

ISSN 2411-6912 03-04

*Науково-економічний
та суспільно-політичний
журнал*

**3-4
2016**

Видається із січня 1995 р.

Україна: аспекти праці

Згідно з наказом № 747 від 13.07.2015 р. Міністерства освіти і науки України «Про затвердження рішень Атестаційної колегії Міністерства» щодо діяльності спеціалізованих вчених рад від 30 червня 2015 р. журнал «Україна: аспекти праці» включено до Переліку наукових фахових видань України.

У журналі можуть публікуватись результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора та кандидата економічних наук.

Київ 2016

Шановні передплатники та читачі журналу!

На жаль, скорочення тиражів друкованих періодичних видань не оминуло й наш з вами журнал «Україна: аспекти праці».

Перед засновниками постало нелегке питання, як зберегти часопис. На сьогодні єдиним варіантом є видавати журнал з двоюваними номерами дещо збільшеним обсягом. Сподіваємося на ваше розуміння й зацікавленість у подальшій долі видання.

Віримо, що ці труднощі минуть і журнал «Україна: аспекти праці» й надалі залишатиметься дискусійною трибуною для фахівців та науковців у галузі праці.

Редакційна колегія

УДК 331 (477) (05) «540.3»

У номері:

РИНОК ПРАЦІ

- І. ПЕТРОВА.** Ринки праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку3

ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- А. КОЛОТ, О. ГЕРАСИМЕНКО.** Соціально-економічний вимір гідної праці в координатах нової економіки.10

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

- В. МОРТИКОВ.** Інституціональне проектування в соціально-трудої сфері25

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК

- Н. ГАРКАВЕНКО, В. ВІТЕР, Т. НОВОСІЛЬСЬКА.** Роль держави у соціально-економічному розвитку суспільства та вирішенні проблеми бідності30

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

- Н. ПОЛЯК, О. ПОПЛАВСЬКА.** Запровадження в Україні двовимірної стратегії МОП щодо розширення соціального забезпечення.....38

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

- О. БРІНЦЕВА.** Трансформація людського капіталу в контексті зміни змісту праці в новій економіці46

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

- І. ГОРБАЧОВА.** Управління персоналом аграрних підприємств у контексті євроінтеграції50

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА ПІДГОТОВКА КАДРІВ

- М. ДРОЗАЧ, Н. ПАРШИНА, Н. СТУЛЬПІНАС.** Впровадження системи підтвердження кваліфікації за результатами неформального професійного навчання в Україні: сучасні проблеми та механізми реалізації55

Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку

І. ПЕТРОВА

доктор економічних наук

Університет економіки та права «КРОК»

м. Київ

У статті проаналізовано суперечливі тенденції формування українського ринку праці. Висвілено перспективи його подальшого розвитку та інституційні умови для їх досягнення.

В статье проанализированы противоречивые тенденции формирования украинского рынка труда. Высветлены перспективы его дальнейшего развития и институциональные условия их достижения.

The article analyses contradictory trends of ukrainian labour market formation. It highlights prospectives of its further development and institutional conditions of their reaching.

Ключові слова: ринок праці, політика стимулювання попиту на працю, політика стимулювання пропозиції праці.

Постановка проблеми. Функціонування ринку праці відбувається в процесі суперечливої взаємодії попиту та пропозиції через постійну адаптацію кількості та якості робочої сили до кількості та якості робочих місць. Стан та динаміка ринку праці визначаються комплексним впливом факторів на його кон'юнктуру. По-перше, це фактори попиту, що переважно впливають на створення, збереження та ліквідацію робочих місць в економіці. Рух робочих місць є наслідком макроекономічної, структурної, інноваційно-інвестиційної, грошово-кредитної та зовнішньоторговельної політики. Досвід реформування показує, що політики, на жаль, не спричинили синергетичного ефекту на модернізацію робочих місць в українській економіці. Між іншим, розв'язання саме цієї проблеми могло б стати основним імпульсом соціально-економічного розвитку, здатним значною мірою протистояти кризовим явищам та внутрішнім і зовнішнім загрозам. По-друге, це фактори пропозиції (демографічні, міграційні, політики у сфері доходів та соціального захисту, розвитку соціально-трудої сфери), що впливають на процеси формування та використання робочої сили. Накопичені проблеми в цій площині переконливо свідчать про неефективність соціальної політики загалом, та її очевидну нескорельованість з економічною політикою. Унаслідок суперечливої, нескоординованої, а часом різновекторної дії зазначених факторів, на ринку праці виникла низка проблем. Класифікуємо їх за двома можливими станами функціонування ринку праці: задоволеного і незадоволеного попиту. Стан задоволеного попиту характеризує ситуацію зайнятості населення, тоді як незадоволений

попит визначається, з одного боку, наявністю безробіття, з іншого – незаповненими вакансіями. Відповідно до цих двох станів проаналізуємо основні суперечності функціонування ринку праці та визначимо перспективи його подальшого розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В українській науці проблемами ринку праці активно займаються такі вчені, як А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Л. Шевченко та ін. Проте багатоаспектність цього явища та виклики зовнішнього середовища, яке стає все більш динамічним та непередбачуваним, обумовлюють потребу в нових дослідженнях специфічних проблем функціонування ринку праці в Україні.

Метою статті є аналіз основних суперечностей функціонування ринку праці України у станах задоволеного й незадоволеного попиту та виявлення шляхів їх розв'язання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зміни у сфері зайнятості, що відбувалися протягом усього періоду реформування української економіки, продемонстрували значну специфіку порівняно з академічними уявленнями та практикою інших країн. Серед основних тенденцій розвитку зайнятості відзначимо такі:

1. Збільшення фактичного рівня зайнятості населення при збереженні низьких показників продуктивності праці. У табл. 1 представлено показники динаміки зайнятості населення, які свідчать про її стабільне, хоча й незначне, зростання.

Разом з тим зміни у ВВП відбувалися за іншою траєкторією. Незважаючи на прирости його показників у фізичному обсязі, індекси ВВП щодо попе-

Таблиця 1

Динаміка показників зайнятості населення України¹

Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2010-2013 рр.
Зайняті, тис. осіб	20266	20324	20354	20404	+138
Безробітні, тис. осіб	1786	1733	1657	1576	-210
Економічно активне населення, тис. осіб	22051	22057	22011	21980	-71
Рівень зайнятості (%)	92,4	92,1	92,7	92,3	+1,9

реднього року з урахуванням дефлятора у період 2010–2013 рр. мали спадну динаміку: 113,74 %, 114,2 %, 107,8 % і 104,3 % відповідно. Окремі ситуації зростання ВВП здебільшого були пов'язані з коливаннями експорту, аніж з реальним підвищенням продуктивності праці за рахунок нових технологій. Отже, якщо з точки зору економічної теорії скорочення зайнятості веде до скорочення ВВП, то на практиці спостерігалася тенденція підтримання більш-менш стабільного рівня зайнятості при зниженні ВВП. Це свідчить про те, що в країні реалізується курс на повну, але непродуктивну зайнятість. Відставання України за продуктивністю є критичним для подальшого розвитку. Економічне стимулювання підприємств реального сектору засобами кредитно-грошової та інвестиційної політики, яке не має на меті радикальних зрушень у продуктивності, є марнотратством. Сумно, що за індексом продуктивності праці, розрахованим МВФ і МОП для 85 країн, Україна посідає 72 місце, хоча за попереднє десятиліття значення цього показника подвоїлося. Країна істотно відстає від європейських партнерів, маючи рівень продуктивності праці втричі нижчий, ніж у Словаччині, учетверо – ніж у Німеччині та в 5 разів – ніж у Франції. Щоб наздогнати найближчого партнера – Польщу, треба підняти рівень продуктивності праці у 2,6 рази. Проте на заваді стають неадекватні умови праці, відсутність нових виробничих технологій, недостатня кваліфікація робочої сили, домінування в структурі промисловості України товарів з низьким та середньо-низьким рівнями технологічності.

2. «Роздержавлення» сфери зайнятості при слабких стимулах до підприємницької діяльності. Протягом періоду реформування питома вага працівників у державному секторі в середньообліковій чисельності робітників і службовців у народному господарстві зменшувалася, що, втім, не привело до появи високопродуктивного приватного сектору. Найбільша питома вага недержавних підприємств

склалася в торгівлі, громадському харчуванні, заготівлях і збуті, в будівництві, у фінансуванні та кредитуванні.

3. Скорочення в сегменті стандартної зайнятості повного робочого часу унаслідок стрімкого розвитку нестандартних форм зайнятості (надомної, віртуальної, дистанційної, тимчасової). Тенденція опосередковано підтверджується неухильним зменшенням чисельності штатних працівників. Наприклад, у 2010 р. їх було 10758 тис. осіб, а в 2013 р. – 10164 тис. осіб, тобто спостерігається досить суттєве скорочення – 5,5 %.

Оцінюючи цю тенденцію з позицій досягнення продуктивної зайнятості, варто зазначити двоякість її впливу. З одного боку, відхід від абсолютизації стандартної зайнятості посилює її гнучкість, слугує амортизатором для багатьох категорій працівників на ринку, дозволяє використовувати працю високоінтелектуального сегмента зайнятих на варіативних умовах трудової угоди. З іншого боку, поширення неповної зайнятості (особливо вимушеної) веде до деіндустріалізації, консервації непродуктивної праці. Зокрема це стосується зайнятості в аграрному секторі, де нестандартні форми зайнятості часто відповідають доіндустріальному її типу.

4. Деформалізація зайнятості з тісним переплетінням офіційної та неофіційної діяльності. Розвиток недержавного сектору забезпечується не стільки шляхом створення системи малого та середнього бізнесу, що було б одним з кардинальних шляхів вирішення проблем зайнятості, скільки за рахунок перерозподілу населення у неформальну сферу.

За оцінками фахівців, населення України одержує близько 35 % доходів без реєстрації, особливо в будівництві, торгівлі, готельному й ресторанному бізнесі та аграрному секторі, а питома вага неформально зайнятих у цих галузях і секторах економіки коливається від 30 до 60%. Частка тіньової економіки досягає майже 60 % ВВП².

¹Розраховано за даними Державної служби статистики – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

²Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.] – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/books/2009>

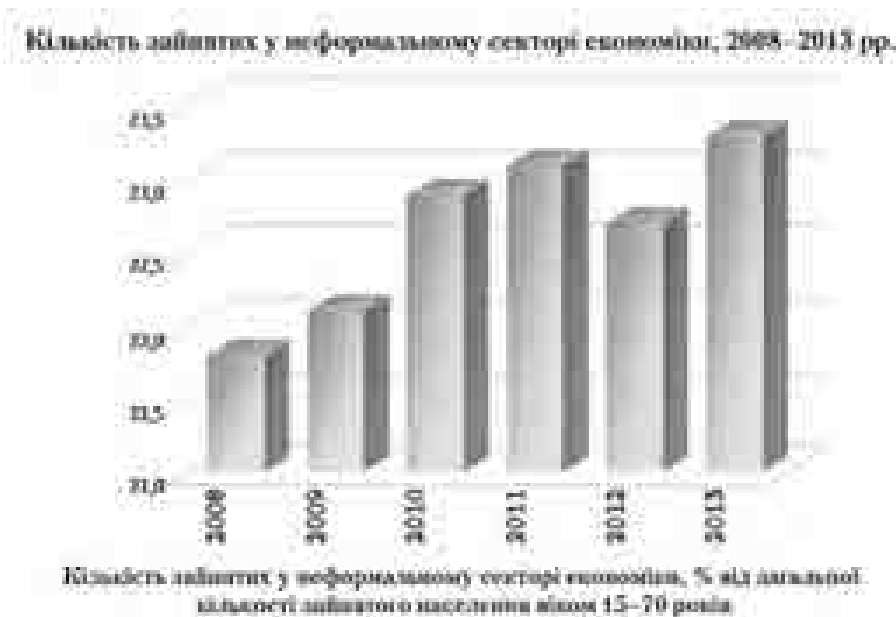


Рис. 1. Динаміка зайнятості в неформальному секторі економіки

Точно оцінити масштаби неформальної економіки практично неможливо. За даними Держслужби статистики, протягом п'ятиріччя 2008–2013 рр. кількість зайнятих у неформальному секторі економіки зростала, склавши у 2013 р. 4,8 млн осіб, або 23,3 % загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років (рис. 1).

Цілком обгрунтовано можна припустити, що реальна оцінка неформальної зайнятості ще вища, доходючи до 7 млн працездатних, що перевищує третину офіційно зайнятих. Складність оцінювання полягає ще й у тому, що неформальна зайнятість є вкрай неоднорідною сукупністю з нечіткими межами: поряд з тими працівниками, які зайняті тільки в неформальному секторі, є такі, що суміщують діяльність на офіційному та неофіційному робочих місцях (на умовах первинної та вторинної зайнятості). Вторинна зайнятість, з одного боку, розширює сферу самореалізації працівника та збільшує його доходи, проте, з іншого – перевищує нормальну інтенсивність праці, спричиняє надмірне стомлення і згодом зниження продуктивності на основному робочому місці.

5. Відносна нечутливість зайнятості (пропозиції праці) до ціни праці. Згідно з класичними уявленнями, за умови зниження доходів від праці кількість праці, що пропонується на ринку, має скорочуватися. Проте на українському ринку праці такого не відбувається. Попри всі перекося в системі оплати праці зайнятість була майже стабільною, незважаючи на:

- низький рівень оплати праці за показниками мінімальної та середньої заробітної плати;
- надмірну диференціацію доходів населення;

- заборгованість із виплат заробітної плати;
- відсутність зв'язку заробітної плати з рівнем кваліфікації, результатами праці;
- значну й невиправдану регіональну та галузеву диференціацію заробітної плати;
- поширеність тіншових схем оплати праці;
- обмеженість ринкового стимулювання праці;
- наявність централізовано встановлених обмежень.

6. Диспропорції в структурі зайнятості (секторальні, регіональні, за видами діяльності, професійно-кваліфікаційні), що сукупно спричиняють неефективне використання суспільної праці. У процесі реформування української економіки відбулося збільшення частки первинного сектору, зростання третинного (сфери послуг), тоді як вторинний зазнав фактичної руйнації, що призвело до деіндустріалізації економіки, її розбалансування та зниження конкурентоспроможності на світових ринках. Так і не вдалось подолати регіональний дисбаланс зайнятості, залишилися не вирішеними проблеми монофункціональних регіонів. Як зазначалося вище, неприпустимо низькими темпами йде формування інноваційних форм зайнятості. Професійно-кваліфікаційна структура зайнятості, незважаючи на загалом високий рівень освіти українських працівників, не відповідає потребам поточного та майбутнього станів ринку праці, що проявляється в ситуації з безробіттям. Зокрема, нагромаджений високоінтелектуальний людський потенціал використовується неефективно, що знижує потенціал розвитку країни.

У частині незадоволеного попиту ринок праці характеризується безробіттям та незайнятими

вакансіями. У період, що аналізується, рівень безробіття був також відносно стабільним і нижчим за середньоєвропейські показники. Його сплеск мав місце в 2014 р., що пояснюється руйнівним впливом на ринок праці воєнної ситуації та вимушеного переселення в країні. Рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці, сягнув 9,3 % економічно активного населення (у 2013 р. – 7,3 %). Проте цей показник все ж таки був меншим за середній у країнах Євросоюзу, де рівень безробіття становив 10,2 %, зокрема, у Португалії – 14,1 %, Кіпрі – 16,1 %, Хорватії – 17,0 %, Іспанії – 24,5 %, Греції – 26,5 %. В Україні, як і в інших країнах, найвищий рівень безробіття був серед молоді у віці 15–24 роки (23,1 %), що удвічі вище, ніж серед інших вікових груп.

Позитивною тенденцією є зниження питомої ваги кваліфікованих фахівців серед зареєстрованих безробітних. Однак загрозливими тенденціями залишаються збільшення тривалого безробіття, молодіжного, осіб 50+ та інших соціально вразливих категорій ринку праці.

Загальною особливістю формування ринку праці в Україні є те, що воно проходить в умовах зростання пропозиції робочої сили і скорочення попиту на неї при певному збільшенні попиту на висококваліфіковану працю (як фахівців, так і робітників).

Економічна та політична кризи не лише пролонгують негативні тенденції розвитку ринку праці, а й загострюють їх, звужуючи можливості протистояння їхнього впливу. Серед невирішених у попередній період проблем залишаються такі: професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту і пропозиції робочої сили; неповне і неефективне використання зайнятості; стабільно високий рівень малопродуктивної неформальної зайнятості; низька інституціоналізація безробіття; невідповідність секторальної і галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки. Світовий досвід свідчить про існування тісного зв'язку між поглибленням кризових явищ в економіці та виникненням шоків, пов'язаних з функціонуванням виробничої, фінансово-кредитної та соціальної сфер. Наростання соціальних шоків у суспільстві пов'язано зі зростанням рівня безробіття, втратою можливостей працевлаштування економічно активного населення, побоюванням бідності, незахищеності, зневірою у подальших перспективах. Втрачаючи впевненість у праці, людина стає соціально та психологічно вразливою. Одночасно зростає соціальна напруга в суспільстві.

Аналіз основних тенденцій розвитку зайнятості та безробіття виявив їхню тривалість та суперечли-

вість, що переконує у формуванні неефективної моделі ринку праці в Україні. Нами виявлено такі її парадоксальні особливості:

- питання зайнятості та оплати праці в теоретичному і практичному аспектах вирішуються ізольовано;
- політика на ринку праці будується за принципом реагування, а не є проактивною;
- соціальні аспекти політики ринку праці (допомога безробітним) домінують над економічними (створення робочих місць);
- ринок праці розвивається ізольовано від ринків житла, кредитів, інвестицій, товарів та послуг;
- держава контролює і наглядає за прибутковістю роботодавців, а не за їх розрахунками з працівниками;
- ринкові перетворення у сфері зайнятості (зростання чисельності працівників у приватному секторі, самозайнятість, гнучкість використання праці, плюралізм у виборі виду зайнятості та джерел доходів) не сприяє піднесенню конкурентоспроможності українського працівника та розквіту підприємницької ініціативи;
- законодавство активно розробляється, але не виконується;
- гнучкість ринку праці підмінюється гнучкістю у нормозастосуванні.

