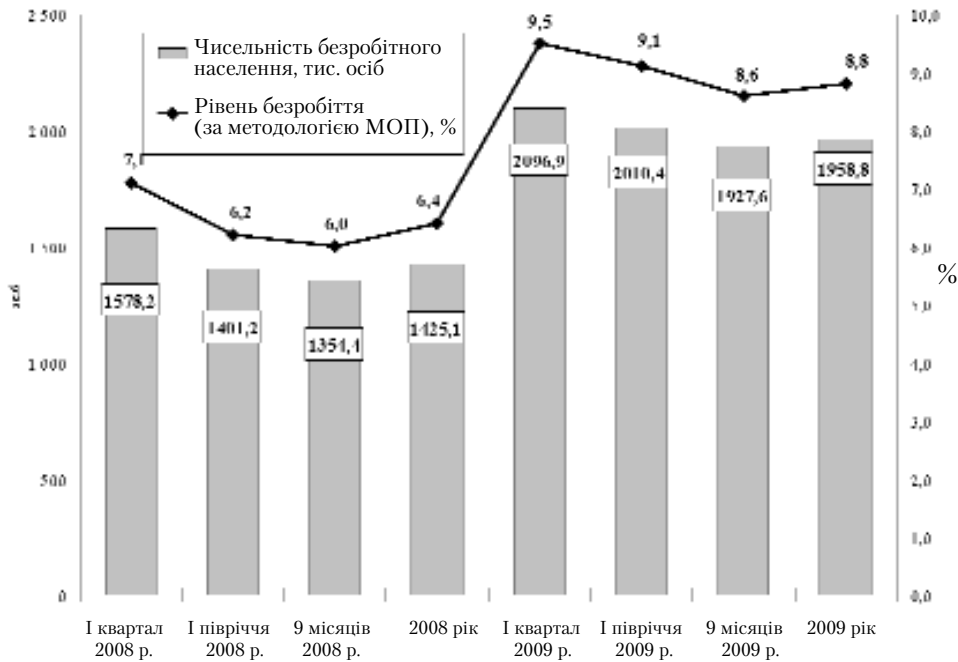


Рис. 1. Чисельність безробітного населення та рівень безробіття (за методологією МОП) \*

\* Джерело: Державний комітет статистики України

У 2009 р. кількість безробітних зросла порівняно з 2008 р. на 533,7 тис. осіб. (див. рис. 1), з них: серед міського населення – на 429,3 тис. осіб, серед сільського – на 110,4 тис. осіб.

Розглядаючи вплив кризи на український ринок праці, слід підкреслити, що найбільшою мірою він проявився стосовно економічно активного населення, насамперед – найманих працівників у промисловості, будівництві, службовців комерційних банків та фірм, офісного персоналу, обслуговуючих та посередницьких організацій. Саме ці категорії склали переважну більшість звільнених, переведених на роботи у режимі неповного робочого часу, відправлених в адміністративні відпустки, постраждалих від невчасної виплати заробітної плати тощо.

Відзначимо, що ринок праці в Україні відреагував на спад фінансових ринків у США з певною затримкою. Іпотечне житлове кредитування продовжувалося в Україні, як і в Російській Федерації, Казахстані, практично до кінця 2008 р., у будівельній та суміжних галузях ліквідація надлишкової чисельності працівників почалась наприкінці 2008 – на початку 2009 рр. Найбільш руйнівного удару Україна зазнала під дією миттєвого зниження довіри інвесторів, різкого спаду обсягів інвестицій та притоку капіталу. Після тривалого зростання прямих інозем-

них інвестицій за 2000–2007 рр. їх обсяги, які безпосередньо впливали на зростання ВВП, у 2009 р. значно скоротилися. Якщо у 2008 р. в економіку України іноземними інвесторами було вкладено 10 911,1 млн дол. США прямих інвестицій<sup>2</sup>, то вже у 2009 р. – тільки 5634,6 млн дол. США<sup>3</sup>, що становить 51,6% обсягів 2008 р.

Починаючи з жовтня 2008 р., ажіотажний попит на працівників практично в усіх сферах економічної діяльності та в кожному регіоні змінився на стрімке його скорочення та динамічне зростання реєстрації незайнятих громадян у державній службі зайнятості. Посилився дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Упродовж перших трьох кризових місяців 2008 р. попит на робочу силу скоротився утричі, найбільшою мірою – у промислових регіонах – Запорізькій, Дніпропетровській, Донецькій та Харківській областях<sup>4</sup> (рис. 4).

Під впливом кризи найбільше скорочення чисельності зайнятих відбулося у будівництві, промисловості, діяльності готелів та ресторанів, сільському господарстві. Причиною незайнятості майже 41% незайнятих громадян, що перебували на обліку в центрах зайнятості, було звільнення за угодою сторін згідно зі ст. 36 п.1 КЗпПУ (за адміністративними даними державної служби зайнятості за 2009 р.). У перші кризові місяці обсяги звільнень

<sup>2</sup> Державний комітет статистики України, експрес-випуск № 34 від 16.02.2009 р.

<sup>3</sup> Державний комітет статистики України, експрес-випуск № 35 від 17.02.2010 р.

<sup>4</sup> Адміністративні дані державної служби зайнятості, 2008–2009 рр.

були надвисокими, що і спричинило «хвилю зростання безробіття» на ринку праці.

У листопаді-грудні 2008 р. були зафіксовані найвищі за останні п'ять років обсяги реєстрації безробітних жителів сільської місцевості, у тому числі працівників сільського господарства. Третину незайнятих громадян, що перебували на кінець 2008 р. на обліку в центрах зайнятості, становили колишні працівники сільського господарства, мис-

ливства, лісового господарства. Певна частина громадян України зареєструвалися в центрах зайнятості як безробітні, сподіваючись на отримання допомоги по безробіттю у зв'язку з падінням платоспроможності та наявністю заборгованості перед банками за отримані позички. Серед безробітних кожен шостий до звернення в центр зайнятості більше року не працював, а кожен п'ятий не мав професії або спеціальності.