Неефективність моделі ринку праці в Україні є, серед усього іншого, результатом неефективного регулювання проблем зайнятості та безробіття. Державне регулювання було спрямовано, скоріше, на стримання безробіття, ніж на створення умов для продуктивної зайнятості. Цій же меті слугували адаптаційні стратегії роботодавців на ринку праці³. Найпоширенішою є стратегія зміни тривалості робочого часу, зокрема зменшення його через переведення працівників у режим неповного робочого часу чи вимушених відпусток. У такий спосіб у період зниження економічної активності скорочується тривалість робочого часу і необхідність у звільненні персоналу стає не такою гострою. Натомість під час економічного поживлення тривалість робочого часу збільшується, а потреба у наймі додаткових працівників задовольняється джерелами внутрішнього ринку праці.

Іншою адаптаційною стратегією роботодавців, яка підтримувала відносно стабільну зайнятість, є маніпулювання у сфері оплати праці. Прикладом є підвищення номінальної заробітної плати у розмірі, що не покриває її інфляційне знецінення. Типовою для періоду реформування була ситуація зростання номінальної заробітної плати всупереч падінню

³Петрова І.Л. Ринок праці. Соціальні наслідки Євроінтеграції України [Текст]. – Київ: Фонд Фрідріха Еберта, 2012 – 16 с.

реальної. Широкі можливості маніпулювання у сфері оплати праці відкривало використання різних складових у структурі оплати праці, які залежать від економічних результатів діяльності підприємства. Маніпулювання у межах заохочувальних систем часто призводило до скорочення основної заробітної плати. Крім того, залишаються невирішеними затримки з виплати заробітної плати. Так, у 2014 р. розмір заборгованості з виплати заробітної плати зріс більше ніж у 3 рази: з 753 млн грн до 2366,9 млн грн. Зауважимо, що у трудовому законодавстві більшості країн, у тому числі країн ЄС, встановлено спеціальну відповідальність роботодавців за затримку виплати заробітної плати⁴.

Важливим здобутком країн Євросоюзу є європейська стратегія зайнятості, складовими якої є: створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідна оплата праці, соціальна безпека, професійні та соціальні навички, панєвропейська рухливість для всіх. Як член Міжнародної організації праці, Україна ратифікувала понад 60 Конвенцій МОП, які відображено в національному законодавстві. Україна приєдналася до Європейської соціальної хартії та загальної декларації прав людини. Вихідною вимогою регулювання вітчизняного ринку праці має бути пріоритетність норм міжнародного права у сфері зайнятості.

Проте дослідження особливостей регулювання ринку праці в Україні виявило очевидні розбіжності між принципами трудового законодавства та їхнім практичним використанням. Численні його порушення, на наш погляд, несумісні з курсом України на європейські цінності і не дозволяють створити передумови для ефективної реструктуризації зайнятості, підвищення продуктивності та якості праці в довгостроковій перспективі.

Відповідно до генерального курсу на побудову соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні було поставлене завдання сприяти вільно обраній, повній і продуктивній зайнятості. Для виконання цього завдання було легалізовано різні види зайнятості, визнано підприємницьку та індивідуальну трудову діяльність, сімейний підряд, фермерське господарство, кооперативи і товариства різних типів. Змінився статус роботодавця, який можуть отримувати юридичні та фізичні особи (громадяни, що використовують найману працю для обслуговування своїх особистих потреб, індивідуальні підприємці без утворення юридичної особи). Обговорюються мож-

ливості юридичного визнання сімейної праці (зарукування часу по догляду за дітьми, особами похилого віку та хворими до трудового стажу). Виникає потреба у правовому забезпеченні надомної праці, особливо тих її видів, які пов'язані з науково-технічним прогресом і є прообразом «віртуальних трудових відносин». Значні зміни відбуваються в умовах працевлаштування громадян, способах найму, пов'язаних з діяльністю посередників, з різними типами трудових та цивільних договорів. У ринковому секторі економіки виникають нові соціально-трудова відносини з приводу лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу робочої сили. Проте ще не врегульовані питання, пов'язані з неформальною діяльністю, нестандартною зайнятістю, працею зайнятих у домашньому та особистому селянському господарстві. Частина трудових відносин не підлягає державно-нормативному регулюванню, розрахованому переважно на великі за розміром та уніфіковані за формами власності та господарювання підприємства. Скажімо, єдина тарифна сітка не сприйнятна до впровадження у приватному секторі.

Донині законодавство про зайнятість спрямоване переважно на захист від безробіття, при цьому основний акцент зроблено не на забезпеченні гарантій зайнятості, а на стриманні безробіття.

У чинному трудовому законодавстві не передбачено механізму захисту від дискримінації в сфері праці, якщо роботодавець безпідставно відмовив робітнику в прийомі на роботу. Відсутня обов'язкова норма письмової форми трудового договору. Не враховано трудові відносини громадян, які працюють за кордоном, іноземців та осіб без громадянства. Інституційна суть української моделі полягає в тісному поєднанні жорстких правил, зафіксованих у законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми. Отже, гнучкість української моделі ринку праці забезпечується не гнучкістю правил, а можливостями уникати виконання законів.

Ігноруються норми чинного законодавства щодо своєчасного перегляду розмірів прожиткового мінімуму, що істотно впливає на фінансовий стан громадян, особливо малозабезпечених. Восени 2015 р. Світовий банк підняв межу бідності з 1,25 дол. до 1,9 дол. в день. Порівняно з цим мінімальна заробітна плата, встановлена Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік», у розмірі 1378 гривень і про-

⁴Так, наприклад, затримки виплати заробітної плати більш ніж на 30 днів надають право працівникові або призупинити трудовий контракт, або вимагати його припинення з виплатою відповідних компенсацій, а заробітна плата виплачується з відсотками. Крім того, можливе припинення процедури стягнення деяких податкових платежів, а також припинення судового рішення про стягнення квартирної плати, якщо буде доведено, що це викликано затримкою виплати заробітної плати. У законодавчих актах ООН, Європейської соціальної хартії, Хартії ЄС основних соціальних прав працівників знаходяться основні положення відносно прав працівника на справедливий винагороду, що забезпечує гідне існування. Способи захисту цивільних прав у країнах континентальної Європи включають стягнення неустойки, відновлення положення, що існувало до порушення права, тощо (наприклад, ст.ст. 1146 – 1153 ГК Франції, 1218 – 1219 ГК Італії).

житковий мінімум – 1330 гривень – свідчать про загострення проблеми бідності в країні.

Із загостренням кризи зростає кількість випадків незаконних звільнень працівників, зберігається практика несвоєчасної виплати заробітної плати, значна кількість працівників працює в режимі неповного використання робочого часу. На багатьох підприємствах, особливо недержавної форми власності, спостерігаються значні зловживання та порушення трудового законодавства при оформленні трудових відносин.

Номінальні інститути та атрибути соціального партнерства у більшості випадків «оформлюють» рішення, підготовлені виконавчою владою. Нині в Україні діють 165 всеукраїнських профспілок та профоб'єднань та 21 всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців. Проте процес інституціалізації профспілок не завершений, вони певною мірою залежні від влади або підприємців, що не дозволяє їм ефективно відстоювати інтереси працівників. Разом з тим, як зазначалося у першому розділі, є нагальна потреба в посиленні їхньої участі в регулюванні соціально-трудова відносин, зокрема, у сфері оплати та умов праці.

Значні виклики для українського ринку праці містять перспективи європейської інтеграції. Події, що відбулися в Україні після невідписання угоди про євросоціацію, виявили недостатню обґрунтованість багатьох припущень про наслідки цього процесу для національної економіки загалом і ринку праці зокрема. Зрозуміло, що чимало уявлень було спростовано політичною та економічною кризою в Україні, проте невідготовленість до поступового, а тим більше радикального переходу на європейські рейки не можна ігнорувати.

Загалом збільшення експортного потенціалу країни є позитивним явищем для зайнятості, оскільки означає збільшення робочих місць у галузях, що на нього працюють. Проте структура українського експорту не є прогресивною, оскільки відсоток первинних та проміжних продуктів перевищує половину. Крім того, значна частина експорту була орієнтована на російський ринок, оскільки українські підприємства виробляли продукцію для подальшого використання російськими. І саме цю частину експорту важко спрямувати на інші ринки.

На наш погляд, перспективним є співробітництво з європейськими партнерами у сфері ІТ-індустрії. Іноземні інвестори зацікавлені у зростанні третинного сектору, оскільки часовий лаг між капітальними інвестиціями та віддачею є мінімальним, відсутня потужна конкуренція, робоча сила має достатні професійно-кваліфікаційні характеристики. За даними Європейської бізнес-асоціації, Україна входить в ТОП-10 світових лідерів у сфері інформаційних технологій при щорічних обсягах зростання на 30–40 % протягом останніх п'яти років. Криза і розрив попередніх зв'язків в енергетичній галузі ставлять питання про скоріше приєднання України до

Енергетичного співтовариства та подальше налагодження партнерських відносин з ЄС, що в майбутньому сприятиме розбудові енергетичної галузі з відповідним зростанням зайнятості. Перспективними для виходу України на світові і передусім європейські ринки є агросектор, харчова та легка промисловість.

Проте слід врівноважено оцінити втрати від євроінтеграції. Очевидними є великий розрив у рівнях продуктивності праці, конкурентоспроможності робочої сили, засилля застарілого обладнання та відсталих технологій. В Україні ступінь зношеності основних виробничих фондів сягає 60 %, перевищуючи їхнє порогове критичне значення у 1,6 раза.

Не можна не враховувати й різної різниці у вимогах української та європейської сторін до якості продукції, санітарно-гігієнічних та фітосанітарних норм, через яку переважна більшість товарів вітчизняного ринку виявиться неконкурентоспроможною.

Реформування українського ринку праці має стати одним із завдань економічної політики. Створення робочих місць сучасного рівня потребує суттєвих інвестицій. Однак з урахуванням кризи та прогалів у фінансовій політиці ускладнюються можливості для зовнішнього та внутрішнього інвестування. Слід зазначити, що майже двадцятип'ятирічний досвід інвестування демонструє конфлікт між короткостроковими та довгостроковими інтересами українських підприємств, між їхньою капіталізацією та зростанням продуктивності праці. Суть у тому, що для забезпечення високої капіталізації у короткому періоді не обов'язково досягати вищої продуктивності праці. Ринкова вартість компанії зростає внаслідок злиття та поглинань або збереження на балансі неефективних підприємств. Зростання ж продуктивності праці є неодмінною умовою капіталізації лише у довгостроковому періоді.

Для підвищення інвестиційної привабливості критично важливими є: зниження ризиків ведення бізнесу; посилення законодавчого захисту конкуренції – розширення прав бізнесу на захист своїх інтересів; створення стимулів підприємництва на регіональному та локальному рівнях; підвищення ефективності правового регулювання підприємницької активності; створення Національної ради з інвестицій; розробка стратегії (дорожньої карти) входження на ринок.

На нашу думку, макроекономічною умовою трансформації ринку праці є поєднання інструментів політики стимулювання попиту та політики стимулювання пропозиції. Важливим є зменшення оподаткування трудових доходів та зняття інституційних перешкод, що сприяє стимулюванню пропозиції праці і забезпечує економічне зростання. Також необхідно зменшити граничні ставки податків на прибутки підприємств, що буде стимулювати заощадження та інвестиції з метою нарощування виробництва і зайнятості, проводити політику прискореної амортизації, що збільшує внутрішні джерела інвестицій; запрова-

дити податкові пільги щодо реінвестування капіталу; зменшити оподаткування доходів від власності (процентів і дивідендів). Такі заходи підвищують схильність населення до заощаджень, збільшують пропозицію позичкового капіталу і зменшують рівень позичкового процента. У свою чергу, інструментами економіки пропозиції забезпечується зростання зовнішніх інвестиційних ресурсів підприємств шляхом збільшення ринкової вартості їх активів внаслідок зростання виплачуваних дивідендів і процентів.

Іншою макроекономічною умовою трансформації ринку праці є перехід від політики сприяння до забезпечення повної продуктивної зайнятості в Україні. Необхідно сформулювати модель регулювання вітчизняного ринку праці, враховуючи, що вона:

- має формуватися як наднаціональна з адаптацією міжнародних умов до власної специфіки;
- має поєднувати інструменти державного та ринкового регулювання. Концентрація державного впливу повинна бути вищою у фінансовій сфері, тоді як регулювання ринків праці, товарів та послуг – більш лібералізованим;
- повинна впливати на господарські інтереси суб'єктів різних форм власності у зниженні вартості продукту та зростанні ефективності виробництва, що, у свою чергу, вимагає створення розвиненого конкурентного середовища;
- має забезпечувати захист вітчизняного виробника, створення та підтримку його іміджу;
- повинна сприяти комплексним змінам у регулюванні сполучених з ринком праці ринків, оскільки ринок праці залежить від ринків кредитів, інвестицій, житла, товарів та послуг;
- повинна бути соціально орієнтованою, оскільки в Україні і надалі зростатиме соціальне навантажен-

ня на одного працівника, що є небезпечним для фінансової стабільності економіки.

У політиці регулювання ринку праці необхідні такі зміни:

- лібералізація умов найму та звільнення з паралельним усуненням дискримінаційних явищ та захистом прав працівника;
- усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах у регіонах;
- сприяння внутрішній трудовій мобільності, перерозподілу людських ресурсів унаслідок скорочення зайнятості в сільському господарстві, галузях добувної промисловості, бюджетному секторі;
- стимулювання розвитку прогресивних галузей промислового сектору, здатних забезпечити зайнятість значній чисельності працівників;
- спрямування розвитку соціальної сфери (зокрема освіти та охорони здоров'я) на підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили;
- підтримка конкуренції між регіонами та видами економічної діяльності за залучення кращої робочої сили та інвестицій;
- розмежування повноважень у сфері регулювання ринку праці між державними та регіональними органами влади, забезпечення більш широкої участі регіонів у регулюванні ринку праці.

Висновки. В Україні сформувалася неефективна модель функціонування ринку праці. Розв'язання її суперечностей, зняття парадоксів та подолання управлінських патологій потребують збалансованої імплементації інструментів політик стимулювання попиту та стимулювання пропозиції. Перспективи трансформації ринку праці пов'язані з європейським вибором України, досягненням світових стандартів у сфері використання праці як найціннішого ресурсу сучасності.

Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

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

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 2016 р.:
на рік – 141 грн. 24 коп.
на півроку – 70 грн. 62 коп.
на квартал – 35 грн. 31 коп.

Соціально-економічний вимір гідної праці в координатах нової економіки

Стаття продовжує цикл авторських публікацій за проблематикою гідної праці¹.

А. КОЛОТ

доктор економічних наук

О. ГЕРАСИМЕНКО

кандидат економічних наук

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Квінтесенція змісту статті — соціально-економічні параметри дефіциту та прогресу у сфері гідної праці. За допомогою критичного узагальнення підходів до визначення індикаторів і показників гідної праці обґрунтовано авторське бачення соціально-економічних ознак (параметрів) гідної праці за умов євроінтеграції України та становлення інноваційно-інвестиційної моделі розвитку вітчизняної економіки.

Квинтэссенция содержания статьи — социально-экономические параметры дефицита и прогресса в сфере достойного труда. Путем критического обобщения подходов к определению индикаторов и показателей достойного труда обосновано авторское видение социально-экономических признаков (параметров) достойного труда в условиях евроинтеграции Украины и становления инновационно-инвестиционной модели развития отечественной экономики.

The emphases of the article's contents are the socio-economic parameters of deficit and progress in the area of decent work. The authors' vision of socio-economic characteristics (parameters) of decent work under conditions of Ukraine's European integration and the formation of innovation-investment model of national economy is justified by the critical synthesis of approaches of identifying indicators and factors of decent work.

Ключові слова: нова економіка, соціально-трудова сфера, гідна праця, компоненти гідної праці, індикатори гідної праці, соціально-економічний вимір гідної праці.

Постановка проблеми. Євроінтеграційний вибір України, як природне бажання і право жити в європейській спільноті, став катализатором низки інституціональних реформ, що стосуються різних сфер життєдіяльності. Європейський шлях, офіційно підтверджений підписанням Угоди про асоціацію України з ЄС, супроводжується складними умовами політичної нестабільності, економічними втратами, новими соціальними викликами. У рамках драматичного сценарію української системної кризи набули загострення проблеми у сфері праці — неефективна зайнятість і структурне безробіття, низький рівень конкурентоспроможності робочих місць,

надмірна диференціація доходів, знецінення людського капіталу, зростаючі асиметрії в соціально-трудовах відносинах, дефіцит гідної праці.

Концептуальним засновком та прикладним сценарієм втілення високих стандартів трудового життя, що сприятиме досягненню одночасно і економічного, і соціального прогресу, має стати інститут гідної праці як комплексна політико-правова, економічна, соціальна платформа. Однією з передумов розроблення дорожньої карти забезпечення гідної праці на практиці є комплексний підхід до аналізу та виокремлення тенденцій становлення гідної праці, що дасть змогу виявити орієнтири дальшого розвитку інституту гідної праці.

¹ Див.: Колот А., Герасименко О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13; Колот А., Герасименко О. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2016. — № 1-2. — С. 3–13.

Світ праці, як і економіка та суспільство загалом, за останні десятиліття суттєво змінився. У новій економіці, становлення якої пов'язується з посткапіталістичним та постіндустріальним суспільством, із суспільством третьої хвилі та інформатики і зв'язку, з інформаційною та сервісною економікою, або економікою третинного сектору, новим стає все або майже все. Так, нові технології (інформаційно-комунікаційні, нанотехнології тощо) являють собою не просто розвиток продуктивних сил (матеріально-уречевлених, людських та ін.), а принципово нову виробничо-економічну систему. Нова економіка — це й нові, диференційовані види товарів і послуг, це й нова мережа зв'язків та відносин, це й нові масштаби проникнення нових технологій та інших інновацій у виробництво «традиційних», «індустріальних» благ. Узагальнюючи основні риси нової економіки, що містяться в наявних доктринах та концепціях у цій царині, виокремимо такі:

- перетворення знань, інтелекту на провідний ресурс економічного розвитку та головне багатство суспільства;
- розширення можливостей економічного зростання на основі генерування, обробки та передавання інформації;
- переважання в структурі економіки сфери послуг (сервісізація економіки), розширення сектору «виробництва людини», пов'язаного з формуванням і розвитком людського капіталу;
- віртуалізація економіки, що пов'язана з функціонуванням глобальної інформаційної мережі, глобального електронного ринку товарів та послуг;
- утвердження інноваційного багатства нової економіки, в якій пріоритетного значення набуває творча, креативна діяльність людини;
- індивідуалізація особистості і суспільства;
- перехід від вертикально інтегрованих структур до мережних організацій, поширення принципів рівноправності та співробітництва, домінування останніх над принципами конкуренції та ієрархії;
- участь у глобальних мережних комунікаціях як умова «конкурентного виживання», розвиток конкуренції мереж.