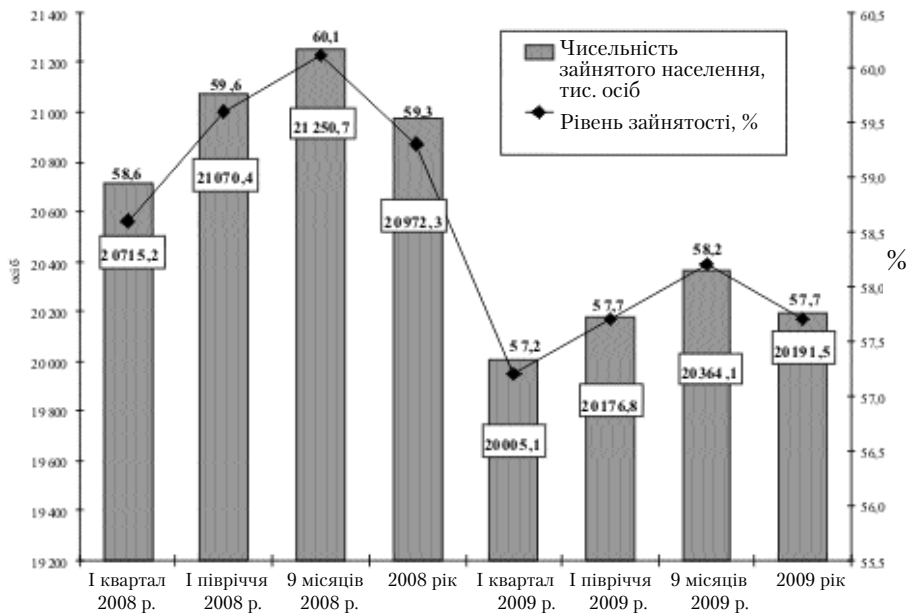


Рис. 2. Чисельність зайнятого населення та рівень зайнятості\*

\* Джерело: Державний комітет статистики України

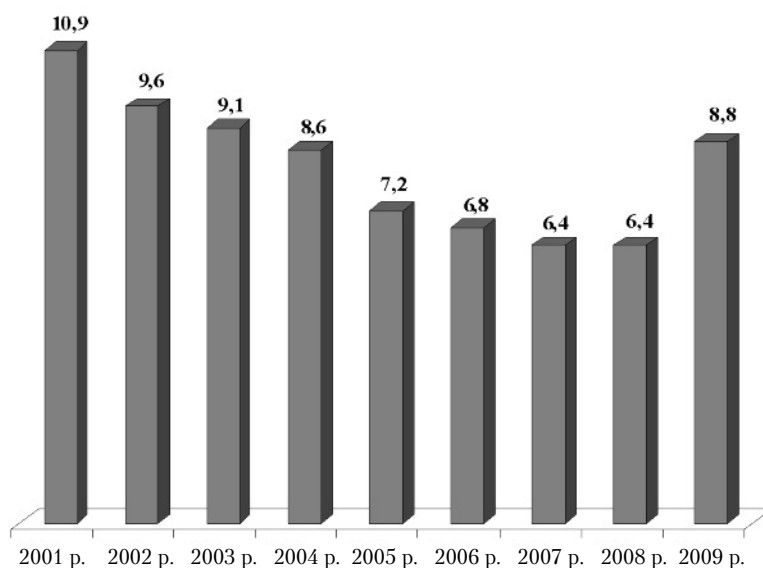


Рис. 3. Рівень безробіття населення (за методологією МОП), % до економічно активного населення\*\*

\*\* Джерело: Державний комітет статистики України

Найбільшими обсяги безробіття в Україні у 2009 р. були у міських поселеннях (1456,8 тис. осіб). Вони майже втричі перевищували чисельність безробітних сільської місцевості. Рівень безробіття серед економічно активного населення у віці 15–70 років у містах склав 9,6% проти 7,2% на селі. Частіше не мали роботи та активно її шукали чоловіки. Чисельність безробітних чоловіків у 1,5 разу перевищувала чисельність шукачів роботи серед жінок. Найбільш суттєво від наслідків світової кризи, як і в усьому світі, постраждала молодь, особливо юнаки. Серед молоді у віці 15–24 роки кожен шостий – безробітний.

У регіональному розрізі найбільші обсяги безробіття спостерігалися у промислово-розвинених регіонах – Донецькій (205,6 тис. осіб), Дніпропетровській (129,4 тис. осіб), Харківській (105,5 тис. осіб) та Львівській (100,5 тис. осіб) областях. Найвища концентрація безробітних або частка тих, хто не мав роботи, активно її шукав та був готовий приступити до роботи, залишалася у Рівненській області (рівень безробіття – 12,7%), Тернопільській (11,3%), Сумській (11,1%), Чернігівській (11,1%), Черкаській (10,8%) областях. Найнижчим рівень безробіття був у м. Києві (6,5%), м. Севастополі (6,7%), Одеській області (6,8%), АР Крим (6,8%).

Динаміка зареєстрованого безробіття в Україні у 2009 р. характеризувалась наступними тенденціями. Упродовж року структура незайнятих громадян за професійно-кваліфікаційним складом динамічно змінювалась. Порівняно з докризовим періодом 2008 р. значно зросли обсяги зареєстрованих безробітних з числа професіоналів, фахівців, особливо

кваліфікованих робітників з інструментом. Серед незайнятих осіб, які перебували на обліку в службі зайнятості, суттєво збільшилась питома вага громадян з повною вищою, базовою, неповною вищою та професійно-технічною освітою за рахунок зменшення на 6 в. п. частки громадян з повною загальною середньою освітою.

Найбільший дисбаланс між попитом та пропозицією на робочу силу за професійним складом був зафіксований державною службою зайнятості серед керівників малих підприємств, менеджерів підприємств, технічних службовців, пов'язаних з інформацією, а також кваліфікованих робітників з інструментом, робітників у галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування, робітників, що обслуговують промислове устаткування, машини, а також складальників машин. Чисельність незайнятих осіб – представників найпростіших професій у 9 разів перевищувала попит на них, що свідчить про скорочення потреби підприємств у цій категорії працівників, а також оптимізацію чисельності працюючих на підприємствах саме за рахунок скорочення представників цієї категорії.