Наведені ознаки не викликають сумніву, що нова економіка — це передусім нова людина, яка є її головним ресурсом, провідною продуктивною силою. Відповідно, подолання соціально-економічної кризи та забезпечення соціально-економічного зростання можливе лише на основі створення умов для гармонійного розвитку людини праці, реалізації її можливостей. У контексті заявленої проблематики актуальною видається постановка питання щодо виявлення ознак дефіциту гідної праці та прогресу у втіленні її принципів на практиці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітні аспекти гідної праці під різними кутами зору розглядали представники вітчизняних наукових

шкіл — О. А. Грішнова, В. М. Данюк, Г. Т. Завіновська, Г. В. Задорожний, А. М. Колот, Я. В. Крушельницька, Ю. М. Куликов, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, С. В. Мельник, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, В. А. Савченко, В. І. Чернов та інші автори. Проблематика гідної праці в контексті її індикаторів висвітлена в працях таких українських науковців, як О. В. Дорош, О. В. Жадан, Н. О. Ільєнко, Г. А. Капліна, Т. А. Коляда, І. В. Лебедев, І. Г. Манцуров, Л. В. Шаульська та інші. Іноземні автори: Р. Анкер, Д. Бесконд, Ф. Бонне, Д. Гай, Ф. Еггер, Ф. Мехран, Дж. Риттер, Г. Стендінг, Ж. Фігейредо, Г. Філдс, І. Чернишев, А. Шатеньє — здійснили теоретико-прикладне розроблення критеріїв та індикаторів гідної праці в глобальних масштабах, заклавши підвалини розуміння її сутності та змістового насичення з урахуванням рівня розвитку різних країн. Автори «Профілю гідної праці» для України зробили достатньо успішну спробу відображення інтегрального нормативно-правового поля та статистичного формату гідної праці. Водночас не дістав належного обґрунтування соціально-економічний контур національної моделі гідної праці для сучасного етапу розвитку української економіки та суспільства.

Постановка завдання. Незважаючи на те що проблематика гідної праці стала предметом наукових досліджень як українських, так і іноземних авторів, науковому доробку бракує ґрунтовних концептуально-методичних конструкцій, які б вичерпно характеризували соціально-економічні процеси та результати втілення принципів гідної праці в контексті стратегічних зрушень соціально-трудового характеру. Особливо актуалізуються питання ідентифікації прогресу у світі праці з урахуванням тих трансформацій соціально-трудової сфери, що відбуваються на тлі становлення нової економіки, одним з визначальних трендів якої є інноваційний розвиток у контексті євроінтеграції. Виходячи з даного засновку метою статті є обґрунтування соціально-економічного виміру гідної праці в координатах інноваційної економіки на етапі євроінтеграційних процесів.

Результати дослідження. Звертаючись до проблематики оцінювання прогресу у сфері праці, наголосимо, що після презентації Генеральним директором МОП Х. Сомавіа в 1999 р. Доповіді про гідну працю міжнародні інституції та наукові спільноти розпочали науково-пошукову діяльність щодо параметрів гідної праці. Ретроспектива започаткування та поширення практики соціально-економічного виміру прогресу у сфері праці дає можливість виокремити кілька підходів до розроблення індикаторів гідної праці. Спільним для них є використання макроекономічних показників на глобальному рівні, а основна відмінність полягає в застосуванні показників гідної праці неоднакової міри узагальненості, а також відображення різного спектра характеристик гідної праці.

Так, згідно з методикою МОП прогрес у сфері праці оцінюється з використанням індикаторів, що об'єднані у чотири групи відповідно до базових компонент гідної праці, визначених уперше на презентації доповіді про гідну працю:

1. Індикатори зайнятості.

1.1. Можливості зайнятості:

1.1.1) рівень економічної активності населення;

1.1.2) рівень зайнятості;

1.1.3) рівень безробіття.

1.2. Оплачувана зайнятість.

1.3. Умови праці.

1.4. Кількість нещасних випадків на виробництві серед зайнятого населення.

1.5. Кількість смертей на виробництві серед зайнятого населення.

2. Індикатори соціальної захищеності.

2.1. Державні витрати на соціальне забезпечення.

2.2. Частка працівників певних категорій, які одержують соціальні гарантії, у загальній чисельності працівників відповідних категорій, що потребують захисту за непередбачених обставин: безробіття, хвороби, материнства (вагітності та виховання дітей), нещасних випадків на виробництві, досягнення пенсійного віку.

2.3. Частка витрат на соціальне забезпечення у ВВП.

3. Індикатори додержання прав працівників.

3.1. Використання примусової праці.

3.2. Використання дитячої праці.

3.3. Дискримінація на роботі, зокрема гендерна дискримінація.

3.4. Свобода об'єднання:

3.4.1. Прямі індикатори:

3.4.1.1) кількість країн, які ратифікували конвенції № 87 і № 982;

3.4.1.2) оцінка критеріїв свободи об'єднань;

3.4.1.3) індекс цивільних прав (наприклад, індекс громадянських свобод).

3.4.2. Непрямі індикатори (результати чи наслідки): зокрема щільність профспілок і частота колективних переговорів.

2Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію (1948), Конвенція про право на організацію та ведення колективних переговорів (1949) відповідно.

4. Індикатори розвиненості інституту соціального діалогу.

4.1. Колективні переговори.

4.1.1. Правове регулювання соціального діалогу:

4.1.1.1) ратифікація відповідних конвенцій;

4.1.1.2) національне законодавство;

4.1.1.3) ставлення суспільства до колективних переговорів.

4.1.2. Результати чи наслідки колективних переговорів:

4.1.2.1) частота колективних переговорів;

4.1.2.2) частка працівників, залучених до колективних угод.

4.2. Участь працівників в управлінні підприємством (економічна демократія).

4.3. Участь профспілок, об'єднань роботодавців та інших економічних агентів, інститутів громадянського суспільства в управлінні на національному рівні.

На наше переконання, така градація та змістове насичення індикаторів гідної праці є цілком закономірним з позиції МОП, оскільки відбиває основні пріоритети та дозволяє оцінити міру реалізації місії та досягнення цілей цієї міжнародної інституції в царині регулювання соціально-трудомих відносин. Проте окремі з наведених показників дублюють один одного за різними індикаторами, зокрема, частота колективних переговорів фігурує серед показників додержання прав працівників (у складі непрямих індикаторів) та серед показників розвиненості інституту соціального діалогу. Крім того, у виборі окреслених індикаторів увага приділялась передусім соціальним інститутам, що забезпечують додержання та захист прав працівників. При цьому такий вкрай важливий аспект гідної праці, як справедливий дохід, не ввійшов до даної системи індикаторів.

Система індикаторів гідної праці, розроблена такими вченими, як Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріттер, охоплює шість критеріїв гідної праці³, що певною мірою корелюють зі згаданим раніше підходом МОП. Виходячи із тлумачення гідної праці, в якому наголошено на рівних можливостях для чоловіків і жінок одержати гідну та продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, захищеності й людської гідності, за даним підходом гідна праця оцінюється з використанням шести індикаторів, одинадцяти критеріїв і тридцяти показників. Разом з тим пропонуються потенційні індикатори, які можуть бути впроваджені в разі відповідних змін або нововведень щодо збору статистичної інформації.

Правомірно стверджувати, що головною перевагою даного підходу є те, що він охоплює практично всі аспекти гідної праці, а саме:

1. Імовірність знайти роботу.

1.1. Можливості зайнятості:

1.1.1. Прямі індикатори:

1.1.1.1) частка економічно активного населення;

1.1.1.2) рівень зайнятості;

1.1.1.3) частка зайнятих, які одержують заробітну плату, серед зайнятих у несільськогосподарських галузях.

³Measuring decent work with statistical indicators / Richard Anker, Igor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhat Mehran, Joseph Ritter ; [International Labour Office, Geneva] // Working Paper. – 2002. – No. 2.

1.1.2. Непрямі індикатори (відображують дефіцит можливостей зайнятості):

1.1.2.1) рівень безробіття;

1.1.2.2) рівень безробіття серед молоді;

1.1.2.3) недозайнятість (недостатня кількість годин роботи з причин, не пов'язаних з вибором працівника).

1.1.3. Потенційні індикатори:

1.1.3.1) безробіття серед працівників за окремими професіями;

1.1.3.2) частка безробітної молоді серед населення в цілому.

Під роботою тут маються на увазі всі форми трудової активності: самозайнятість, наймана праця, зайнятість у формальному і неформальному секторах економіки.

2. Вільна праця.

2.1. Індикатори неприйнятної праці.

2.1.1. Пропоновані індикатори:

2.1.1.1) діти, які не відвідують школу через необхідність працювати (частка у віковій групі);

2.1.1.2) діти, зайняті на оплачуваній роботі або самозайняті (частка у віковій групі).

2.1.2. Потенційні індикатори:

2.1.2.1) діти, зайняті на небезпечних роботах (частка за роками);

2.1.2.2) діти, залучені до найгірших форм дитячої праці (частка за роками);

2.1.2.3) примусова дитяча праця (за типами примусової праці).

Індикатор «вільна праця» передбачає, що вибір форми зайнятості та місця роботи не повинен здійснюватися під тиском або з примусу (форми зайнятості, неприйнятні у ХХІ столітті: рабська праця, дитяча праця, праця в нелегальних секторах економіки). Крім того, цей показник включає свободу створення об'єднань, приєднання до вже наявних об'єднань.

3. Продуктивність праці.

3.1. Адекватний заробіток.

3.1.1. Пропоновані індикатори:

3.1.1.1) неадекватний рівень оплати праці (частка зайнятих, що одержують менше від половини середнього заробітку або мінімального заробітку, за статусом зайнятості);

3.1.1.2) середній заробіток за сферою зайнятості, за вибраними галузями;

3.1.1.3) надлишкові години роботи;

3.1.1.4) недозайнятість (за годинами роботи);

3.1.1.5) працівники, які проходили тренінги (частка працівників, які пройшли за останні 12 місяців тренінги, проведені або оплачені державою чи роботодавцем).

3.2. Продуктивна праця.

Індикатор «продуктивність праці» у трактуванні названих авторів означає, що працівники мають одер-

жувати достатню винагороду, щоб забезпечити гідний рівень життя собі і родині, а отже, мати стимул працювати в такий спосіб, щоб забезпечити конкурентоспроможність і стійкий розвиток підприємства (організації) та країни в цілому.

4. Рівність у доступі та статус праці.

4.1. Можливість додержання балансу між роботою та родинним життям.

4.1.1. Пропоновані індикатори:

4.1.1.1) рівень зайнятості серед жінок з дітьми дошкільного віку (серед усіх жінок у віці 20–49 років);

4.1.1.2) надлишкові години роботи.

4.1.2. Потенційні індикатори:

4.1.2.1) ефективність охоплення та тривалість гарантій зайнятості для матерів і батьків;

4.1.2.2) охоплення, тривалість і середній рівень грошових виплат з материнства і батьківства;

4.1.2.3) гнучкість і врахування родинних потреб на робочому місці;

4.1.2.4) якість, доступність і можливість заходів, спрямованих на турботу про дітей;

4.1.2.5) питання, пов'язані зі старінням населення.

4.2. Справедливе ставлення на роботі.

4.2.1. Пропоновані індикатори:

4.2.1.1) гендерна сегрегація (індекс дисиміляції, частка несільськогосподарських працівників у «чоловічих» та «жіночих» галузях);

4.2.1.2) частка жінок, що обіймають управлінські та адміністративні позиції високого рівня (відносно до частки жінок у несільськогосподарських галузях);

4.2.1.3) частка жінок у несільськогосподарських галузях;

4.2.1.4) заробітна плата чоловіків (жінок), співвідношення за сферами зайнятості;

4.2.1.5) співвідношення або різниця між запропонованими індикаторами для жінок (чоловіків).

4.2.2. Потенційні індикатори:

4.2.2.1) інші форми дискримінації: етнічна, релігійна, за міграційним статусом, за походженням і т. ін.;

4.2.2.2) сексуальні домагання;

4.2.2.3) незалежність працівника.

4.3. Соціальний діалог і трудові відносини (у даному разі під цим терміном маються на увазі відносини, пов'язані безпосередньо з робочим місцем).

4.3.1. Пропоновані індикатори:

4.3.1.1) щільність профспілок;

4.3.1.2) охоплення колективними переговорами;

4.3.1.3) страйки та локаути (у розрахунку на тисячу працівників).

4.3.2. Потенційні індикатори:

4.3.2.1) відносини працівника і роботодавця, процедури врегулювання конфліктів;

4.3.2.2) участь у прийнятті рішень;

4.3.2.3) частка жінок серед членів профспілок і керівних органів профспілок;

4.3.2.4) участь членів профспілки у виборі керівних органів і прийнятті рішень;

4.3.2.5) участь профспілок в ухваленні політичних рішень;

4.3.2.6) обмеження свободи об'єднань та права колективних переговорів.

Перелічені показники дозволяють констатувати, що індикатор «рівність на роботі» характеризує рівні можливості доступу до робочих місць і підтверджує відсутність дискримінації на робочому місці.

5. Безпека працівника на робочому місці.

5.1. Гарантії зайнятості.

5.1.1. Пропоновані індикатори:

5.1.1.1) перебування на посаді менше від року (частка працівників, які працювали на основній роботі менше від року, за віком, за статусом зайнятості);

5.1.1.2) тимчасова робота (частка працівників, які відносять себе до тимчасово зайнятих).

5.1.2. Потенційні індикатори:

5.1.2.1) самооцінка працівником дальших гарантій зайнятості;

5.1.2.2) перебої в зайнятості.

5.2. Безпека праці.

5.2.1. Пропоновані індикатори:

5.2.1.1) кількість нещасних випадків (на 100 тис. працівників);

5.2.1.2) інспекція праці (кількість інспекторів на 100 тис. працівників і на 100 тис. охоплених працівників);

5.2.1.3) охоплення страхуванням від нещасних випадків (частка працівників, охоплених таким страхуванням);

5.2.1.4) надлишкові години роботи.

5.2.2. Потенційні індикатори:

5.2.2.1) охоплення медичним страхуванням;

5.2.2.2) рівень професійної захворюваності.

5.3. Соціальна захищеність.

5.3.1. Пропоновані індикатори:

5.3.1.1) державні витрати на соціальне забезпечення (частка у ВВП, окремо для сумарних витрат, витрат на охорону здоров'я, виплату пенсій);

5.3.1.2) державні витрати на обов'язкові грошові виплати (частка у ВВП);

5.3.1.3) одержувачі грошових виплат (частка серед бідних);

5.3.1.4) частка населення старше за 65 років, що одержує пенсії;

5.3.1.5) частка економічно активного населення, що бере участь у пенсійних фондах;

5.3.1.6) середня місячна пенсія [відсоток від середнього (мінімального) доходу];

5.3.1.7) охоплення страхуванням від нещасних випадків.

5.3.2. Потенційні індикатори:

5.3.2.1) охоплення медичним страхуванням.

Індикатор «безпека праці» авторами розглядуваного підходу трактується з позиції соціальної захищеності працівника (наявність медичного страхування, виплата пенсій, різних видів допомоги, фінансова підтримка в разі нещасних випадків, захворювань на виробництві).

6. «Гідність» праці.

6.1. Час роботи.

6.1.1. Пропоновані індикатори:

6.1.1.1) надлишкові години роботи (частка працівників, що працюють більше від установленої тривалості робочого часу за статусом зайнятості);

6.1.1.2) рівень недозайнятості (частка працівників, що працюють менше від установленої тривалості робочого часу не за своїм бажанням).

6.1.2. Потенційні індикатори:

6.1.2.1) нетипова або асоціальна тривалість робочого часу (частка працівників, що працюють нетипову кількість годин).

6.2. Економічна та соціальна сутність гідної праці:

6.2.1. Пропоновані індикатори:

6.2.1.1) випуск продукції в розрахунку на одного працівника;

6.2.1.2) зростання випуску продукції в розрахунку на одного працівника;

6.2.1.3) інфляція;

6.2.1.4) нерівність за доходами (децильний коефіцієнт диференціації);

6.2.1.5) розподіл працівників за секторами економіки;

6.2.1.6) освіта молоді (рівень грамотності; частка молоді, що здобуває середню освіту);

6.2.1.7) рівень бідності;

6.2.1.8) зайнятість у неформальному секторі економіки.

Індикатор «гідність праці», на думку Р. Анкера, І. Чернишева, Ф. Еггера, Ф. Мехрана і Дж. Ріттера, передбачає, що працівник повинен, по-перше, усвідомлювати, що його робота шанована, по-друге, мати можливість впливати на умови роботи і брати участь у прийнятті рішень щодо трудових відносин. З метою узагальнення відмітних рис розглянутого підходу акцентуємо увагу та такому: перші два індикатори визначають необхідні характеристики, без яких праця не може бути визнана гідною. Інші чотири індикатори визначають якість праці, а саме той рівень, за яким працю слід визнати гідною.

Як видно з наведеної систематизації, окремі показники не набули належної деталізації, а саме: продуктивна праця як показник індикатора продуктивності праці; характеристики, що пов'язані зі старінням населення, у складі індикатора рівності в доступі і статусу праці. Крім того, переважна більшість із запропонованих зазначеними авторами потенційних індикаторів рівності у доступі і статусі праці (відносини працівника і роботодавця, процедури врегулю-

вання конфліктів; участь у прийнятті рішень; участь членів профспілки у виборі керівних органів і прийнятті рішень; участь профспілок в ухваленні політичних рішень; обмеження свободи об'єднань та права колективних переговорів) не мають кількісного виразу. Деякі показники дублюють один одного за відповідними індикаторами, зокрема надлишкові години роботи та недозайнятість (за годинами роботи) входять до індикатора продуктивності праці та «гідності» праці.