Водночас третина світових компаній-роботодавців, незважаючи на кризу, навпаки відчували у цей період труднощі при підборі кваліфікованих працівників. За даними найбільшої світової кадрової агенції Manpower, яка провела опитування 39 тис. компаній, що пропонують роботу у 33 країнах світу, у десятку найпопулярніших на ринку праці професій, окрім кваліфікованих працівників (skilled trades), також увійшли торговельні представники, агенти з продажу, інженери та технічні працівники, управ-

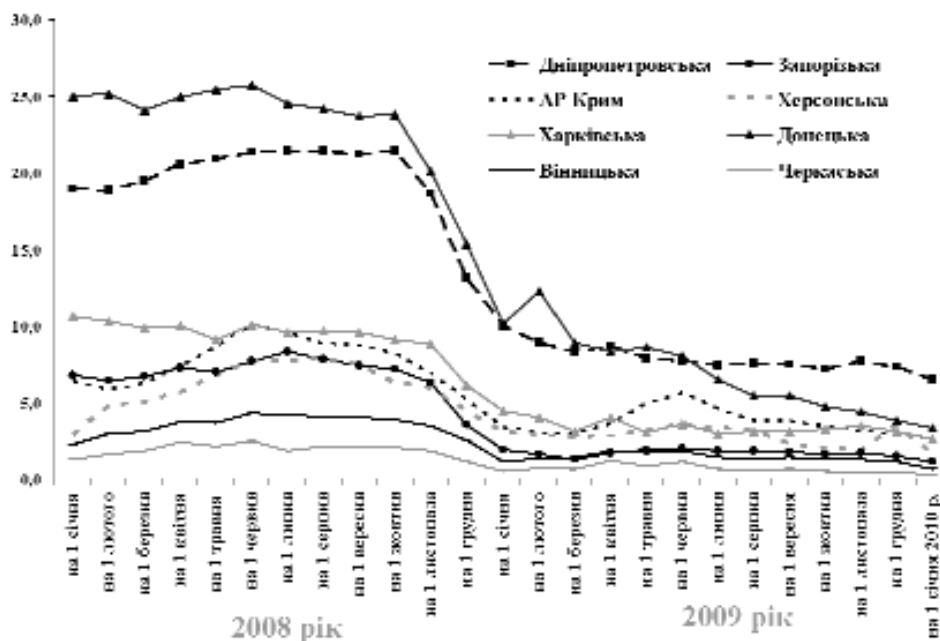


Рис. 4. Кількість вакансій, зареєстрованих у службі зайнятості, тис. одиниць

лінці, виконавчі директори та бухгалтери, водії, рядові робітники.

За рік із початку кризи в Україні середньооблікова чисельність найманих працівників, які одночасно є платниками податків та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, зменшилась майже на 1 млн осіб (рис. 5).

Це позначилося на формуванні доходів бюджетів усіх рівнів та надходженнях до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Відповідно, це зменшує можливості фінансування превентивних та активних програм сприяння зайнятості населення за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

В доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці Хуана Сомавія на 98-й Міжнародній конференції праці (2009 р.) зазначалось, що «пов'язані з кризою ризики для соціальної згуртованості і стабільності занадто великі, щоб їх можна було ігнорувати»<sup>5</sup>. За оцінками МОП, на відновлення зайнятості потрібно щонайменше 5–8 років, а скорочення безробіття може продовжитись навіть за умови досягнення стійких позитивних тенденцій відновлення економіки. Беззаперечно, вихід із кризи для України знаходиться у площині посилення ролі реального сектора економіки, повернення довіри до банків та підтримки платоспроможного попиту на товари та послуги.

Заходи державного регулювання безробіття у період кризи визначені Законом України «Про вне-

сення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу фінансової кризи на сферу зайнятості населення» № 799 від 25 грудня 2008 р. та запроваджені з 13 січня 2009 р. Під їх впливом, починаючи з 1 кварталу 2009 р., на ринку праці з'явилися позитивні тенденції щодо зростання обсягів і рівня зайнятості.

Значно зменшились обсяги зайнятості в режимі скороченого робочого дня, утримали менше працівників перебувають в адмінвідпустках. Саме застосування гнучких форм зайнятості у режимі скороченого робочого дня сприяло гальмуванню безробіття, недопущенню масових звільнень на бюджетотворюючих підприємствах різних видів економічної діяльності, збереженню їх трудового потенціалу. Це – міжнародний досвід, накопичений багатьма країнами, застосування якого дозволило зберегти в Україні понад 1 млн робочих місць, на яких працюють понад 10% загальної кількості кваліфікованих працівників.

Реалізація антикризового законодавства у сфері зайнятості впродовж січня-квітня 2009 р. дозволила загальмувати масове необґрунтоване звільнення працівників за статтею 36 п.1 КЗпПУ (угода сторін) до скасування відповідної норми рішенням Конституційного Суду України від 28 квітня 2009 р. Порівняно з груднем 2008 р., коли після звільнення з цієї причини до центрів зайнятості звернулись і зареєструвались як безробітні 178,7 тис. осіб, вже у березні таких безробітних було зареєстровано тільки 17,6 тис. осіб. Такий ефект антикризового законо-