На нашу думку, в індикації «гідності» праці в контексті сучасних тенденцій нової економіки, що виявляються в численних трансформаціях соціально-трудої сфери, слід визнати слушною пропозицію згадуваних авторів увести до поданих індикаторів розподіл працівників за секторами економіки, що дасть можливість виокремити зайнятість у сфері послуг.

Зауважимо, що індикатори, виділені групою дослідників у складі Р. Анкера, І. Чернишева, Ф. Еггера, Ф. Мехрана і Дж. Ріттера, як і індикатори, запропоновані Д. Гаєм, оцінюють зовнішні вияви, а не якісні характеристики праці. Запропоновані критерії досить повно відбивають можливості зайнятості. Разом з тим ця повнота тягне за собою зайву деталізацію індикаторів, що може ускладнити аналіз як з причини надто великого обсягу даних, так і через те, що не всі країни можуть надати всю необхідну інформацію. Під час аналізу слід зважати й на те, що деякі з зазначених критеріїв відображають не стільки наявність, скільки брак або неповноту того чи іншого критерію. Наприклад, безпека праці характеризується через кількість нещасних випадків на виробництві, тобто в підсумку одержуємо інформацію не про те, наскільки безпека праці гарантована, а про рівень травматизму на виробництві, тобто про недостатнє гарантування безпеки праці. Або ж гарантії зайнятості відображаються часткою працівників, які працювали на основній роботі менше від року (за віком, за статусом зайнятості). Тобто в даному разі результати відбивають не стільки гідну працю, скільки її дефіцит.

Слід наголосити, що якісні параметри гідної праці, що ввійшли до наведених раніше класифікацій, потребують уточнення через кількісні індикатори, для того щоб у масштабах національних економік забезпечити:

- 1) виявлення ознак дефіциту гідної праці;
- 2) вимірювання досягнутих результатів;
- 3) оцінювання прогресу в напрямку реалізації концепції гідної праці;
- 4) визначення проблемних зон, а отже, розроблення дальших векторів розвитку соціально-трудої сфери з орієнтиром на втілення принципів гідної праці;

5) установлення основних цільових показників як орієнтирів для забезпечення параметрів гідної праці.

Різні підходи до формування інтегральних індексів подані в працях Д. Гая, Р. Анкера, Г. Стендінга, Г. Філса та ін. Так, підхід, запропонований Д. Гаєм, розроблений для оцінки «доступності» праці в індустриальних країнах у 1990-х рр., дозволяє провадити порівняння між країнами за чотирма компонентами⁴:

1. Основні права (гендерна нерівність).

Індикатори: частка жінок у робочій силі, частка жінок в адміністративно-управлінському персоналі, частка жінок у технічному персоналі, співвідношення жіночого й чоловічого безробіття.

2. Зайнятість.

Індикатори: участь у робочій силі, коефіцієнт безробіття, коефіцієнт Джині за доходами або споживанням.

3. Соціальний захист.

Індикатори: державні витрати на соціальне забезпечення, зокрема на пенсії та охорону здоров'я.

4. Соціальний діалог.

Індикатори: членство в профспілках.

Пропоновані індикатори, що можуть різнитись для країн з неоднаковим рівнем розвитку як через відмінності в національних статистичних базах, так і через можливість різної інтерпретації тих самих показників, передбачають ранжирування та класифікацію країн за гідністю праці. Для забезпечення порівнянності результатів Д. Гай вибрав 22 країни ОЕСР, відносно однорідні за структурою економіки, інститутами ринку праці та зіставними показниками зазначених чотирьох груп критеріїв гідної праці. Методологія розробки індексу полягає в такому: за кожним індикатором країна одержує ранг від 1 (найліпший показник) до 22. Якщо критерій оцінюється не одним індикатором, то за кількома індикаторами обчислюється середнє значення, причому всі вони враховуються з однаковою вагою. Тобто вплив окремих складових індикаторів гідної праці усереднюється. Підсумковий ранг країни визначається за допомогою зіставлення та використання різних ваг для різних індикаторів і компонент гідної праці. Передбачається використання усереднених значень для всіх країн і проставлення відповідних рангів від 1 до 22, причому одиниця відповідає найнижчому рівню усередненого значення.

Під час оцінювання прав працівників було взято до уваги, що в розглянутих країнах мало поширені примусова та дитяча праця і широко використовуються можливості об'єднань та колективних переговорів. Тому акцент зроблено на показниках дискримінації на роботі, зокрема на гендерній та етнічній

⁴Ghai, D. Decent work: Concept and indicators / Dharam Ghai // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — No. 2. — P. 113–145.

дискримінації. Для етнічної дискримінації не вдалося підібрати адекватного показника; для означення гендерної дискримінації було використано три показники: участь жінок у робочій силі, співвідношення жіночого та чоловічого безробіття, частка жінок, що обіймають посади фахівців, менеджерів, адміністративного і технічного персоналу. Як додатковий індикатор був запропонований показник різниці в оплаті праці, проте ця інформація виявилась доступною не за всіма країнами.

Для оцінювання такої складової гідної праці, як зайнятість, використовувалися показники: економічна активність населення, рівень безробіття, коефіцієнт Джині за доходами або споживанням. Перші два індикатори показують можливості зайнятості для населення у працездатному віці, а третій дозволяє оцінити однорідність працюючих за наявним доходом та оплатою праці. Альтернативним показником рівності за доходами та винагородою за працю може бути індекс бідності, проте цей показник також недоступний у деяких країнах ОЕСР.

Для аналізу соціальної захищеності був узятий показник частки державних витрат на соціальне забезпечення у ВВП. Слід зазначити, що він не включає приватні витрати і не відображає ефективність державних соціальних витрат з погляду покриття, вигід і оцінки соціальних програм.

Індикатором соціального діалогу слугує показник щільності профспілок (чисельність працівників-членів профспілки відносно до загальної чисельності зайнятих). Використання показника колективних переговорів (частка працівників, що покриваються дією колективних переговорів) ускладнено браком цієї інформації в усіх країнах.

Відмітною рисою розробленого Д. Гаєм підходу є використання суто кількісних показників гідної праці. Крім того, запропонований набір показників був використаний ним для аналізу ситуації у сфері праці в розвинених індустріальних країнах. Також у запропонованому підході використовується тільки та інформація, що, по-перше, доступна для всіх країн, і, по-друге, має однакові методики збору, що забезпечує її порівнянність за всіма досліджуваними країнами. У спектрі всіх показників зроблено акцент на зовнішніх характеристиках трудових відносин. Визначені Д. Гаєм індикатори відбивають доступ до зайнятості та міру додержання прав працівників, проте, не якість соціально-трудова відносин. Тож запропонований підхід унаслідок звуження використовуваних індикаторів для відносно однорідної групи країн слід визнати малоінформативним у разі застосування його для оцінювання якості праці.

Перейдемо до підходу, розробленого Д. Бескондом, Ф. Мехраном, А. Шатеньє⁵, який ґрунтується на запропонованому Р. Анкером, І. Чернишевим, Ф. Еггером, Ф. Мехраном та Дж. Рітгером визначенні критеріїв, параметрів та індикаторів гідної праці. У рамках даного підходу його автори стверджують, що деякі з запропонованих індикаторів можна не використовувати, оскільки вони віддзеркалюють незначну або загальну інформацію. Водночас можуть бути додані інші показники, які покривають не зазначені або занадто складні сфери, такі як свобода об'єднань, соціальний діалог. Ґрунтуючись на запропонованих раніше індикаторах, автори вибирають з них сім показників, інформація з яких доступна в більшості країн.

Особливістю запропонованого зазначеними авторами підходу є методологія вибору індикаторів, а саме оцінка гідної праці соціально вразливих верств населення: молоді, осіб похилого віку, дітей 10–14 років, жінок. Лише ці дослідники пропонують розглядати населення старше від 10 років, поділене на дві групи: 10–14 років і старше 15 років. Вичленяють такі групи населення:

1. Населення у віці 10–14 років.
2. Населення старше від 15 років:
 - 2.1) економічно активне населення:
 - 2.1.1) зайняті;
 - 2.1.2) безробітні.
 - 2.2) економічно неактивне населення:
 - 2.2.1) населення молодше від 65 років;
 - 2.2.2) населення старше від 65 років.

Для кожної окресленої групи добираються свої індикатори. Ідея, на якій базований вибір того чи іншого індикатора, полягає в тому, що для різних категорій людей різна праця буде вважатися гідною. Для дітей аналізується не якість праці, а можливість здобути освіту, для молоді — адекватна оплата і відсутність надурочної роботи, для безробітних — можливість швидко знайти роботу тощо.

Особливостями пропонованих індикаторів слід визнати:

- 1) відображення не наявності гідної праці, а її дефіциту;
- 2) доступність інформації за цими індикаторами за переважною кількістю країн;
- 3) адитивність індикаторів, тобто вони можуть бути складені (або зважені за часткою тієї чи іншої групи в населенні) для одержання середнього значення по країні в цілому.

Як індикатори дефіциту гідної праці беруться:

- 1) низька оплата праці;
- 2) надлишкові години роботи;

⁵Bescond, D. Seven indicators to measure decent work: An international comparison / David Bescond, Anne Chataignier, Farhad Mehran // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — No. 2. — P. 179–204.

- 3) рівень безробіття;
- 4) чисельність дітей у віці 10–14 років, які не здобувають освіти;
- 5) безробіття серед молоді;
- 6) різниця в економічній активності чоловіків і жінок;
- 7) населення старше від 65 років, що не одержує пенсії.

Підсумковий індекс розраховується як середнє із суми кількісних значень індикаторів (при цьому індикатори можуть бути взяті як з однаковою вагою, так і з вагами, що відбивають частку певної групи населення в населенні загалом). Одержаний результат інтерпретується як середня частка населення, що відчуває наявність дефіциту гідної праці.

Слід зауважити, що за описаним підходом використовуються індикатори, які оцінюють, скоріше, не якість трудової діяльності, а наявність або брак доступу до гідної праці. Утім виокремлення групи населення у віці 10–14 років дискусійне з погляду відповідності засадничим принципам гідної праці, задекларованим МОП (заборона дитячої праці). Проте принцип поділу критеріїв гідної праці залежно від вікових груп є актуальним, оскільки існує взаємозв'язок між віком, професійною категорією, посадовим статусом та кар'єрним етапом, на якому перебуває працівник, що, у свою чергу, впливає на значущість критеріїв гідної праці для працівника.

У своїх наукових працях Ф. Бонне, Ж. Фігуерето і Г. Стендінг пропонують використовувати не один, а кілька індексів гідної праці, об'єднаних спільною передумовою: гідна праця означає безпеку і захищеність – у суспільстві, на робочому місці, для кожного працівника⁶. Автори виокремлюють сім «сфер безпеки», або видів гарантій: безпека на ринку праці, гарантії одержання зайнятості, безпека роботи, безпека на робочому місці, гарантії підвищення навичок, гарантії одержання доходів і можливість висловлювати свою думку. Основними гарантіями, на думку вчених, є захищеність з погляду одержання доходу і «представницька» безпека, тобто можливість висловлюватись і впливати на прийняття рішень. Дослідники розглядають гідну працю на трьох рівнях, для кожного з яких пропонують набір з кількох індексів, що відображають різні «сфери безпеки». Так, на макrorівні аналізуються зусилля держави щодо створення законодавства, інститутів і здійснення регулювання з метою сприяння зростанню чисельності людей, добровільно зайнятих з додержанням гарантій зайнятості та забезпечення можливостей зростання.

Запропоновані Ф. Бонне, Ж. Фігуерето, Г. Стендінгом показники мають таке змістове насичення.

Стандартним показником, що використовується для визначення індексу доступу на ринок праці, є рівень зайнятості. Проте цей показник ураховує тільки формальну зайнятість, залишаючи поза увагою високу активність населення в неформальному секторі. Індекс можливостей зайнятості визначається через показник наявності інструментів (ратифікація конвенцій МОП), показник механізму реалізації (залученість працівників до процедури колективних переговорів, наявність/відсутність незалежного суду з трудових спорів) та показники ефективності (рівень зайнятості, регулярність виплати заробітної плати). Індекс імовірності збереження роботи оцінює позицію працівника в даний час і можливість побудови кар'єри. Індекс безпеки праці оцінює умови праці через такі показники: нещасні випадки на виробництві (летальні та їх відсутність), середня тривалість оплаченої відпустки за рік, частка економічно активного населення з гарантованими виплатами допомоги з безробіття, тривалість робочого тижня. Індекс відтворення людського капіталу, як оцінка можливостей для тренінгів, здобуття додаткової освіти та інших можливостей поліпшення і розвитку людського капіталу, розраховується з використанням показників: ратифікації конвенцій МОП, рівня державних витрат на освіту та тренінги (скоригованого на частку населення молодше від 15 років), рівня грамотності, середньої кількості років навчання, частки населення з вищою освітою. Індекс стабільності доходу визначається через такі показники, як видатки на соціальний захист, розвиненість схем соціального страхування, рівень бідності, коефіцієнт Джині, тривалість життя від народження, частка незайнятих, які одержують допомогу з безробіття, частка зарплати в доданій вартості. Для вимірювання індексу участі у прийнятті рішень автори цієї методики запропонували стандартні показники: свободу створення об'єднань, ведення колективних переговорів, індекс громадянських свобод.

Для побудови індексу гідної праці на макrorівні використовуються показники, згруповані за трьома напрямками: 1) показники, що характеризують національні та міжнародні інструменти, закони, спрямовані на захист трудящих; 2) показники, джерела і механізми реалізації ухвалених принципів, законів і т. ін.; 3) показники ефективності проваджуваної політики. Ці три напрямки аналізу використовуються для кожного із семи запропонованих індексів.

У межах проаналізованих підходів пропонуються кількісні індикатори для вимірювання гідної праці. Об'єднання індикаторів гідної праці в підсумковий індекс гідної праці може здійснюватися через усеред-

⁶Bonnet, F. A family of decent work indexes / Florence Bonnet, Jose B. Figueiredo, Guy Standing // International Labor Review (Geneva). – 2003. – Vol. 142. – No. 2. – P. 213–238.

нення або через нормалізацію. Компоненти гідної праці можуть входити до підсумкового індексу як з однаковими, так і з різними коефіцієнтами значущості. Основні відмінності методів полягають у мірі деталізації індикаторів, а також у практичних аспектах офіційної статистики: індикатори ґрунтуються або на наявній статистичній інформації, або на даних, які могли б бути використані додатково.

Узагальнення теоретико-концептуальних підходів зарубіжних авторів до ідентифікації прогресу у сфері праці дало змогу визначити дві ключові умови, які мають бути додержані в установленні індикаторів гідної праці, та виокремити п'ять критеріальних компонент гідної праці на національному рівні за умов євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України.

Перша умова — стандартизація. За умов євроінтеграційних процесів практично всі показники рівня та якості життя порівнюються з європейськими стандартами як показниками високого рівня розвитку. Західні стандарти рівня та якості життя встановлюють високу планку вимог, досягнення яких слід прагнути. Принцип вищих стандартів має діяти і щодо стандартів гідної праці.

Друга умова — варіативність. У рамках стандартних критеріїв гідної праці на національному рівні має існувати можливість варіювати у показниках гідної праці на рівні сфери економічної діяльності та за регіональною ознакою. Варіативність обумовлена необхідністю врахування особливостей різних сфер економічної діяльності та регіонів з погляду пріоритетності та критичних рівнів окремих показників, що викликано специфікою технології та особливостями соціально-трудомих відносин на галузевому та регіональному рівнях. За таким підходом окремі критерії гідної праці трактуються як додаткові, зважаючи на галузеві або територіальні особливості вітчизняної економіки. Виокремлення базових та додаткових критеріїв гідної праці забезпечує гнучкість в ідентифікації прогресу у сфері праці, що особливо актуально під час становлення нової економіки, зокрема за інноваційним вектором розвитку.

Удосконалювати ідентифікацію прогресу у сфері праці слід виходячи з таких вимог до системи показників загалом:

- 1) повнота, оскільки показники гідної праці мають формувати цілісне уявлення про інститут гідної праці за всіма компонентами;
- 2) точність, яка означає, що показники та індекси мають максимально точно відображати всі характеристики вимірюваного індикатора;
- 3) порівнянність — індикатори та показники мають забезпечувати адекватну інформаційну плат-

форму для зіставлення за галузевою та регіональною ознаками.

Крім додержання перелічених вимог слід урахувати особливості критеріїв гідної праці та збору статистичної інформації, що може викликати певні труднощі. Так, різномірність критеріїв гідної праці означає, що деякі з них легко піддаються кількісній інтерпретації, а для інших підібрати кількісні індикатори набагато важче. Також треба брати до уваги, що один показник не може повністю охопити й відобразити всю соціально-економічну сутність критерію. Тому можна застосовувати інтегральні індекси, які поєднують у собі кілька показників.

Індикатори проаналізованого раніше підходу, авторами якого є Р. Анкер, Д. Бесконд, Ф. Еггер, Ф. Мерран, Дж. Ріттер та І. Чернишев, покладено в основу «Профілю гідної праці» для України⁷, що був розроблений у 2011 р. в ході виконання Проекту МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці». Згідно з «Профілем гідної праці в Україні» соціально-економічними індикаторами гідної праці є: можливість щодо зайнятості; достатні заробітки та продуктивна зайнятість; прийнятна тривалість робочого часу; поєднання трудових і родинних обов'язків і особистого життя; дитяча праця, що має бути скасована; стабільність і впевненість у збереженні роботи; рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості; безпечна праця; соціальне забезпечення; соціальний діалог; представництво працівників і роботодавців; економічний та соціальний контекст гідної праці в Україні. Проте зазначимо, що для відтворення сучасних об'єктивних закономірностей глобального розвитку та трансформаційного стану соціально-трудомих сфери слід використовувати розширений спектр індикаторів і показників.

З огляду на пріоритети гідної праці, закріплені національною Програмою гідної праці для України, назріла потреба розширення та доповнення індикаторів гідної праці, які б системно й інтегровано віддзеркалювали як доступність, так і якість зайнятості.