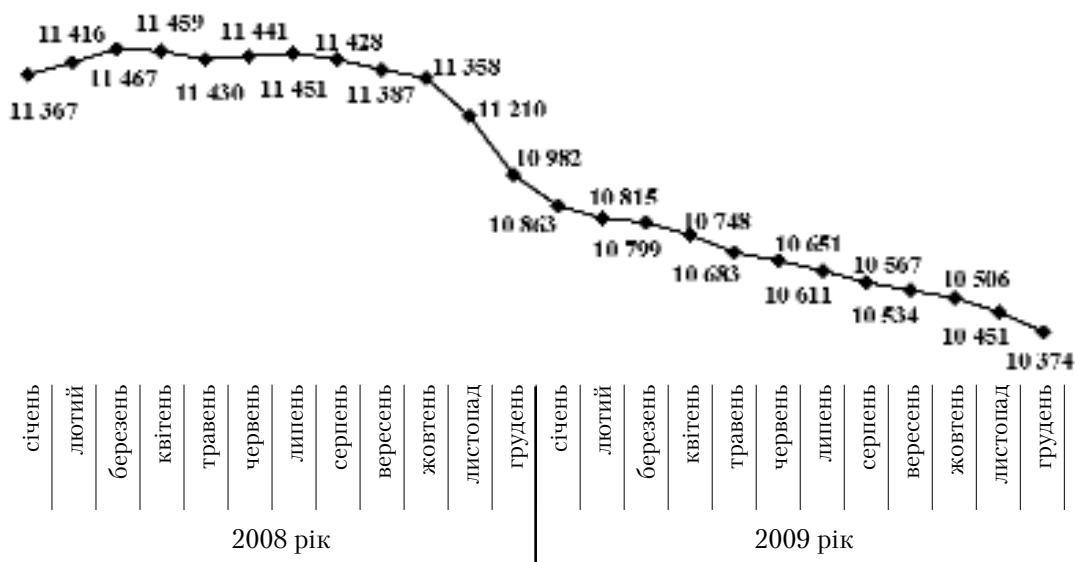


Рис. 5. Середньооблікова чисельність найманих працівників, тис. осіб\*

\* Джерело: Державний комітет статистики України

<sup>5</sup> Доповідь Генерального директора МОП Хуана Сомавія «Преодоление глобального кризиса в отношении рабочих мест. Восстановление экономики на основе мер по обеспечению достойного труда» (Женева, 2009 р.).

давства був непередбачуваним. Водночас, удвічі скоротились обсяги звільнень за статтею 40 п.1 КзпПУ (зміни в організації виробництва та праці). Зменшилась, порівняно з попереднім роком, на 82 тис. чисельність безробітних з колишніх членів особистих селянських господарств.

Дещо стабілізувати ситуацію дозволила реалізація законодавчих норм щодо мінімізації утриманських настроїв, підвищення мотивації до пошуку підходящої роботи та оперативного працевлаштування на актуальні вакансії за сприяння державної служби зайнятості. Адже в період кризи регулювання процесів на ринку праці не може відбуватися звичними методами, які застосовувались на етапі підйому економіки, скорочення безробіття та нестачі кадрів. Беззаперечно, важливим чинником мінімізації негативних наслідків кризи на ринку праці виявилось застосування страхової моделі забезпечення соціального захисту населення від безробіття. Це найбільше надбання і результат соціального діалогу.

Однак прийняття антикризових заходів у сфері зайнятості та безробіття не вирішило автоматично усіх проблем. Найгірші ознаки розбалансованості українського ринку праці, на жаль, зберігаються і на початку 2010 р. Звуження попиту на робочу силу, що поєднується зі зменшенням можливостей створення робочих місць, відбиває реакцію ринку праці України на світову фінансову кризу у 2010 р. І це лише верхівка більш глибоких і тривалих суперечностей у сфері зайнятості, що накопичувались десятиліттями.

Нині, коли ринок праці України лише очікує позитивних сигналів макроекономічного оздоровлення, діяльність державної служби зайнятості спрямо-

вана на досягнення рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили. За січень-лютий 2010 р. за сприяння державної служби зайнятості були працевлаштовані понад 71 тис. незайнятих громадян та набули нових професійних знань і навичок на замовлення роботодавців ще близько 39 тис. осіб, майже 30 тис. осіб були залучені до оплачуваних громадських робіт. Серед пріоритетів діяльності державної служби зайнятості у 2010 р. — підвищення результативності співпраці з роботодавцями, яке має забезпечити поступове досягнення докризових обсягів надання соціальних послуг усім шукачам роботи, суттєве розширення кола роботодавців — надавачів інформації про вакантні робочі місця, прискорення укомплектування вакансій з одночасним пришвидшенням працевлаштування незайнятих громадян. На 98-ій Міжнародній конференції праці в Женеві (2009 р.) було визнано, що служби зайнятості ніколи ще не мали такого важливого значення, як у період криз, адже безробіття у світі, за висновками МОП, зростатиме до кінця 2010 р.

Звісно, ринку праці якнайшвидше потрібні позитивні сигнали. За макроекономічним прогнозом на 2010 р. рівень безробіття серед економічно активного населення у віці 15–70 років передбачається на рівні 8,1%. Разом з тим, для цього мають запрацювати не лише фактори макроекономічного зростання, а й сформуватись соціальний капітал, складовою якого є довіра у відносинах соціальних партнерів. Українським феноменом на шляху подолання кризи має стати соціальний діалог як підґрунтя розвитку соціальної відповідальності бізнесу, соціальної згуртованості людей праці та соціальної стабільності в країні.



## Передплачайте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудоких відносин, ринкових перетворень тощо.

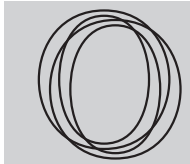
**Періодичність виходу — 8 номерів на рік.**

**Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати**

**Україна:**  
**Аспекти праці**  
Індекс — 74541

**Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2010 р.:**  
на рік — 80 грн 76 коп.  
на півроку — 40 грн 38 коп.  
на квартал — 20 грн 19 коп.

*The author has grounded the methodology research the essence of labour payment in the system of economic relations. The conceptual basis of the development and improvement of labour payment system in Ukraine has also been developed.*



... ; по-дру ...  
 о-ме ...  
 о-ме ...  
 удь-яких ...  
 о-еко ...  
 о-ме ...  
 « ... »  
 о-пер ...

<sup>1</sup> ... 3-18; // ... // : ... - 2008. - 4. -  
 ... - 2008. - 8. - 3-12.



щодо заохочення роботодавців до підвищення заробітку найманих працівників.

Грошова (матеріальна) винагорода за працю — це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу доданої вартості і виручки від реалізації продукції підприємства загалом. Заробітна плата є центральною, але не єдиною складовою грошової винагороди. Крім заробітної плати, грошова винагорода за працю може містити також частину валового доходу підприємства на основі участі найманого працівника у прибутку, соціальні та компенсаційні виплати, відкладені (страхові) виплати тощо. Як відомо, робочі місця вирізняються так званими незарплатними характеристиками — умовами, розташуванням, видами соціальних послуг, статусом та ін. Звідси відмінності у величині винагороди, що їх компенсують «незарплатні» (компенсаційні) відмінності в характеристиці робочих місць<sup>2</sup>. Заробітна плата має матеріальну форму (грошову чи натуральну) і характеризується більшою (основна заробітна плата) чи меншою (додаткова заробітна плата) постійністю<sup>3</sup>.