Головні орієнтири досягнення європейських стандартів трудового життя окреслено намірами про співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, які засвідчують формування глобального контуру вітчизняної економіки та українського соціуму. У контексті євроінтеграційних процесів концепт гідної праці, спрямований на забезпечення поліпшення якості людського життя, має охоплювати такі компоненти, як збільшення кількості та поліпшення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та правової справедливості в контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість і захищеність; стимулювання

⁷Профіль гідної праці в Україні / за ред. В. В. Іванкевича. — Міжнародна організація праці, 2011. — 98 с.

розвитку інклюзивних ринків праці, що сприяють залученню соціально вразливих осіб; зменшення обсягів неформальної економіки за допомогою трансформації нелегальної зайнятості; підвищення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці; модернізація системи соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності; скорочення бідності та посилення соціальної єдності; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей, подолання дискримінації в усіх її формах та виявах; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу⁸.

Цілі, задекларовані 21-ю главою Угоди між Україною та Європейським Союзом, тісно корелюють із засадничими положеннями концепту та пріоритетами Національних програм Гідної праці, розробленої МОП для України на різні періоди.

Виходячи з обґрунтованого авторами в попередніх публікаціях положення, що гідна праця на макrorівні — це суспільно корисна, продуктивна трудова діяльність у формальному секторі економіки, яка здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць за умов додержання прав та розвитку можливостей людини праці, а також урахуовуючи зміст Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом⁹, пропонується теоретико-методична конструкція індикаторів та показників гідної праці в контексті становлення інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України.

Виходячи зі згаданого раніше «Профілю гідної праці в Україні», в якому серед індикаторів гідної праці зазначаються і передумови гідної праці (зокрема економічний і соціальний контекст гідної праці), і інструменти забезпечення гідної праці (наприклад, соціальний діалог), як критеріальні компоненти гідної праці на національному рівні пропонується використовувати такі: можливості зайнятості, вільна праця, продуктивна праця, безпека праці, рівність на роботі.

Можливості зайнятості охоплюють усі форми трудової активності (самозайнятість, найману працю, запозичену працю, зайнятість у формальному та неформальному секторах економіки, зайнятість у розрізі соціально вразливих груп населення) та безробіт-

тя (як загалом, так і в розрізі вікових груп та за рівнем освіти), характеризують кількість нових і модернізованих робочих місць, що відповідають ознакам гідності.

Серед соціально-економічних індикаторів гідної праці згідно зі згаданим Профілем можливості зайнятості відображуються показниками рівня зайнятості та безробіття в розрізі вікових категорій від 15 до 70, від 15 до 64 років; частки молоді, що не навчається та не працює; зайнятості в неформальному секторі економіки.

За даними офіційної статистики, протягом останніх років в Україні зберігалась позитивна динаміка рівня зайнятості; незначними темпами відбувалось зниження рівня безробіття (за винятком 2014 р.); спостерігається збільшення частки неформальної зайнятості та залишається загрозливо високою питома вага молоді, що не навчається і не працює. Виникає дилема: констатація поліпшення ситуації щодо зайнятості, з одного боку, та посилення численних асиметрій у соціально-трудої сфері¹⁰, передусім зростання економічної та соціальної нерівності — з другого. Ці перекося приводять до висновку, що сучасні об'єктивні закономірності глобального розвитку та трансформаційного стану соціально-трудої сфери відображуються далеко не повною мірою. Існує нагальна потреба розширити спектр показників, які б системно й інтегровано віддзеркалювали доступність і якість зайнятості починаючи із загальної кількості робочих місць (зокрема нових) та рівня їх конкурентоспроможності за формами зайнятості, включаючи тенденції поширення нестандартних, інноваційних форм зайнятості в контексті глобальних трансформацій соціально-трудої сфери.

Домінантами соціально-трудоого формату в інноваційній економіці, на нашу думку, слід вважати тріаду: збільшення масштабів зайнятості в інноваційній сфері, функціонування конкурентоспроможних робочих місць, висока частка висококваліфікованої робочої сили¹¹. Крім зміни кількісних параметрів за структурою економіки зайнятість набуває ознак гнучкості, динамічності, ефективності, що передбачає новий зміст, види, форми зайнятості та їх постійне оновлення, поліпшення якості людського капіталу, реалізацію творчого й інтелектуального потенціалу у сфері праці.

Вважаємо, що до заходів щодо підтвердження прогресу у сфері праці доцільно віднести: скорочення

⁸Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014 [Електронний ресурс] : міжнар. документ. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011

⁹Детальніше див.: Колот А., Герасименко О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудої сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13; Колот А. М., Герасименко О. О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудої відносини: теорія та практика розвитку. — 2015. — № 2(10). — С. 21–42.

¹⁰Детальніше див.: Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудої сфери: прояви, причини, передумови подолання / А. М. Колот // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6(132). — С. 208–209; Колот А. М. Усиление асимметрий в социально-трудої сфері как современный тренд и вызов устойчивому развитию / А. М. Колот // Политическая экономия : электрон. журн. — 2012. — № 3. — С. 121–122.

¹¹Детальніше див.: Герасименко О. Соціально-трудої доміанти інноваційної економіки: сучасний стан та тенденції розвитку в Україні / О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 6. — С. 38–45.

частки неформальної зайнятості (на основі прогнозування потреби в робочій силі за професіями, видами економічної діяльності, регіонами); розширення можливостей для гідної зайнятості в нових, інноваційних і нестандартних формах трудової діяльності з адекватним рівнем соціальної захищеності; підвищення престижу робітничих професій та посилення мотивації молоді до трудової діяльності за професіями і спеціальностями, затребуваними на ринку праці.

Переконані, що поширення атипових видів зайнятості, як один із сучасних трендів розвитку соціально-трудової сфери на глобальному рівні, у контексті гідної праці має підпорядковуватись таким вимогам:

- атипова зайнятість має здійснюватись на засадах добровільного вибору найманого працівника;
- соціальні гарантії за нестандартної зайнятості мають як мінімум бути адекватні гарантіям, що надаються за традиційної зайнятості, і не можуть мати невизначеного статусу;
- неприпустимими є зловживання з боку роботодавців стосовно до працівників, які перебувають у статусі атипової зайнятості;
- негативні ефекти, що виникають унаслідок розвитку атипових форм зайнятості, мають бути компенсовані за допомогою впровадження адекватних методів соціального захисту.

Практику використання запозиченої праці, що стала усталеною глобальною тенденцією у сфері зайнятості, правомірно розглядати як інструмент підвищення гнучкості праці, оскільки, як показує світова практика, запозичена праця підвищує ймовірність виходу із ситуації безробіття та переходу до регулярної зайнятості. Особливо дана тенденція характерна для застійного безробіття та безробіття серед маргінальних верств населення. Проте крім переваг, що формуються для підприємств-замовників, запозичена праця криє в собі низку ризиків та загроз для найманого працівника.

Гнучкість зайнятості має європейську концептуально-інституціональну платформу. Зокрема, її задекларовано серед принципів, покладених в основу Європейської стратегії зайнятості, ухваленої Люксембурзьким самітом у листопаді 1997 р.¹² У широкому розумінні гнучкість зайнятості означає здатність організаційних форм зайнятості, методів організації виробництва та праці задовольняти мінливий попит роботодавця на працю та мінливе пропонування праці з боку працівника. У контексті гідної праці актуалізується функціональна гнучкість — використання нестандартних робочих місць, переміщення

працівника з одного робочого місця на інше, що передбачає його перенавчання, оволодіння суміжними професіями; фінансова гнучкість — зміна рівня заробітної плати та способів винагородження за працю; гнучкість робочого часу — здатність роботодавця змінювати режим і тривалість годин роботи у відповідь на коливання попиту. Гнучкість з позиції роботодавця забезпечує вигоди в результаті скорочення витрат, що є позитивним для підприємства, бо посилює його конкурентні переваги. Ефект для найманих працівників, охоплених гнучкою зайнятістю, виявляється в можливості вибору форм і графіків зайнятості з відповідними можливостями професійного зростання та винагороди за працю. При цьому гнучкість не має бути виключною прерогативою роботодавця.

У межах концепту гідної праці запровадження гнучкості зайнятості має базуватись на моделі, що поєднує гнучкість і соціальну захищеність. При цьому соціальна захищеність передбачає не тільки збереження робочого місця та його закріплення за працівником на тривалий час, а й організацію професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з тим, щоб перевести працівника на інше, не менш гідне робоче місце.

Свідченням прогресу щодо зайнятості, на наш погляд, могли б стати також заходи з розв'язання проблеми зайнятості молоді та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (завдяки забезпеченню збалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг). Сьогодні проблема працевлаштування молоді містить багато парадоксів. В Україні досить високий відсоток громадян з вищою освітою. Зокрема, у 2014 р. третину зайнятих в економіці України становили особи з повною та базовою вищою освітою¹³, однак роботодавці часто нарікають на невисоку якість робочої сили. Разом з тим на ринку праці чисельність випускників за деякими напрямками підготовки значно перевищує попит на них. Тому випускники вищих навчальних закладів вимушені працювати не за фахом або здобувати другу освіту. Інший парадокс стосується вимоги роботодавця щодо наявності досвіду роботи, що створює своєрідне замкнене коло. В Україні спостерігається високий рівень безробіття серед молоді, особливо у віковій групі від 15 до 24 років — 23,1 % у 2014 р. проти 14,9 % у 2005 р.¹⁴, та низький рівень зайнятості в даній віковій групі — 29,5 % за загального рівня зайнятості населення у віці 15–70 років 56,6 % у 2014 р.¹⁵

¹²Глосарій із трудового права та соціально-трудоових відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). — К. : Видав. дім «Стилос», 2006. — С. 134.

¹⁴Там само.

¹⁵Там само.

¹³Економічна активність населення України [Електронний ресурс] : стат. зб. — К. : Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

Тому індикатор, що відбиває можливість доступу до сфери зайнятості, крім традиційних показників: рівня зайнятості; рівня безробіття; частки молоді, що не навчається та не працює; зайнятості у неформальному секторі — слід доповнити такими, що відтворюють сучасні світові тенденції становлення нової економіки та розвитку соціально-трудої сфери.

Особливо гостро донині залишається проблема конкурентоспроможності робочих місць. Практика свідчить: в економіці України домінують низькотехнологічні робочі місця, що спричиняє низьку продуктивність праці, гальмує зростання рівня заробітної плати, унеможливує випуск конкурентоспроможної продукції. Під час становлення нової економіки, коли значно посилюється роль та зростає частка інформаційного сектору, відбуваються закономірні зміни у структурі робочих місць. Еклектичність вітчизняної економіки, коли її сектори являють одночасно різні технологічні уклади з притаманними їм специфічними системами організації праці, зумовлює потребу реалізації низки заходів щодо створення нових високотехнологічних робочих місць та модернізації наявних з метою доведення їх рівня до конкурентоспроможного. Виходячи з таких міркувань вважаємо, що комплекс показників слід доповнити часткою робочих місць за технологічними укладами.

На основі науково-прикладного доробку щодо діагностики якості зайнятості пропонуємо здійснювати вимір прогресу у сфері гідної праці на платформі диверсифікації зайнятості та поширення інноваційних і нестандартних її форм за умови забезпечення належного соціального захисту.

На наше глибоке переконання, гідна зайнятість дедалі більше має ґрунтуватися на розширенні масштабів третинного сектору та інноваційної сфери, підвищенні рівня конкурентоспроможності робочих місць, використанні висококомпетентної робочої сили, що, у свою чергу, передбачає забезпечення всебічного професійного розвитку працівників і гідної винагороди за працю.

Отже, викладене дозволяє запропонувати доповнити спектр показників за індикатором можливості зайнятості такими компонентами:

- диверсифікація зайнятості [чисельність і частка зайнятих у сфері послуг відносно загальної чисельності зайнятих у національній економіці; чисельність і частка зайнятих у сфері високих технологій (на підприємствах V технологічного укладу) відносно загальної чисельності зайнятих у національній економіці; чисельність і частка зайнятих у інноваційній сфері відносно загальної чисельності зайнятих у національній економіці; чисельність і частка працівників у сфері нестандартної зайнятості відносно загальної чисельності зайнятих у національній економіці];

- гідні робочі місця [кількість конкурентоспроможних (новостворених і модернізованих) робочих

місць та їх частка у загальній кількості робочих місць в економіці; питома вага інвестицій в основні фонди в загальних обсягах вітчизняних та іноземних інвестицій];

- освітня складова зайнятості (чисельність і частка зайнятих з повною вищою освітою за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра та з науковим ступенем відносно загальної чисельності зайнятих у національній економіці);

- гнучкість зайнятості — функціональна гнучкість, гнучкість робочого часу, вторинна зайнятість (чисельність і частка працівників, що суміщують посадові обов'язки та професії, у загальній чисельності зайнятих; чисельність і частка працівників, що працюють за гнучкими графіками роботи, у загальній чисельності зайнятих; чисельність і частка працівників, що працюють за контрактами зовнішнього сумісництва, у загальній чисельності зайнятих; частка працівників, які працюють у режимі надурочного робочого часу (понад 48 годин на тиждень), у загальній чисельності зареєстрованих працюючих; частка працівників, які працюють на умовах скороченого робочого часу за власною ініціативою, у загальній чисельності зареєстрованих працюючих; частка працівників, які перебували в адміністративних відпустках протягом базисного періоду за власною ініціативою, у загальній чисельності зареєстрованих працюючих);

- гарантії зайнятості (частка працівників, які працювали на основній роботі менше від року, за віком, за статусом зайнятості);

- зайнятість за окремими соціально вразливими групами населення [рівень зайнятості серед молоді; частка робочих місць, на яких використовується праця випускників вищих навчальних закладів; рівень зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями; рівень зайнятості осіб старшого віку (після 45); рівень зайнятості матерів з дітьми дошкільного віку];

- безробіття (рівень молодіжного безробіття; рівень довгострокового безробіття; рівень прихованого безробіття; рівень безробіття залежно від рівня освіти; рівень безробіття серед працівників за окремими професіями).

Вільна праця як праця без примусу ідентифікує вибір форми зайнятості та місця роботи, забезпечує свободу створення об'єднань.

Оскільки формат гідності охоплює формальний сектор економіки та офіційне працевлаштування, одним з базових соціально-економічних індикаторів гідної праці, на наше переконання, слід вважати позитивну динаміку формальної зайнятості. До сьогодні питання неформальної зайнятості, яка є свідченням дефіциту можливостей на ринку праці формального сектору, залишається дискусійним з позиції міжнародних інституцій та концепту гідної праці. Роль неформальної зайнятості неоднозначна. З одного

боку, вона дозволяє стримувати зниження рівня життя та підвищення безробіття, зокрема, у кризові періоди; з другого боку, розширюються зони соціальної та правової незахищеності. Тому неформальна зайнятість може розцінюватись або як додаткова можливість зайнятості та одержання більшого доходу, або як соціальне зло. Основні причини поширення неформальної зайнятості: високе навантаження на фонд заробітної плати; дефіцит гідної роботи в офіційному секторі економіки і порушення роботодавцем прав найманих працівників; зміна трудових мотивацій населення в бік прагнення самостійності в роботі; недосконалість нормативно-правової бази з питань зайнятості та безробіття; нерегульована трудова міграція населення¹⁶.

Наведені в попередніх наших публікаціях міркування щодо негативних аспектів праці у неформальній економіці¹⁷, які набагато перевищують її позитивні компоненти, обґрунтовують висновок: свідченням прогресу у сфері праці щодо форми зайнятості та місця роботи слід вважати зниження частки неформальної зайнятості загалом та тіньової зокрема. Підтвердженням прогресу у сфері праці є, безумовно, і ліквідація дитячої праці, і зменшення частки зайнятих підлітків.

Наведені аргументи дають підстави стверджувати, що показниками вільної праці слід вважати як показники її дефіциту [частка неформальної зайнятості загалом та тіньової зокрема, частка дитячої праці у віковій групі (діти, зайняті на оплачуваній роботі або самозайняті), частка зайнятих підлітків], так і показники прогресу [загальна кількість об'єднань найманих працівників та роботодавців, кількість новостворених у поточному періоді об'єднань найманих працівників та роботодавців, загальний рівень охоплення профспілками, частка підприємств, що входять до організацій роботодавців, частка працюючих на підприємствах, що входять до організацій роботодавців, у загальній чисельності зайнятих, чисельність працівників – членів профспілки відносно загальної чисельності зайнятих, рівень охоплення колективними договорами (у формальному секторі)].

Продуктивна праця означає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-трудомих відносин від використання трудового потенціалу, що виявляється у прирощенні макро- та мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів цих сторін.

Згідно з «Профілем гідної праці в Україні» якісна компонента зайнятості відображується через такий індикатор гідної праці, як продуктивна зайнятість, та проводиться з використанням низки показників, що враховують достатні заробітки [частка працюючих бідних (відносна межа бідності), рівень бідності за національним відносним показником, частка населення із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум (відсоток усього населення), середньомісячна зарплата, мінімальна місячна зарплата, мінімальна заробітна плата у відсотках від середньої зарплати, мінімальна заробітна плата у відсотках до прожиткового мінімуму, заборгованість із заробітної плати на початок року, рівень низької заробітної плати (нижче від 2/3 медіанного рівня почасового заробітку)] і віддзеркалює характерні для України тенденції розвитку соціально-трудомих сфери. Позитивною тенденцією в останні роки стало скорочення бідності завдяки підвищенню зарплати. Утім протягом тривалого періоду зберігається високою частка працюючих, що одержують заробітну плату нижчу від розміру мінімальної. Зокрема, у грудні 2014 р. 4,4 % штатних працівників нараховано заробітну плату меншу та на рівні встановленого розміру державної соціальної гарантії¹⁸. Залишається надмірною нерівність доходів найбільш та найменш забезпеченого населення. Рівень бідності, визначений за відносним (національним) показником бідності (75 % медіанних сукупних витрат у розрахунку на умовного дорослого), характеризується тенденцією до зниження. Незважаючи на поступове збільшення мінімальної заробітної плати, вона залишилась недостатньою для забезпечення мінімального рівня життя працівників та їхніх родин. Залишається високою частка населення, що має середньодушовий загальний дохід на місяць нижчий від прожиткового мінімуму. Прикро, але досі не розв'язано проблему заборгованості із заробітної плати.