Сутність економічної категорії, як відомо, виражається в її функціях, наукове розуміння яких дозволяє встановити зв'язок оплати праці з системою соціально-економічних відносин. І в цьому випадку суперечлива єдність двох суттєвих вихідних моментів оплати праці — вартості робочої сили і вартості продукту — результату праці — виявляється у взаємозв'язку двох його функцій (відтворювальної та стимулюючої).

Взаємозв'язок і взаємодія відтворювальної і стимулюючої функцій забезпечують якісну стійкість грошової винагороди за працю. Звичайно, при бажанні можна виділити і більш широкий набір функцій оплати праці: облікову, розподільчу, соціальну, забезпечення соціальної справедливості тощо. Але саме відтворювальна і стимулююча функції є головними, такими, що створюють конституючі ознаки оплати праці. Очевидно, що розмір оплати праці має одночасно забезпечувати як відшкодування витрат робочої сили, всебічний розвиток всіх складових фізичного і духовного потенціалу людини, так і зацікавлювати її в неухильному підвищенні ефективності праці та виробництва. Зростання рівня оплати праці є основною рушійною силою покращення загального рівня життя населення.

Потреби національного розвитку висувають на перший план стимулюючу функцію оплати праці, а отже, економічну складову цієї категорії. Без цього неможливий перехід до інвестиційно-інноваційної моделі економічного розвитку, яка вимагає не дешевої робочої сили, як зараз, а високого рівня оплати праці й ефективності

виробництва. Не можна розуміти оплату праці лише як соціальну категорію, а її рівень визначати соціальними факторами. Чим менша частка соціальної складової у грошовій винагороді найманого працівника, тим ефективнішою є система оплати праці, тим краще виконуватиметься стимулююча функція оплати праці. Грошова винагорода за працю має бути заробленою робітником, а не наданою йому роботодавцем, у тому числі мінімальна заробітна плата. В цьому зв'язку слід говорити про виконання оплатою праці насамперед економічних, а не соціальних функцій. Сучасний найманий працівник не потребує соціальної допомоги з боку роботодавця чи держави.

Немало гострих проблем методологічного характеру пов'язані з абсолютизацією у вітчизняній теорії оплати праці принципів трудової теорії вартості. Очевидно, що самого лише розуміння визначальної ролі праці мало для теоретичного обґрунтування сутності оплати праці. Оплата праці виражає також і відносини, що виникають у процесі продажу продукту (результату) виробництва на товарному ринку.

Не можна виводити теоретичну систему із неправильного у своїй основі принципу абсолютизації якоїсь однієї основи оплати праці. Подібна система вже із самого початку буде страждати односторонністю і навіть упередженістю. В цьому зв'язку зведення всього аналізу оплати праці виключно до методології трудової теорії вартості не забезпечує належної глибини наукового дослідження. Ідея про необхідність пошуку точок синтезу трудової теорії вартості і теорії граничної корисності не є новою. Але часто ця ідея залишається на рівні загальних установок; тут же вона має втілитися у вирішення конкретної економічної проблеми сутності оплати праці.

Оплату праці слід виводити не просто з вартості (ціни) робочої сили і чинників (як ринкових, так і інституційних), що впливають на неї, а з процесу безпосереднього виробництва, де споживається робоча сила і створюється продукт — товар. Методологічно правильно шукати сутність оплати праці як у відносинах ринку робочої сили, так і в процесі виробництва потрібного для суспільства (споживачів, покупців) продукту (в теорії маржиналізму — граничного продукту).

Дослідження зв'язку рівня оплати праці з величиною кінцевого результату виробництва — вартістю продукту праці — бере свій початок ще від ідей А. Сміта. «Продукт праці, — підкреслював він, — складає природну винагороду за працю, або його заробітну плату»<sup>4</sup>. На відміну від цієї точки зору, К. Маркс дотримувався іншого методологічного підходу. Він писав у 3-тій «Капіталу», що заробітна плата найманого робітника визначається витратами виробництва і відтворення його специфічної робочої сили, а не продуктом його праці<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Роцин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда / С. Ю. Роцин, Т. О. Разумова. — М.: ИНФРА-М, 2000. — С. 180.

<sup>3</sup> Див.: Экономика труда / Под. ред. Винокурова М. А., Горелова Н. А. — СПб.: Питер, 2004. — С. 229.

<sup>4</sup> Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит // Антология экономической классики. В 2-х томах. — Т. I. — М.: МП «ЕКОНОВ», 1991. — С. 133.

<sup>5</sup> Маркс К. Твори / К. Маркс, Ф. Энгельс. — Т. 3. — Ч. I. — С. 300.

В історії розвитку економічної науки першим розглянув теорію розподільчих відносин з позицій ідей маржиналізму Дж. Б. Кларк. Він, розвиваючи ідеї А. Сміта, стверджував, що рівність між заробітною платою і продуктом праці в загальному і приблизному вигляді має місце в умовах багатосуб'єктних відносин власності і привласнення. В основі поглядів Дж. Б. Кларка на оплату праці лежав закон спадної продуктивності праці і капіталу, відповідно до якого при незмінному розмірі капіталу кожний додатково найнятий робітник зумовлює менший приріст обсягів продукції, ніж найнятий раніше. Продуктивність праці останнього робітника в цьому випадку є граничною продуктивністю праці. За таких умов заробітна плата, на думку Дж. Б. Кларка, збігається з тим продуктом, який можна приписати граничній праці, тобто дорівнює вартості продукту, виробленого граничним робітником. Оплата праці у кожній галузі виробництва, — писав він, — тяжіє до граничного продукту суспільної праці, яка використовується відповідно до певної суми суспільного капіталу<sup>6</sup>. Точки зору про те, що заробітна плата дорівнює граничному продукту праці, по суті дотримувався й А. Маршалл<sup>7</sup>.

Тлумачення продукту (граничного продукту) праці як основи теоретико-методологічного бачення оплати праці важливе тому, що воно має прямий вихід на актуальні питання зайнятості. Рівність заробітної плати граничному продукту праці забезпечує стійкість і рівновагу на ринку робочої сили. Якщо в результаті зміни попиту на працю заробітна плата відхиляється від граничного продукту, це відразу ж призводить до зміни рівня зайнятості — до додаткового залучення (чи скорочення) робочої сили у виробництво (із виробництва). Як відомо, в теорії зайнятості класичної концепції використовуються поняття «корисність заробітної плати» і «тягар праці». При цьому корисність заробітної плати за даної кількості зайнятих робітників дорівнює граничному тягарю праці при тій же величині зайнятості<sup>8</sup>.

Методологічна логіка дослідження оплати праці виявляється порушеною при зведенні сутності цієї категорії лише до вартості (ціни) робочої сили. Замість того, щоб джерело коштів на оплату праці пояснювати виробничими факторами — закономірностями формування і руху міри праці, саму оплату праці починають пояснювати необхідністю відшкодування вартості робочої сили. Чи не тут лежить хибна теоретико-методологічна ідея необхідності пошуку додаткових фінансових джерел збільшення рівня оплати праці?<sup>9</sup>

Оплата праці не може існувати інакше, ніж за принципом розподілу пропорційно вартості створеного продукту. При цьому вартість, додана живою працею, виступає одночасно і як об'єкт розподілу. А це означає, що розподіл за вартістю (результатами праці) має важливе стимулююче значення; сам робітник своєю працею створює вартість, необхідну для зростання грошової винагороди.

Є дві обставини, які спростовують уявлення про винагороду за працю лише як про вартість робочої сили. По-перше, робітник має працювати, щоб отримати грошову винагороду; по-друге, реальна величина цієї винагороди залежить від кінцевого результату праці — вартості товару, що був виготовлений працівником. Найманий робітник повинен своєю працею заробити такий дохід, щоб відшкодувати вартість робочої сили. За відносинами купівлі-продажу на ринку робочої сили стоять відносини привласнення і розподілу знову створеної вартості, що визначаються в кінцевому підсумку ефективністю виробництва і праці. Порівняльна виробнича ефективність праці та капіталу визначає принципи розподілу і привласнення результатів виробництва. Праця стимулює найманого працівника тим, що міра праці впливає на розподіл доходу і тим самим на його цільові установки і мотивації економічної поведінки.

Мабуть одним із найбільш дискусійних є питання стосовно того, що є об'єктом купівлі-продажу на специфічному ринку робочої сили: робоча сила, праця, трудова послуга, право на використання робочої сили. Слід підтримати А. М. Колота, який зауважує, що «як об'єкт купівлі-продажу на ринку праці варто розглядати робочу силу як ресурс праці, право на використання якого та його умови закріплюються в угоді (договорі) між роботодавцем і найманим працівником»<sup>10</sup>. В економічній літературі, як правило, основною відмінністю між поняттями «праця» і «трудова послуга» вважається те, що праця задовольняє потребу у момент її здійснення, тобто є благом не у формі речі, а у формі діяльності<sup>11</sup>. Доки робоча сила знаходиться в руках її власника-носія, вона є лише потенційним ресурсом праці і не оплачується. Після продажу робочої сили вона відчужується від її носія; він віддає підприємцю (роботодавцю) право розпоряджатися своєю робочою силою. Робітник є власником своєї робочої сили лише доти, поки він як продавець останньої «торгується» з роботодавцем під час укладання трудової угоди (договору). Договір купівлі-продажу робочої сили є обов'язковим для виконання юридичним документом, який фіксує

<sup>6</sup> Кларк Дж. Б. Распределение богатства / Дж. Б. Кларк. — М.: Гелиос АРВ, 2000. — С. 106.

<sup>7</sup> Маршалл А. Принципы экономической науки. II / А. Маршалл. — М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. — С. 219.

<sup>8</sup> Цит. за: Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс // Антология экономической классики. В 2-х томах. Т. 2. — М.: МП «ЕКОНОВ», 1992. — С. 139.

<sup>9</sup> Алексеев А. Скільки можна залишатися дешевою робочою силою / А. Алексеев // Дзеркало тижня. — 2007. — 3 лютого. — С. 9.

<sup>10</sup> Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 7.

<sup>11</sup> Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2002. — С. 137–138.

право роботодавця користуватися придбаною робочою силою. Роботодавець купує робочу силу для її використання, витрачання у процесі виробництва.

Отже, важливим теоретико-методологічним питанням є місце вартості робочої сили та процесів, що відбуваються на ринку робочої сили, у системі оплати праці. Вартість робочої сили визначає межі оплати праці; величина грошової винагороди за працю завжди тяжіє до вартості робочої сили. Критерій оплати праці (критерій — мірило оцінки; ознака, на підставі якої виробляється оцінка чого-небудь) — це вартість робочої сили. Очевидно, можна вважати вартість робочої сили потенційною мірою грошової винагороди за працю. Отже, вартість робочої сили є своєрідною тримальною конструкцією, що започатковує всю систему оплати праці. Вона є об'єктивною основою, що формує величину грошової винагороди за працю.

Вартість робочої сили визначається в акті купівлі-продажу на ринку до здійснення процесу виробництва. Сама праця не має вартості, вартістю вона стає лише в уречевленій формі. Отже, роботодавець насправді оплачує не робочу силу, а працю. Оплата праці у кінцевому підсумку відбувається не на ринку робочої сили, а після завершення процесу виробництва.

Однак найманий працівник у будь-якому випадку враховує вартість своєї робочої сили, прагнучи до такої величини грошової винагороди, яка б забезпечувала йому гідне життя, повне відшкодування витрат фізичних і духовних сил і повноцінний розвиток як цілісної особи. Робоча сила як товар завжди має певну вартість, величина якої складає той орієнтир, до якого «прагне» грошова винагорода кожного працівника. Правильне визначення місця такої ринкової форми як вартість робочої сили в системі оплати праці дозволяє запобігати багатьом теоретико-методологічним труднощам у процесі наукового дослідження.

Очевидно, що у процесі трудових домовленостей на ринку робочої сили встановлюється ставка заробітної плати. Однак цього недостатньо. Угода (договір) між роботодавцем і найманими працівниками має давати соціальним партнерам ширші критерії оцінки величини грошової винагороди за працю. Так, поряд із загальнонаціональною мінімальною заробітною платою і галузевим мінімумом оплати праці у процесі трудових угод мають встановлюватися темпи зростання рівня оплати праці на період дії цих домовленостей.