Науково-прикладний доробок вітчизняних та зарубіжних авторів із проблематики гідної праці та найгостріші проблеми сьогодення в царині продуктивності зайнятості дозволяють виокремити різноманітні показники гідної праці за індикатором продуктивної праці, що певною мірою відображують як дефіцит, так і прогрес у сфері гідної праці:

➤ частка працюючих бідних (відносна межа бідності);

¹⁶ Ангелко І. В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах господарювання / І. А. Ангелко // Український соціум. – 2010. – № 3 (34). – С. 126.

¹⁷ Детальніше див.: Колот А., Герасименко О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрям розвитку соціально-трудомих сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 6. – С. 3–13; Колот А. М., Герасименко О. О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А. Колот, О. Герасименко // Соціально-трудомих відносини: теорія та практика розвитку. – 2015. – № 2(10). – С. 21–42.

¹⁸ Статистичний щорічник. – К. : Державна служба статистики України Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

➤ рівень бідності за національним відносним показником;

➤ частка населення із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум (відсоток усього населення);

➤ середньомісячна зарплата; співвідношення середньомісячної заробітної плати до мінімальної заробітної плати;

➤ частка працівників з низькою за розміром заробітною платою (нижче від 2/3 медіанного рівня почасового заробітку);

➤ нерівність доходів від трудової діяльності (диференціація заробітної плати та доходів від трудової діяльності);

➤ купівельна спроможність заробітної плати (темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати, заборгованість з виплати заробітної плати);

➤ мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія (співвідношення з європейськими соціальними стандартами);

➤ надлишкові години роботи;

➤ недозайнятість (за годинами роботи).

У доповнення до показників, що відображують гідну винагороду за результати праці, можуть бути використані такі показники, як склад і структура компенсаційного пакета. У групуванні найманих працівників за рівнем реальної заробітної плати може бути використана класифікація з варіюванням розміру зарплати залежно від кількості прожиткових мінімумів для працездатної особи в широкому діапазоні.

Підтвердженням прогресу (або, відповідно, регресу) не тільки продуктивної, а й ефективної зайнятості насамперед мають стати індикатори віддачі від використання трудового потенціалу, що виявляється у прирощенні макроекономічних показників (продуктивності та рентабельності праці на макрорівні). У сучасній практиці для визначення показника продуктивності праці згідно з Наказом Міністерства економіки України від 26.12.08 № 916 «Про затвердження тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності» рекомендовано використовувати:

➤ на рівні національної економіки — валовий внутрішній продукт (ВВП) у розрахунку на одного працюючого (зайнятого в економіці), оскільки він менше залежить від зміни співвідношення між витратами проміжної продукції та затратами праці або від міри вертикальної інтеграції;

➤ за видами економічної діяльності — валову додану вартість (ВДВ) у розрахунку на одного працюючого (зайнятого у сфері економічної діяльності);

➤ для міжнародних порівнянь — ВВП за паритетом купівельної спроможності в розрахунку на одного працюючого (зайнятого в економіці).

Проте, на нашу думку, для оцінювання обсягів виробництва замість ВВП доцільніше враховувати

чистий внутрішній продукт, виключивши з ВВП споживання основного капіталу, що дасть можливість виокремити компоненту живої праці. В аналітичних цілях крім ВВП можна використовувати й інші макроекономічні показники: валовий національний продукт, валовий національний дохід, чистий національний дохід, чисту додану вартість.

Важливим аспектом продуктивної праці є створення можливостей для професійного розвитку, що може бути відображено як через чисельність працівників, охоплених заходами професійного розвитку, так і через витрати роботодавців на такі заходи.

Безпека праці — соціальна захищеність (медичне страхування, виплата пенсій, різних видів допомоги, фінансова підтримка в разі нещасних випадків, захворювань на виробництві) та додержання санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці.

Зазначена інтегральна компонента у «Профіль гідної праці в Україні» відображена індикатором «безпека праці» і розкривається без урахування компоненти медичного страхування через такі показники, як рівень виробничого травматизму зі смертельним випадком на 100 тис. працюючих; рівень виробничого травматизму з несмертельним випадком на 100 тис. працюючих; кількість людино-днів непрацездатності у розрахунку на 1 потерпілого; кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до облікової кількості штатних працівників; рівні захворюваності на професійну патологію на 10 тис. працюючих; витрати фонду соціального страхування на профілактику виробничого травматизму, % від загальних витрат; середні щомісячні виплати у разі смертельного випадку. Окремим індикатором виділено соціальне забезпечення, що відображено показниками частки населення старше від пенсійного віку, яке одержує пенсії, %; частка населення працездатного віку, яке робить внески до пенсійного фонду, і частка державних видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення, % ВВП; частка державних видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення, % до загальних видатків; частка видатків на охорону здоров'я, % ВВП; співвідношення середньої пенсії до середньої зарплати, %.

Оскільки система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні охоплює дев'ять основних видів соціального забезпечення, наведених у Конвенції МОП № 102 від 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення, яку Україна нещодавно ратифікувала (медична допомога, допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, допомога з безробіття, допомога зі старості, допомога в разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, родинні види допомоги та допомога у зв'язку з вагітністю та пологами, види

допомоги з інвалідності, види допомоги у зв'язку з втратою годувальника¹⁹), безпеку праці як критеріальну компоненту гідної праці з урахуванням санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці пропонуємо відображати з використанням таких показників:

- частка працюючих та пенсіонерів, охоплених корпоративним медичним страхуванням;
- частка населення старше від пенсійного віку, яке одержує пенсії, %;
- частка населення працездатного віку, яке здійснює внески до Пенсійного фонду;
- державні видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення, % ВВП;
- державні видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення, % до загальних видатків;
- видатки на охорону здоров'я, % ВВП;
- співвідношення середньої пенсії до середньої зарплати, %;
- розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;
- розмір допомоги з безробіття;
- розмір допомоги зі старості (пенсія);
- розмір допомоги в разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
- розмір родинних видів допомоги та допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами;
- розмір допомоги з інвалідності;
- розмір допомоги у зв'язку з втратою годувальника;
- рівень виробничого травматизму зі смертельним випадком, на 100 тис. працюючих;
- рівень виробничого травматизму з несмертельним випадком на 100 тис. працюючих;
- кількість людино-днів непрацездатності у розрахунку на 1 потерпілого;
- чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до облікової чисельності штатних працівників;
- рівні захворюваності на професійну патологію на 10 тис. працюючих;
- витрати фонду соціального страхування на профілактику виробничого травматизму, % від загальних витрат;
- середні щомісячні виплати у разі смертельного випадку.

Рівність на роботі (однакові можливості доступу до робочих місць та відсутність дискримінації за всіма ознаками, ураховуючи обмеженість фізичних

можливостей людини) може бути визначена, на наш погляд, за такими показниками:

- частка жінок у робочій силі;
- рівень зайнятості серед жінок з дітьми дошкільного віку (серед усіх жінок у віці 20–49 років);
- частка жінок у класифікаційному угрупованні «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)»;
- співвідношення жіночого та чоловічого безробіття;
- гендерний розрив у зарплаті (незважаючи);
- охоплення та тривалість гарантій зайнятості для матерів і батьків;
- середній рівень грошових виплат з материнства і батьківства;
- частка жінок серед членів профспілок і керівних органів профспілок.

З метою виявлення дефіциту та перспектив забезпечення гідної праці в окремих сферах економічної діяльності та територіальних одиницях запропоновані показники гідної праці диференціюються за галузевою та регіональною ознаками з окресленням пріоритетів.

На завершення зауважимо, що гіпотези щодо соціально-економічного виміру гідної праці, викладені в даній статті як результат виконання першого етапу держбюджетної теми «Соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці в умовах євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України», планується уточнити в ході виконання аналітичної частини дослідження.

Висновки. Викладені теоретико-прикладні обґрунтування соціально-економічного виміру гідної праці за умов становлення нової економіки та євроінтеграційних процесів — спроба авторів удосконалити традиційні індикатори та показники гідної праці в такий спосіб, щоб вони висвітлювали проблемне поле та позитивні зрушення у просуванні національної ідеї втілення принципів гідної праці. Це — праця, яка створює передумови для всебічного та гармонійного розвитку людини, а отже, реальні можливості для подолання провалів у соціально-економічному прогресі.

Запропонована система соціально-економічних параметрів гідної праці — це авторське бачення можливості діагностики дефіциту та позитивних зрушень у сфері гідної праці як орієнтирів розроблення дальших способів втілення на практиці цінностей трудового життя.

¹⁹Веб-сайт Міжнародної асоціації соціального забезпечення [http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Ukraine].

Інституціональне проектування в соціально-трудо́вій сфері

В. МОРТІКОВ

доктор економічних наук

Луганський державний університет імені В. Даля

У статті проаналізовано інституціональне проектування в соціально-трудо́вій сфері. Досліджено функції, що виконуються інститутами, які регулюють соціально-трудо́ві відносини. Розглянуто роль різних інститутів (мінімальної зарплати, прожиткового мінімуму, єдиного соціального внеску й ін.) та їхній вплив на економічну ситуацію в країні.

В статье анализируется институциональное проектирование в социально-трудо́вой сфере. Исследуются функции, выполняемые институтами, регулирующими социально-трудо́вые отношения. Рассматривается роль различных институтов (минимальной зарплаты, прожиточного минимума, единого социального взноса и др.) в их влиянии на экономическую ситуацию в стране.

Institutional engineering in the socio-labor sphere is analyzed. Functions of the socio labor institutions are researched. The role of different institutions (minimum wage, subsistence level, unit social tax etc.) in their influence on economic situation in the country is considered.

Ключові слова: інституціональне проектування, ефективність інституціональних змін, прожитковий мінімум, мінімальна зарплата, єдиний соціальний внесок, оподаткування фізичних осіб, індексація доходів.

Постановка проблеми. Словосполучення «інституціональне проектування» використовується в інституціональній економіці насамперед для характеристики планування створення різних соціально-економічних інститутів: організацій та їхніх підрозділів; нормативних актів, правил тощо.

Проблемі інституціонального проектування приділяється в сучасній літературі певна увага¹. Спеціальний курс, присвячений проблемам інституціонального проектування, читається в рамках магістерської програми на економічному факультеті МДУ ім. Ломоносова².

Разом з тим відкритими й недостатньо вивченими є питання інституціонального проектування в періоди динамічного перетворення соціально-економічних відносин в окремих областях соціально-економічного життя, зокрема у соціально-трудо́вій сфері.

Метою статті є аналіз проектування деяких інститутів у соціально-трудо́вій сфері.

Виклад основного матеріалу. У літературі з інституціональної економіки інститутами прийнято вважати, зокрема, державу й закони, окремі норми, що продукуються нею; угоди між суб'єктами економіки; організації й організаційні процедури. Основними інститутами, на яких базуються соціаль-

но-трудо́ві відносини, є: соціально-трудо́ві норми й угоди, профспілки й союзи роботодавців, оплата праці та її різновиди, різні види соціального страхування й відповідних виплат. Змістовне наповнення цих інститутів може відрізнятися від країни до країни залежно від сфери економічної діяльності тощо.

До інституціонального проектування в соціально-трудо́вій сфері належать такі види діяльності, як: проектування контрактів на ринках праці й освіти; створення внутрішньорганізаційних процедур, пов'язаних з організацією праці; законотворча діяльність щодо створення законодавчих актів у цій сфері; розробка різних процедур в галузі соціальної роботи з населенням.

Зміни, які зазнають інститути, можуть мати динамічний характер. Це відбувається під час докорінної перебудови соціально-економічних відносин. Наприклад, після ліквідації радянської політико-економічної системи з'являється законодавство, що регулює відносини суспільства з безробітними особами. У звичайній обстановці відбувається інституціональне коригування: вносяться зміни в окремі законодавчі норми, внутрішньорганізаційні процедури.

Процес проектування включає такі компоненти: вивчення досвіду інших організацій, регіонів, країн у їхньому використанні того або іншого інституту;

¹Тамбовцев В. Л. Основы институционального проектирования. – М., ИНФРА-М, 2008.

²Тамбовцев В. Л. Теории институциональных изменений. М., ИНФРА-М- 2011, с.16.

Таблиця 1

Основні функції, що реалізуються деякими макроекономічними інститутами соціально-трудоових відносин

Функції/інститути	Прожитковий мінімум, мінімальні зарплата, пенсія	Норми, умови страхування по безробіттю, страхові виплати по безробіттю	Норми системи державного пенсійного страхування, пенсії та віком	Ступінь соціального висок
Відтворення робочої сили, забезпечення життєдіяльності людини	+	+	+	
Регулювання ринку праці через вплив на попит на цьому ринку	+			++
Регулювання ринку праці через вплив на пропозицію на цьому ринку		++	++	
Стимулювання пошуку роботи		++		
Стимулювання роботодавця до підвищення ефективності його діяльності	++			
Забезпечення нормального функціонування системи державного соціального страхування				+

вивчення можливостей використання інституту в конкретній ситуації; і за умови позитивного розв'язку про таку можливість, започаткування використання. Після певного часу застосування інституту можна проаналізувати його позитивні й негативні сторони й припинити застосування інституту в тому випадку, якщо другі переважають над першими.

Актуальним є запитання: якими повинні бути кількісні параметри інституту? Скажімо, ні в кого не викликає сумнівів щодо потреби суспільства в інституті мінімальної зарплати. Основна проблема полягає у визначенні її величини в кожній конкретній країні на тому або іншому етапі її розвитку, у тій або іншій ситуації.

Сьогодні в Україні сформувалася інституціональна структура соціально-трудоових відносин. Тому актуальними зараз є не заміна старих інститутів

новими, а зміна деяких умов функціонування традиційних інститутів, дослідження кількісних параметрів функціонування інститутів. Йдеться про зміну норм, що регулюють функціонування системи соціального страхування, величин соціальних стандартів тощо.

Аналіз функцій, що виконуються інститутами.

Кожний інститут виявляє різноманітні впливи на різні сторони соціально-економічного життя. Частина цих впливів має більш-менш системний, упорядкований характер, ці впливи можуть бути зведені до функцій. По суті, користь інституту полягає у виконанні ним певних функцій. Лише після виявлення цих функцій та аналізу ступеня їхнього виконання можна говорити про ефективність функціонування інституту, необхідність внесення в нього кількісних змін, а іноді й про доцільність його існування. Візьмемо,

наприклад, макроекономічні інститути соціально-трудових відносин: мінімальну зарплату, прожитковий мінімум та ін. Основні функції, що реалізуються цими інститутами: відтворення працівника (мінімальна зарплата, прожитковий мінімум, вихідна допомога, виплата по безробіттю); регулювання ринку праці (мінімальна зарплата, пенсія за віком, виплати по соціальному страхуванню, включаючи пенсію за віком, виплати по безробіттю); стимулювання пошуку роботи (виплати по безробіттю); забезпечення нормального функціонування системи державного соціального страхування (єдиний соціальний внесок).

Спочатку на основі опитувань працівників, роботодавців; аналізу цінової ситуації, доходів населення, національного ринку праці та його окремих сегментів виявляється ступінь виконання інститутами їхніх функцій. Візьмемо, наприклад, інститут мінімальної зарплати, яка склала в 2015 р. в Україні 1218 грн (з 1.09.2015 – 1378 грн). Така мінімальна зарплата є недостатньою для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, що дозволяє говорити про ступінь виконання нею відтворювальної функції на досить низькому рівні. А от участь мінімальної зарплати в регулюванні попиту та пропозиції на ринку праці України слід оцінити як досить активну. І насправді, її підвищення за останні 15 років привело на національний ринок праці осіб, які раніше займалися домашнім господарством, дрібним підприємництвом тощо. Це підвищення позначилося й на попиті на робочу силу: спостерігалось його деяке скорочення, частина попиту на працю «пішла» в тінь.

Потім на основі аналізу ступеня виконання інститутами їхніх функцій створюється зведена таблиця. Ми звели дані за макроекономічними інститутами соціально-трудових відносин і функціями, що ними виконуються в Україні в таблицю, у якій знак «+++» відображає виконання інститутом відповідної функції, на нашу думку, на досить високому рівні, а знак «+» указує на те, що реалізація відповідної функції інститутом досить обмежена.

Як відомо, прожитковий мінімум базується на вартості споживчого кошика, який є ще одним інститутом соціально-трудової сфери. Учені дискутують про перелік благ, які повинен включати споживчий кошик, з приводу того, що вважати міні-

мальними потребами, задоволення яких, як вважається, і повинен забезпечувати цей кошик. Ми солідарні з тими фахівцями, які говорять про те, що призначення споживчого кошика – забезпечення повноцінної життєдіяльності людини, а не задоволення лише її потреб на мінімальному рівні. Споживчий кошик в Україні повинен переглядатися кожні 5 років. Фактично ж він не коригувався з 2000 р.³, що, безумовно, перешкоджає реалізації покладеної на кошик функції відтворення робочої сили. Для ефективного виконання відтворювальної функції щорічно повинен переглядатися залежно від рівня цін і прожитковий мінімум – вимога, яка в ряді випадків у світовій практиці не виконується.

Відомо, що підвищення мінімальної заробітної плати нерідко супроводжується спробами роботодавців раціоналізувати зайнятість, у результаті чого відбувається скорочення загальної кількості робочих місць. При плануванні змін у мінімальному прожитковому мінімумі та мінімальній зарплаті необхідно розраховувати, скільки буде коштувати їхнє підвищення для всієї економіки та її окремих секторів у вигляді втрачених робочих місць. Як відомо, на підвищення мінімальної зарплати окремі роботодавці можуть відреагувати збільшенням цін на продукцію, що випускається ними, збільшенням ефективності діяльності. При цьому інфляційний вплив зростання мінімуму зарплати є більш імовірним, ніж підвищення ефективності. Саме ці міркування слід брати до уваги законодавцеві, ухвалюючи рішення про перегляд мінімальної оплати.

Відрахування у фонди державного соціального страхування не тільки є основою функціонування системи соціального страхування, але й виконують функцію регулювання попиту на працю. Нараховується єдиний соціальний внесок (ЕСВ) в Україні на зарплату за ставками 36,8 – 49,7 % залежно від класу професійного ризику. Такий відсоток нарахувань на зарплату є одним з найвищих у світі й суттєво збільшує трудові витрати роботодавця, обмежуючи його попит на робочу силу. Не випадково серед фахівців і в Кабміні України неодноразово розглядалось питання про істотне зниження цього відсотка⁴.

Одним з важливих інститутів конструкції системи соціального страхування є максимальний розмір

³На грани выживания: Правительство задумалось о пересмотре прожиточного минимума и потребительской корзины [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://112.ua/statji/na-grani-vyzhivaniya-pravitelstvo-zadumalos-o-peresmotre-prozhitochnogo-minimuma-i-potrebitelskoy-korziny-248778.html>

⁴Кабмин согласен на существенное снижение ЕСВ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://delo.ua/ukraine/kabmin-soglasen-na-suschestvennoe-snizhenie-esv-246296/>; Кабмин предлагает уменьшить единый соцвзно до 15% [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.companion.ua/articles/content?id=293072>

доходу, на який нараховують ЕСВ. В Україні він становить 17 прожиткових мінімумів на працездатну особу. Функції, що виконуються цим інститутом: забезпечення необхідної величини надходжень для соціального страхування, стимулювання легальної трудової діяльності (оскільки дохід, на який нараховується ЕСВ, має обмеження). При розгляді можливості збільшення максимального розміру доходу за межі 17 прожиткових мінімумів з метою забезпечення фінансової стійкості державного соціального страхування законодавцеві необхідно оцінити негативні наслідки цього у вигляді відходу в тінь частини оплати праці, від'їзду за кордон високооплачуваних фахівців.

Із зарплати працівників в Україні утримується, як відомо, ЕСВ, що становить 3,6 %, що, на наш погляд, навряд чи відіграє якусь значущу роль у регулюванні трудової активності фахівців і впливає на рішення пропонувати або не пропонувати робочу силу на ринку праці.

Необхідно зазначити, що за певних умов обмеження виконання інститутом однієї функції сприяє активній реалізації ним іншої функції. Досить скромна допомога в зв'язку з безробіттям забезпечує відтворення робочої сили безробітного на досить низькому рівні й тим самим стимулює тимчасово незайнятого працівника до активних дій щодо пошуку роботи.

Інституціональне проектування соціального страхування, соціальних стандартів стримується економічними можливостями держави, при тому що мінімальна зарплата в Україні слабко виконує покладену на неї відтворювальну функцію через її вкрай обмежену величину. Економічні умови, що існують у країні, не дозволяють підняти її вище. Так, підвищення мінімальної оплати, що планувалися в 2013 році з липня 2014 року з 1218 грн. до 1250 грн і з жовтня до 1301 грн. були скасовані Законом № 1165-VII від 27.03.2014. Лише з вересня 2015 року мінімальна номінальна зарплата зросла з 1218 до 1378 грн.

Крім наведених вище у зведеній таблиці інститутів є й інші, наприклад індексація доходів. Інститут індексації доходів є, як відомо, механізмом підвищення грошових доходів населення, який дає змогу частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг

Необхідно визнати, що інституціональні умови індексації в Україні є досить жорсткими. Вона про-

водиться лише в межах прожиткового мінімуму. Крім того, індексація грошових доходів населення здійснюється тільки тоді, якщо величина індексу споживчих цін за місяць перевищує поріг індексації на 101 %. Такі обмеження індексації зрозумілі: в тому випадку, якби індексувалося будь-яке підвищення індексу споживчих цін, протидіяти інфляційній спіралі «зарплата-ціни» було б неможливо. Саме тому багато країн на сьогодні взагалі відмовилися від проведення індексації доходів.

Інститут прибуткового оподаткування виконує, як відомо, не тільки фіскальну функцію, але й функцію регулятора пропозиції праці. Наявна нині ставка 15 (20) %, на наш погляд, є позитивним кроком на шляху активізації легальної трудової діяльності порівняно з прогресивною системою оподаткування, що діяла в Україні до 2004 р., і навряд чи найближчим часом буде потребувати змін.

Ще одним елементом системи інститутів соціально-трудова відносин в Україні є податкова соціальна пільга — сума, на яку платник податку на доходи фізичних осіб має право зменшити свою зарплату й заплатити менший податок. На застосування до свого доходу податкової соціальної пільги має право, як відомо, платник податку, якщо розмір його місячної заробітної плати не перевищує суми, рівної місячному прожитковому мінімуму, помноженому на коефіцієнт 1,4 (у 2015 р. — суми 1218 x 1,4 = 1710 грн)⁵.

Така податкова преференція щодо значної в Україні низькооплачуваної категорії працівників, сприяючи відтворенню їхньої робочої сили, підтримці життєдіяльності осіб, що перебувають на їхньому утриманні, виконує також і перерозподільчу функцію і є кроком до прогресивної шкали оподаткування. При внесенні змін у норми, що регулюють одержання пільги, розширенні/звуженні кола осіб, що мають на неї право, законодавцеві необхідно враховувати вплив, який можуть справити ці зміни на пропозицію в легальній частині ринку праці.

Субсидії й пільги в багатьох країнах, насамперед у пострадянських, є важливим елементом інституціональної структури соціально-трудова відносин. З травня 2015 р. оформлення субсидій на ЖКГ в Україні здійснюється без урахування обмежень, що стосуються майнового стану субсидіанта і діяли раніше. Згідно з новим порядком право на субсидію нині мають власники двох житлових приміщень;

⁵Налоговая социальная льгота -2015, Украина [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.buhoblik.org.ua/nalogi/nalog-na-doxody-fizicheskix-licz/1965-nalogovaya-sotsialnaya-lgota.html>

незайняті працездатні особи, що не зареєструвались як безробітні; орендодавці, що здають житло внайм, тощо. Для визначення суми, яку повинен сплачувати отримувач субсидії, використовується формула, що враховує середньомісячний дохід на одну людину за попередні 12 місяців та розмір прожиткового мінімуму⁶. Розмір пільг і субсидій, виявляючи вплив на економічну (споживчу, трудову) поведінку домогосподарств, зазнає впливу від бюджетних обмежень держави. Оскільки розмір квартплати визначається, зокрема, нормами споживання послуг ЖКГ, одним зі шляхів скорочення субсидій на ЖКГ в умовах нинішніх бюджетних труднощів є зменшення норм споживання цих послуг. Щоб скоротити субсидії, у вересні 2014 р. український уряд прийняв рішення скоротити норми споживання газу майже в два рази.

Ефективність інститутів. Інституціональні прорахунки. Інституціональне проектування неможливе без оцінки ефективності інститутів. Можна говорити про:

а) доцільність використання того або іншого інституту з погляду значимості завдань, які можна вирішувати з його допомогою;

б) ефективність використання інституту з позиції «витрати-вигоди». Саме аналіз ефективності інститутів дає можливість проектувати нові й відмовлятися від старих інститутів, що віджили свій вік.

Підхід з погляду «витрати-вигоди» при оцінці функціонування інституту припускає облік не тільки суспільних витрат і вигід, але й колективних, приватних. Ефективність інституту слід розглядати із суспільної точки зору й з позицій тих суб'єктів, які безпосередньо задіяні в реалізації, використанні інституту. Візьмемо, наприклад, такий інститут, як освітній стандарт, стандарт навчання, відповідно до якого той, кого навчають, повинен освоїти певний перелік дисциплін, а в кожній дисципліні – певний перелік тем. Ось випадки, що зустрічаються в нашому житті:

➤ дотримання стандарту, зокрема викладання за наявним навчальним планом, влаштовує викладача, але суперечить суспільним інтересам, оскільки стандарт є далеким від практики;

➤ порушення освітнього стандарту викладачем, який розуміє його моральну застарілість, іде на користь тому, кого навчають, заощаджуючи його час;

➤ відхід ВНЗ від чинного освітнього стандарту дозволяє оптимізувати в ньому зайнятість.

У медичній практиці трапляються ситуації, щоб врятувати життя хворому, необхідно відійти від стандартів лікування.

Інституціональні прорахунки спостерігаються в тих випадках, коли інститут «не працює», не виконує покладених на нього функцій або виконує ці функції вкрай неефективно. Ось приклади таких інституціональних прорахунків у сучасній Україні:

➤ порушення принципу «рівна оплата за рівну працю» на різних за рентабельністю підприємствах;

➤ багатьом фахівцям з вищою освітою виплачують зарплату на рівні, близькому до мінімального, що суперечить суті мінімальної оплати як оплати простої, некваліфікованої праці.

Ідея створення інституту та його реальне втілення можуть відрізнитися. Інститут мінімальної зарплати в Україні має трохи інші функції, ніж в інших країнах. Для керівників підприємств цей інститут служить своєрідною нормою, на яку необхідно орієнтуватися при нарахуванні зарплати не тільки особам з мінімальною кваліфікацією й досвідом, але й нерідко іншим співробітникам. Деякі керівники нараховують собі оклади на мінімальному рівні.

Не завжди ефективно «працює» інститут матеріальної допомоги. Вона призначена для екстреної допомоги окремим, як правило, низькооплачуваним працівникам організації. Коли матеріальну допомогу виплачують як заохочення до ювілею високооплачуваному співробітнику, відбувається порушення положення про матеріальну допомогу, страждають працівники, що дійсно її потребують.

Одна з причин інституціональних прорахунків – недостатня точна оцінка економічних зобов'язань, пов'язаних з реалізацією норми, що декларується. Наприклад, для забезпечення норми про безкоштовність охорони здоров'я (ст.49 Конституції України) не вистачає бюджетних ресурсів. У відповідних нормативних актах варто було б детально конкретизувати, які саме послуги охорони здоров'я гарантуються населенню безкоштовно.

Висновки. У цілому проектування оптимальних інститутів у соціально-трудої сфері є невід'ємною умовою функціонування сучасної держави. Навіть після становлення основних елементів інституціональної структури соціально-трудої сфери країни необхідним є постійний економічний аналіз чинних соціально-трудоїх норм, стандартів. Певний науковий і практичний інтерес викликає проблема розподілу витрат/вигід, пов'язаних з функціонуванням того або іншого інституту, його змін.

⁶Коммунальные субсидии в Украине в 2015 году [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://banknews.com.ua/kommunalnye-subsidii-v-ukraine-v-2015-godu>

Роль держави у соціально-економічному розвитку суспільства та вирішенні проблеми бідності

Н. ГАРКАВЕНКО

кандидат економічних наук

В. ВІТЕР

Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України та НАН України

м. Київ

Т. НОВОСІЛЬСЬКА

Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України

м. Київ

В статті досліджено роль держави у соціально-економічному розвитку суспільства та вирішенні проблеми бідності. Проаналізовано причини виникнення та поширення бідності, критерії її вимірювання та негативного впливу на людський розвиток. Доведено, що держава відіграє ключову роль у соціально-економічному розвитку та вирішенні проблеми бідності.

В статье исследована роль государства в социально-экономическом развитии общества и решении проблемы бедности. Проанализированы причины возникновения и распространения бедности, критерии ее измерения и негативного влияния на человеческое развитие. Доказано, что государство играет ключевую роль в социально-экономическом развитии и решении проблемы бедности.

The paper investigates the role of the state in socio-economic development of the communities and tackling poverty. The causes and its distribution of poverty, criteria of it measured, and the negative impact on human development. It is proved that the state plays a key role in the socio-economic development and tackling poverty.

Ключові слова: держава, суспільство, соціально-економічний розвиток, бідність, соціальні стандарти, прожитковий мінімум, соціально-економічна політика.

Постановка проблеми. Сучасній державі належить найважливіша і найвизначальніша роль у соціально-економічному розвитку суспільства та вирішенні проблеми бідності. Держава виникла в надрах суспільства на певному ступені його зрілості. Сьогодні наше суспільство є складним соціальним організмом і є продуктом взаємодії людей, об'єднаних сімейними узами, груповими, класовими відносинами, певною організацією їхнього життя, пов'язаною насамперед з виробництвом, обміном і споживанням життєвих благ. До підсистем суспільства відносять ряд сфер суспільного життя: економічну – відносини в процесі матеріального виробництва, соціальну – взаємодія класів, соціальних верств і груп, політичну – діяльність державних організацій, політичних партій, духовну – мораль, релігію, мистецтво, філософію, діяльність наукових, релігійних, освітніх організацій і установ. Сукупність сфер суспільного життя дає уявлення про суспільство в цілому, в якому діють соціальні закони.

Проблемою подолання бідності в суспільстві людство займається протягом всього свого існування, проте й досі не змогло її розв'язати. Це явище сьогодні існує практично у всіх країнах світу і має всі ознаки глобальної проблеми людства. Бідність обмежує свободу людини та її право на гідне життя, тобто можливості людини, її добробут, безпеку, здоров'я та духовність. Розповсюдження бідності негативно впливає не тільки на людину, сім'ю, але й на суспільство в цілому через погіршення якісних характеристик населення та посилення нерівності. Залишається актуальним і потребує сучасних досліджень питання щодо ролі держави у соціально-економічному розвитку суспільства та вирішенні проблеми бідності, пошуку шляхів її подолання та запобігання, зменшення ризиків її виникнення.

Аналіз досліджень і публікацій. У Національній доповіді (2015 р.), яка підготовлена Міністерством економічного розвитку і торгівлі України спільно з Інститутом демографії та соціальних досліджень імені

М. В. Птухи НАН України та агентствами ООН в Україні, подолання бідності розглядається як проблема №1, котра заважає виконанню цілей розвитку тисячоліття¹. Активний пошук вирішення цієї проблеми здійснюють міжнародні організації, окремі зарубіжні (В. Н. Бобков, В. А. Літвінов, А. К. Сен, Мабуб уль Хак тощо) та вітчизняні (В. М. Геєць, О. А. Грішнова, Т. М. Кір'ян, А. М. Колот, В. І. Куценко, В. В. Латік, Е. М. Лібанова, І. І. Осипова, Л. М. Черенько, М. С. Шаповал) учені-економісти. У їхніх працях досліджуються соціально-економічний розвиток суспільства та окремих його сфер, методологічні підходи до визначення бідності, особливості української бідності та роль держави у зменшенні її масштабів.

Метою статті є дослідження ролі держави у соціально-економічному розвитку суспільства та вирішенні проблеми бідності.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні існує багато визначень поняття «держава». Початку вивчення держави як окремого суспільного інституту сприяла антична думка, зокрема робота Платона «Держава» та робота Аристотеля «Політика». Давньогрецькі вчені вперше розробили вчення про людину і суспільство, вивчили його традиції та звичаї, надали рекомендації з його перебудови. Так, Платон у своїй роботі «Держава» зазначав, що правильну державу можна побудувати за допомогою науки, яка починається з критичного аналізу соціальних проблем, а закінчується – політичними рекомендаціями щодо вдосконалення держави, якій необхідно піклуватися про своїх громадян. Аристотель стверджував, що держава – це тип суспільства, що є союзом несхожих особистостей, які об'єднуються задля спільного блага, задовольняючи власні потреби через обмін товарів і послуг. Ф. Енгельс називав державу колективним капіталізмом, який залежно від обсягів зростання частки привласнюваної нею власності піддає експлуатації все більшу кількість осіб найманої праці. На думку В. Леніна, держава є машиною для підтримання панування одного класу над іншим. Отже, будь-яка держава насамперед відображає інтереси соціальних верств та індивідів, що домінують у суспільстві економічно, політично та ідеологічно і внаслідок цього мають найбільш сильний тиск на державну владу².

Вплив держави на суспільство існував завжди. Державна влада поширює свою діяльність на всіх людей, які перебувають на її території, виступає офіційним представником суспільства і спирається на

засоби примусу. Держава як носій публічної влади має повноваження, що традиційно поділяються на законодавчі, виконавчі та судові. Вона ухвалює закони, якими повинні керуватись суб'єкти суспільства, забезпечує виконання прийнятих законів за допомогою нормативно-правових актів, контролю і нагляду та функціонування судової системи. Держава гарантує дотримання Конституції та прийнятих законів у суспільстві. Становлення держави здійснюється на підставі конституційних норм виходячи з історичних та національних традицій.

Сутність держави як суспільного явища полягає перш за все у тому, що вона є єдиною організацією політичної влади, котра здійснює керівництво й управління всім суспільством. Отже, держава є офіційним представником усього суспільства; володіє суверенною владою в суспільстві; здатна виконувати загальносоціальні функції керівництва суспільством, а також управління загальносуспільними справами; може встановлювати формально обов'язкові правила поведінки загального характеру; має у своєму розпорядженні специфічний державний апарат для виконання її функцій.

Сьогодні в переважній більшості країн однією із основних функцій держави є функція забезпечення прав усіх людей. Сучасна держава бере на себе функцію підтримки та підвищення рівня соціальної справедливості в суспільстві та створення рівних умов для розвитку всіх соціальних груп і громадян суспільства. Соціальна справедливість тісно пов'язана з вирішенням питань соціальної інфраструктури – освіти, медичного обслуговування, житла, пенсій, доступу до надбань культури, з регулюванням питань праці. До виникнення елементів соціальної держави багатьох цих благ для людини праці не існувало.

Розвиток капіталізму спричинив значний прогрес продуктивних сил, розвитку суспільного поділу праці, технологічного способу виробництва, вдосконалення організаційно-економічних відносин, що в цілому призвело до поступового послаблення технологічного підкорення праці капіталом і, як наслідок, до подолання соціально-економічного відчуження найманих працівників від засобів виробництва, до дії закону соціалізації економіки. Його наслідком є відновлення, передусім, трудових форм власності на індивідуальній і колективній основі. Як зазначає В. І. Куценко, «соціалізація впливає на процес виробництва матеріально-речового багатства через

¹Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна : 2000–2015. Національна доповідь. Матеріали для обговорення: перший проект доповіді станом на 6 липня 2015 року. – Київ. – 2015. – 132 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.idss.org.ua/.../2015%20MDG%20Ukr%20Report%20DRAFT.pdf>

²Волгин І. А., Гриценко Н. І., Шарков Ф. І. Социальное государство: Учебник. М., 2003. С. 20; Маргулян Я. А. Социальная политика: учебник. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2011. – 236 с.



Рис. 1. Вплив соціально-ринкової економіки на державу і розвиток суспільства

Джерело: складено на основі матеріалів^{5,6,7}.