Малообґрунтованим у теоретико-методологічному плані є, на наш погляд, виділення так званих зовнішнього і внутрішнього ринків праці. Розгляд внутрішнього ринку робочої сили у межах підприємства звужує можливості теоретичного дослідження оплати праці. На підприємстві немає ринку, там здійснюється процес виробництва. Ототожнювати ціну робочої сили на підприємстві із заробітною платою неправильно. Такий підхід збіднює зміст об'єктивних економічних категорій «заробітна плата» і «грошова винагорода за працю».

Як можна переконатися з матеріалів цієї статті, теоретико-методологічні засади оплати праці будуються зовсім не на основі так званого внутрішнього ринку робочої сили на підприємстві. Навпаки — остання логічна конструкція лише ускладнює хід дослідження.

Слід акцентувати увагу на розвиткові кредитних відносин у сфері оплати праці (товарного кредиту, де специфічним товаром є робоча сила). Йдеться, зокрема, про організацію виплати заробітку, яка в ідеалі має здійснюватись щотижнево, а кінцева величина винагороди за працю виплачуватися після формування всіх складових цієї винагороди. Порядок і періодичність виплати заробітку двічі або один раз на місяць фактично означає, що найманий працівник кредитує свого роботодавця. Тут не розглядаються випадки із затримками виплат заробітної плати найманим працівникам, що є кримінальним злочином з боку роботодавця. Авансова форма виплати заробітної плати відображає той факт, що роботодавець запропонував найманому працівнику місце роботи, а працівник фактично погодився виконувати цю роботу. Тобто авансовий заробіток виплачується до початку процесу виробництва. Як підсумок — саме роботодавець кредитує свого найманого працівника, що відповідає специфіці продажу такого товару, як робоча сила. Часткова оплата за цей товар (в даному випадку — робочу силу) здійснюється до його використання (споживання).

Суб'єктами найманої праці на ринку робочої сили виступають не тільки безробітні — особи, які не мають роботи і шукають її. Такими суб'єктами є всі наймані працівники, які діють на ринку на засадах економічної свободи, мають право вільно звільнитися з роботи і вільно шукати на ринку нове робоче місце на інших підприємствах, тобто працюючи, бути потенційно присутніми на ринку робочої сили.

Щодо взаємозв'язку оплати праці і майбутньої пенсії найманого працівника варто зазначити, що пенсія за своїм економічним змістом є відкладеним елементом винагороди за працю у період перебування працівника у працездатному віці, коли він фактично працює. У цьому сенсі слід підкреслити, що солідарна пенсійна система перекидає реальні економічні відносини, не дозволяє зрозуміти сутнісні риси системи пенсійного забезпечення найманих працівників.

Особливо слід наголосити на значенні процесу демократизації трудових відносин і оплати праці. Тенденція розвитку економічних відносин у процесі виробництва полягає в тому, що у міру подолання надлишкового протиставлення інтересів найманих працівників і роботодавців на перший план виходитиме механізм демократизації відносин оплати праці.

Демократичність оплати праці найповніше проявляється на підприємствах, які ведуть господарство на основі колективної власності. В цьому випадку кожен працівник, який є власником, безпосередньо відчуває результати своєї праці і реально може впливати на ді-

яльність підприємства. На інших підприємствах ця перевага виявляється меншою мірою; тут формуються інші форми демократизації трудових відносин. Зазвичай у літературі виділяються чотири основні форми розвитку виробничої демократії: участь працівників в управлінні працею та якістю продукції на рівні цеху (дільниці); створення робітничих рад або спільних комітетів робітників і менеджерів; запровадження систем участі персоналу в прибутках; участь представників найманої праці в роботі рад директорів корпорацій<sup>12</sup>.

У теоретико-методологічному плані недостатньо усвідомлений досвід реалізації програми участі найманих працівників у дольовій власності (ESOP) в економіці США. ESOP (Employee stock ownership plan) — це, по суті, трастовий фонд, який володіє акціями якоїсь компанії і вкладає в них пенсійні кошти її найманих працівників. Менеджери цієї програми розпоряджаються її фінансовими активами в інтересах найманих працівників<sup>13</sup>.

Зауважимо, що соціальне партнерство, що його закладено на ринку робочої сили, продовжується й у процесі виробництва. Величина грошової винагороди найманих працівників не може не враховувати результатів діяльності всього підприємства, а самі наймані працівники виявляються зацікавленими у спільній ефективній прибутковій роботі. Як відомо, ще Д. Рікардо правомірно поставив питання про залежність норми прибутку від ставки заробітної плати, тобто згідно з його вченням прибуток залежить від того, висока чи низька заробітна плата<sup>14</sup>. Щодо співвідношення оплати праці і прибутку для сучасних умов типовим є твердження: «У розвинених країнах світу створені умови для поєднання максимізації прибутку зі зростанням заробітної плати»<sup>15</sup>.

Роботодавці мають створити належні можливості для повного виявлення здібностей найманих працівників на тих робочих місцях, які дозволяють їм своєю працею отримати необхідні доходи для гідного життя. У ринковому господарстві кожен найманий працівник об'єктивно поставлений в такі умови, що він зобов'язаний сам підвищувати свій добробут шляхом власної праці. При цьому стимулювання ефективності виробництва кінцевої продукції на підприємстві за сучасного стану поділу праці може бути забезпечене лише колективними зусиллями найманих працівників.

На наш погляд, сучасні теоретико-методологічні засади оплати праці невіддільні від закономірностей матеріально-технічного й організаційно-економічного розвитку процесу виробництва. Кожний новий спосіб оплати праці задається рівнем технічного базису виробництва і відображає його реальний стан; він — закономірний продукт удосконалення поділу і кооперації виробництва<sup>16</sup>.

У сучасному базисі процесу виробництва відсутні матеріально-технічні й організаційні умови, за яких витрати і результати праці збігаються. Класичним прикладом такого збігу в індустріальному виробництві є праця на конвеєрі, де залежно від швидкості його руху точно відомо, скільки виробів робітник має виготовити і фактично виготовляє за одиницю робочого часу. Сучасний спосіб оплати праці не може не ґрунтуватися на розвиткові кооперації праці, коли виготовлення окремих частин кінцевого продукту перетворюється в самостійні виробничі процеси. В організаційно-економічному плані це відбувається на основі виділення окремих центрів відповідальності у цілісному виробничому ланцюжку створення продукту. Центри відповідальності базуються у цьому випадку на розподілі відповідальності за результатами господарювання між підрозділами підприємства. Найбільш наочно це простежується на прикладі тих підприємств, де має місце повний цикл економічного руху ресурсів і матеріалізуються економічні інтереси всіх працівників. Побудова системи центрів відповідальності для підприємств із замкненим циклом виробництва дозволяє чітко виділяти за цими центрами кошти на оплату праці. Центри відповідальності (центри витрат, доходів, оплати праці, прибутку та інвестицій) стають у процесі сучасного виробництва важливими організаційними одиницями системи управління підприємством.

Таким чином, на основі чіткого розуміння проблеми взаємозв'язку вартості (ціни) робочої сили, результатів праці та рівня грошової винагороди найманих працівників концепція оплати праці ставить на міцну методологічну і теоретичну основу, що створює необхідні заділи для подальших більш конкретних досліджень.



<sup>12</sup> Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2008. — С. 199.

<sup>13</sup> Conte M.A., Biasi J., Kruse D., Jampani R. Financial Returns of Public ESOP Companies: Investor Effects vs. Manager Effects // *Financial Analysts Journal*. — 1996. — № 52 (July/August). — P. 51-61.

<sup>14</sup> Рікардо Д. Начала политической экономии // В. Петти, А. Смит, Д. Рікардо, Дж. Кейнс, М. Фридмен / *Классика экономической мысли*: Соч. — М. : ЭКСМО. — Пресс, 2000. — С. 424.

<sup>15</sup> Див.: Никитин С. Прибыль и зарплата в развитой рыночной экономике: динамические взаимосвязи / С. Никитин, А. Никитин // *Мировая экономика и международные отношения*. — 2000. — № 7. — С. 77-80.

<sup>16</sup> У цьому плані слід навести відомий приклад одного із засновників австрійської школи маржиналізму О. Бем-Баверка про визначення величини винагороди п'ятьох різних робітників, які на засадах поділу праці беруть участь у виробництві машини (Бем-Баверк фон О. Избранные труды о ценности, проценте и капитале / О. фон Бем-Баверк. — М. : Эксмо, 2009. — С. 636-640).

## РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Т. Кір'ян, к.е.н. — шеф-редактор

О. Варецька, к.е.н. —  
головний редактор

В. Адаменко

В. Барабаш, к.соц.н.

Д. Богиня, д.е.н.

І. Бондар, д.е.н.

В. Галицький, к.соц.н.

О. Грішнова, д.е.н.

Г. Дмитренко, д.е.н.

А. Колот, д.е.н.

Ю.Куліков, д.е.н.

Е. Лібанова, д.е.н.

О. Новікова, д.е.н.

М. Папієв, к.е.н.

І. Петрова, д.е.н.

П. Розенко

М. Шаповал, к.е.н.

### Вимоги до змісту та оформлення статей, що подаються до друку в журналі «Україна: аспекти праці»

Рукопис надсилається до редакції поштою в одному примірнику з підписом автора і датою. У цьому ж конверті має бути диск або дискета з електронним варіантом статті.

До статті додається:

—  
рецензія;

—  
анотації (обсягом 2–3 речення) українською, російською, англійською мовами та ключові слова українською мовою. Англійський варіант анотації не може бути зроблений шляхом застосування автоперекладача. Статті з некоректним перекладом анотації на англійську не розглядаються;

—  
відомості про автора (авторів): прізвище, ім'я та по батькові (повністю), місце роботи, посада, науковий ступінь, домашня та службова адреси, контактні телефони.

#### Вимоги до змісту.

Зміст статті має відповідати напряму журналу. Відповідно до вимог ВАК стаття має містити такі складові:

• постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важли-

вими науковими чи практичними завданнями;

• аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми і на які спирається автор; виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття;

• постановка завдання;

• виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів;

• висновки за результатами проведеного дослідження та перспективи подальших розвідок.

#### Вимоги до оформлення.

Обсяг статті — 10–14 сторінок (шрифт Times New Roman, 12 кегль, міжрядковий інтервал — 1,5).

Рисунки, таблиці, графіки та діаграми подаються у вигляді, що дозволяє їх коригування (Word, Excel — 98-2003). Не допускається розміщення у статті сканованих з інших видань таблиць, графіків, діаграм та рисунків. Послідовна нумерація рисунків і таблиць арабськими цифрами (Рис. 1; Табл. 1), а також посилання на них у тексті — обов'язкові.

Засновники — НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці та НАН України, фірма «Праця».

Реєстраційне посвідчення КВ № 4270, видане Держкомінформполітики 5 червня 2000 р.  
Індекс — 74541

Затверджено до друку рішенням Вченої Ради НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці та НАН України, протокол № 5 від 21 квітня 2010 р.

Опубліковані матеріали відбивають точку зору авторів, яка може не збігатися з точкою зору редколегії журналу.

Відповідальність за вірогідність інформації, фактів та інших відомостей, посилань на нормативні акти, цитати, власні імена несуть автори публікацій.

Адреса редакції:

Україна, 01030, м. Київ,  
вул. І. Франка, 15.  
Тел.: (044) 234-03-02,  
Тел./Факс: (044) 454-86-28  
E-mail: prat1@gala.net

Над випуском працювали:

Д. Верба —  
науковий редактор  
І. Фальковська —  
літературний редактор,  
коректор  
О. Герещенко —  
комп'ютерний набір  
Г. Тихомирова — дизайн,  
комп'ютерна верстка



Набір, верстка фірми «Праця»

Підписано до друку: 5.05.2010 р.

Формат 60 × 84<sup>1/8</sup>

Друк офсет.

Ум.-друк. арк. 6,07

Надруковано в друкарні фірми «ВПОЛ».

Адреса: ЗАТ «ВПОЛ», ДК № 15.

03151. Київ, вул. Волинська, 60.

Замовлення №

Наклад 920 пр.