прискорення науково-технічного прогресу, створення необхідних передумов для підвищення рівня зайнятості в суспільному виробництві, раціоналізацію використання людських ресурсів, забезпечення розширеного відтворення робочої сили, вдосконалення структури вільного часу працівників, що в сукупності сприяє розв'язанню таких соціальних завдань, як: формування гармонійно розвиненої особистості, ліквідація культурно-побутових розбіжностей між містом і селом, між регіонами країни, а також між окремими соціальними групами населення³. Залежно від рівня соціалізації економічної системи капіталізму відбувається зростання добробуту населення та зменшення масштабів бідності, встановлюються життєві стандарти на рівні міжнародних. Вплив соціально-ринкової економіки на державу і розвиток суспільства показано на рис. 1.

Сьогодні у світі спостерігається підвищення ефективності державної власності на засоби виробництва, яке супроводжується проведенням активної податкової, амортизаційної політики, державним регулюванням, програмуванням та прогнозуванням економіки, прийняттям відповідного законодавства. У розвинених країнах світу у 1991–2000 рр. частка державних витрат у відсотках до ВВП становила: у Великій Британії – 40 %, Франції – 52 %, Німеччині – 46 %, Швеції – 57 %, США – 35 %. Окремі, в середньому відсоток державних витрат у цих країнах був доволі високим і становив 46 %⁴.

Основним показником соціалізації економіки виступає підвищення добробуту та якості життя населення. Залежно від ступеня соціалізації економічної системи відбувається збільшення суспільного добробуту, що впливає на зростання рівня життя

³Кущенко В.І. Діагностика соціалізації економіки в контексті становлення ринкових відносин. Теоретичний аспект. В кн.: Соціальний вектор економічного розвитку / В.І.Кущенко. – К.: Наукова думка, 2010. – С.15.

⁴World Economic Forum. The Global Competitiveness. Geneva. – 2008, pp. 169, 172–174.

⁵Кущенко В. І. Діагностика соціалізації економіки в контексті становлення ринкових відносин. Теоретичний аспект. В кн.: Соціальний вектор економічного розвитку / В. І. Кущенко. – К.: Наукова думка, 2010. – С.15.

⁶Політична економія: Навч. посіб. – К.: Знання-Преса, 2002. – 687 с.

⁷Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку / А. М. Колота, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко та ін; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.

населення та зменшення бідності, встановлення життєвих стандартів на рівні міжнародних.

Розвиток економічно передових країн починаючи з 30-х р. ХХ ст. демонструє переваги еволюційного розвитку та поступового здійснення ринкових реформ. При цьому у західних країнах спостерігалось обмеження прав власності великих власників та перетворення їх в часткових приватних власників при підвищенні частки акцій, що знаходяться у власності найманих робітників. Цьому ж сприяло і розширення економічних функцій держави. Такі процеси дістали на Заході назву функціональної соціалізації⁸. Роль сучасної держави у соціально-економічному розвитку суспільства зростає, а в країнах Заходу переважає. Перш за все перевага держави проявляється у розвитку економічної системи західних країн.

На сучасному етапі розвитку соціалізація ринкової економіки в країнах світу відбувається нерівномірно, і бідність є ще широко розповсюдженим явищем. Поширення бідності зазвичай пов'язують з недостатнім економічним розвитком або з відсталістю економіки країни. Сучасне постіндустріальне суспільство еволюціонує від держави добробуту, у якому здійснюється значна роль державних інститутів, у суспільство добробуту, коли держава вже поступається провідною роллю цивільному суспільству, що розвивається на основі вирішення протиріч між власниками і робітниками, поглиблення процесу соціалізації власності, результатів праці. Ряд західноєвропейських країн офіційно дотримується концепції держави загального добробуту, згідно з якою роль держави полягає в досягненні добробуту для більшості громадян, забезпеченні соціальних гарантій і соціальної справедливості шляхом координації розподілу доходів і майна.

Вирішення сучасних соціальних проблем в Україні є важливим завданням на шляху підвищення рівня життя населення, запровадження соціальних, економічних та демократичних стандартів європейського рівня, які визначені суспільством і поступово стають основними пріоритетами розвитку нашої держави, особливо після приєднання України в 2006 р. до Європейської соціальної хартії. Встановлення цивілізованих відносин між особистістю, суспільством і державою можливе лише за умов реалізації принципів соціальної держави, громадянського суспільства. Соціальна держава визначає і забезпечує гарантований мінімум доходів (мінімальну заробітну плату, виплату пенсій, різні

види допомоги, соціальне страхування громадян), які створюють умови для життєдіяльності в суспільстві. Базовими основами соціальної держави є гідне життя і вільний розвиток та сильна соціальна політика⁹.

Країни Європи накопичили значний досвід покращення життя людей в умовах ринкової економіки, який може бути використаний в процесі формування соціальної держави в Україні. Наприклад, Л. Ерхард в 50–60-х рр. ХХ ст. провів у ФРН економічну реформу, яка докорінно змінила соціально-економічне життя країни. Л. Ерхард справедливо вважав, що не може бути ніякого соціального розвитку без економічного прогресу. Перевагу було надано розвитку виробництва, а не перерозподілу продукції, забезпеченню всіх трудящих постійним підвищенням заробітної плати відповідно до зростання продуктивності праці. При Л. Ерхарді в широкий науковий обіг увійшов термін «соціальна держава» як тип держави, у якій проводиться сильна соціальна політика в інтересах більшості населення¹⁰.

Підвищення рівня життя – основна мета соціальної політики і головний критерій її ефективності в будь-якій цивілізованій країні. Звідси скорочення масштабів бідності є однією з найважливіших складових для досягнення цієї мети. І дійсно, боротьба з бідністю є основною метою соціальної політики держав добробуту.

Проблема бідності характерна насамперед для країн, що розвиваються, де проживає майже дві третини населення світу. Дослідження Світового банку (СБ), які проводились в кінці ХХ ст., засвідчили, що серед 65 країн світу, що розвиваються (в 1980–1990 рр.), скорочення масштабів бідності відбувалось у тих країнах, де спостерігався економічний ріст, і навпаки, масштаби бідності зростали в країнах, де спостерігалось скорочення масштабів економіки. Висновок, який зробили економісти СБ, полягав у знаходженні взаємозв'язку між скороченням масштабів бідності і зростанням темпів економічного росту (чим вищі темпи економічного росту, тим швидше скорочуються масштаби бідності, і навпаки). На емпіричному матеріалі було показано, що економічне зростання, яке виражається у збільшенні доходів на душу населення на 8,2 %, призводить до зниження рівня бідності на 6,1 %. Скорочення загального об'єму випуску промислової продукції на 1,9 % призводить до підвищення рівня бідності на 1,5 %. Отже, проблема бідності тісно корелює з відсталістю країн.

⁸Основні ступені суспільно-економічного розвитку, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/65/4793.html>

⁹Соціальна держава: укр. вибір: Монографія / За ред. В. А. Гошовської, Л. І. Лячука, – К.: ЦПСД, 2007. – 345 с; Волгин І. А., Гриценко Н. І., Шарков Ф. І. Социальное государство: Учебник. М., 2003. С. 20.

¹⁰Социальная политика государства: учебное пособие / Тарент И. Г., Юдников С. А. – изд. 3-е, перераб. – Ногинск: Ногинский филиал РАНХиГС, 2014. – 172 с., С. 55-58.

Таблиця 2

Компаративний аналіз міжнародних індексів щодо бідності за групами країн світу

№ п/п	Група країн	Країна	Індекс людського розвитку (ІЛР), ІРРКОМ, 2014 (0)	Індекс багатомірної бідності (ІБМ), 2014, (0) (100% - це рівень бідності)	Індекс економічної свободи (ІЕС), 2014 (0) (100% - це рівень бідності)	Індекс багатомірної здоров'я (ІБЗ), 2014, (%), (0) (100% - це рівень бідності)	Індекс людського розвитку (ІЛР), 2000 (0) (100% - це рівень бідності)
I	Країни з високим рівнем розвитку	Канада	0,918 000	—	0,975 751	0,90 000	0,850 000
		Австралія	0,913 000	—	0,911 000	0,90 000	0,850 000
		НІДЛ	0,908 000	—	0,915 000	0,90 000	0,850 000
		Японія	0,907 000	—	0,90 000	0,90 000	0,850 000
		Австрія	0,905 000	—	0,90 000	0,90 000	0,850 000
		Франція	0,900 000	—	0,90 000	0,90 000	0,850 000
		Норвегія	0,900 000	—	0,90 000	0,90 000	0,850 000
		Нідерланди	0,900 000	—	0,90 000	0,90 000	0,850 000
II	Країни з середнім рівнем розвитку	Італія	0,871 000	0,200 / 2000	0,870 000	0,80 000	0,750 000
		Голландія	0,870 000	0,200 / 2000	0,870 000	0,80 000	0,750 000
		Іспанія	0,870 000	0,200 / 2000	0,870 000	0,80 000	0,750 000
		Бразилія	0,865 000	0,200 / 2000	0,865 000	0,80 000	0,750 000
		США	0,860 000	0,200 / 2000	0,860 000	0,80 000	0,750 000
III	Країни з низьким рівнем розвитку	Росія	0,770 000	—	0,770 000	0,70 000	0,650 000
		Україна	0,760 000	0,200 / 2000	0,760 000	0,70 000	0,650 000
		Бразилія	0,750 000	0,200 / 2000	0,750 000	0,70 000	0,650 000
		Індія	0,740 000	0,200 / 2000	0,740 000	0,70 000	0,650 000
		Латвія	0,730 000	0,200 / 2000	0,730 000	0,70 000	0,650 000

Джерело: складено на основі матеріалів¹⁷

Для здійснення порівняння України з країнами світу використаємо прийняте ООН групування країн: 1) економічно високорозвинені країни; 2) країни, що розвиваються; 3) країни з перехідною економікою (від планової до ринкової). При цьому до третього типу, який фактично виник на початку 90-х років ХХ ст., належать колишні соціалістичні країни, які здійснюють економічні перетворення з будівництва ринкової економіки.

Компаративний аналіз міжнародних індексів (Індексу людського розвитку, Індексу багатомірної бідності, Індексу економічної свободи, Індексу благополуччя Gallup, Глобального індексу голоду, Індексу якості життя), що характеризують ситуацію з бідністю за групами країн світу, розглянуто в таблиці 2. Результати порівняння цих індексів показали, що міжнародні рейтинги України в світі є невисокими і свідчать про недостатній рівень зусиль, прикладених державою для розвитку власного економічного прогресу та досягнення кращого рівня розвитку економіки, покращання рівня життя населення та зменшення бідності серед українців, в тому числі серед зайнятого населення. Тому спрямування вітчизняної економічної політики на вирішення проблем розвитку національної економіки, прискоро-

рення вже розпочатих в країні радикальних реформ у всіх сферах, застосування реальних економічних важелів стимулювання зростання зайнятості, доходів та рівня життя населення, зменшення бідності серед українців, що призведе до покращання ситуації, залишається ключовим фактором, що сприятиме розвитку економіки української держави.

Масштаби бідності в державі залежать від рівня соціально-економічного розвитку та конкурентоспроможності країни. У світі бідність поширена серед найменш розвинених країн. Відмінності між багатими і бідними країнами – значні. До початку ХХІ ст. показник ВВП на душу населення в середньому для розвинених країн становив понад 25 тис. дол. на рік, а для найменш розвинених країн – трохи більше 255 дол. Тобто спостерігається розрив майже у 98 разів. За п'ятнадцять років поточного століття цей розрив не змінився. Поширеним є навіть таке твердження: «Бідні країни залишаються бідними через свою бідність». Низькі доходи населення (менші за 1 дол. на людину на добу) означають не тільки низьке споживання матеріальних благ, але і практично відсутність заощаджень, а отже, відсутність інвестицій у фізичний і людський капітал і, як

¹⁷Індекс якості життя Вікіпедія [Електронний ресурс] / Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Індекс_якості_життя; Country Rankings / Index of Economic Freedom- 2015 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.heritage.org/index/ranking>; Human Development Report 2014 Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience UNDP" [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-en.pdf>; State of Global Well-Being 2014 Country Rankings [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://info.healthways.com/hubfs/Well-Being_Index/2014_Data/Gallup-Healthways_State_of_Global_Well-Being_2014_Country_Rankings.pdf?t=1435119353075; The Concept of the Global Hunger Index [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.ifpri.org/sites/default/files/ghi/2014/feature_1812.html

наслідок цього – низький рівень продуктивності праці та рівня життя населення. Чим більший відсоток населення країни перебуває за межею бідності, тим більше у цієї країни шансів потрапити в «замкнуте коло бідності», що призводить до неможливості розвивати економіку і підвищувати заробітну плату працівникам¹⁸.

За оцінками міжнародних організацій, на кінець ХХ ст. 1 млрд чоловік у світі проживали в умовах абсолютної бідності. Саме тому в 2000 р. відбулася спеціальна сесія Генеральної Асамблеї ООН, яка розглянула виконання рішень зустрічі на вищому рівні, присвяченої інтересам соціального розвитку (Копенгаген, 1995 р.); проблема боротьби з бідністю та голодом названа однією з семи цілей розвитку світової спільноти на початок поточного тисячоліття¹⁹. Слаборозвинені країни можуть розірвати замкнуте коло бідності, якщо усвідомлять цілі економічного розвитку в своїх країнах і будуть прагнути до зростання доходів, заощаджень, інвестицій і продуктивності праці на основі своїх внутрішніх джерел.

Наша держава приділяє постійну увагу вирішенню проблеми подолання бідності в суспільстві. Так, ця проблема в Україні набула офіційного визнання після затвердження Указом Президента України від 15 серпня 2001 р. № 637 Стратегії подолання бідності (далі – Стратегія), яка встановила значення терміна «бідність», визначила єдиний відносний критерій віднесення різних верств населення до категорії бідних, основні напрями та етапи подолання бідності на період до 2010 р. За час реалізації зазначеної Стратегії прийнято Комплексну програму забезпечення реалізації Стратегії подолання бідності, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 21 грудня 2001 р. № 1712, щороку затверджувалися плани заходів, спрямованих на подолання бідності, розроблялися та виконувалися регіональні програми подолання бідності²⁰. За десять років виконання Стратегії в суспільстві відбулися позитивні зрушення щодо стабілізації рівня життя і усунення найгостріших проявів бідності. Але проблема бідності не втратила гостроти серед зайнятого населення, нерозв'язаною лишається проблема охоплення бідного населення соціальною підтримкою, високий рівень бідності спостерігається в сім'ях з двома дітьми та багатодітних сім'ях, у сім'ях, у яких є діти і безробітні дорослі, залишається високим рівень бідності в сільській місцевості, не ліквідовано заборгованість із заробітної плати, не запроваджено ефективну систему надання державної допомоги.

Отже, після закінчення строку дії Стратегії проблема бідності в Україні залишилася актуальною і потре-

бувала подальшого розв'язання. Тому в 2011 р. Кабінет Міністрів України прийняв Державну цільову соціальну програму подолання та запобігання бідності на період до 2015 року (постанова Кабінету Міністрів України від 31 серпня 2011 р. №1057), направлену на зменшення кількості бідного населення.

Бідність в Україні є характеристикою низького рівня життя населення. Боротьба з бідністю та зменшенням її масштабів враховується при формуванні державної соціально-економічної політики України на перспективу. Оцінюють масштаби бідності за допомогою системи показників, які визначаються за новою Методикою комплексної оцінки бідності, розробленою на виконання Державної цільової соціальної програми подолання та запобігання бідності на період до 2015 року. Методику затвердили Мінфін, Національна академія наук, Мінсоцполітики, Міністерство економічного розвитку і торгівлі та Державна служба статистики спільним наказом від 08.10.2012 р. № 629/1105/1059/408/612. Цей документ передбачає розрахунок показників, що безпосередньо характеризують становище бідного населення. Розрахунок системи показників бідності складається з чотирьох етапів: 1) оцінка бідності за різними критеріями її визначення; 2) аналіз показників для визначення розшарування серед бідного населення; 3) аналіз бідності в розрізі основних типів домогосподарств і типів поселень; 4) розрахунок показників бідності в регіонах. Методика визначає межу бідності як рівень доходу (витрат), нижче якого неможливе задоволення основних потреб. Вартісне значення межі бідності є основою для віднесення населення до категорії бідних.

Для оцінки бідності в нашій країні застосовуються такі критерії: 1) межа бідності, визначена за відносним критерієм 75 % медіанного рівня середньодушових еквівалентних сукупних витрат (далі – відносний критерій); 2) межа крайньої бідності, визначена за відносним критерієм 60 % медіанного рівня середньодушових еквівалентних сукупних витрат та адаптована до критерію Європейського Союзу (далі – відносний критерій крайньої бідності); 3) межа абсолютної бідності, визначена за критерієм прожиткового мінімуму (далі – абсолютний критерій); 4) межа абсолютної бідності, визначена за критерієм вартості добового споживання на рівні 5 доларів США відповідно до паритету купівельної спроможності (гривневий еквівалент 5 доларів США за паритетом купівельної спроможності розраховується Світовим банком) з метою порівняння її з міжнародними показниками (далі – абсолютний критерій для порівняння з міжнародними показниками)²¹. Ці показники, а також інші кількісні і якісні оцінки бід-

¹⁸Офіційний сайт ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.un.org/ru/home/index.html

¹⁹Социальная политика в муниципальных образованиях : учебник / под общ. ред. Н. А. Волгина, В. К. Егорова, С. В. Калашникова. – М. : Альфа-Пресс, 2006. – С. 268.

²⁰Офіційний вісник України, 2001 р., № 52, ст. 239.

ності враховуються при розробці заходів, орієнтованих на скорочення і подолання бідності.

За даними Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи в Україні в 2014 р. межа відносно бідності (75 % медіанного рівня середньодушових еквівалентних сукупних витрат) становила 1275 грн.; рівень бідності, розрахований з використанням цієї межі, склав 23,4 %; межа крайньої бідності (визначена за критерієм 60 % медіанного рівня середньодушових еквівалентних сукупних витрат) складала 1020 грн.; середньодушові еквівалентні витрати, нижчі цієї межі, були в 9,8 % населення; 41,7 % бідного населення знаходилось у стані крайньої бідності; рівень абсолютної бідності в нашій країні становив 1176 грн.²¹

Наша країна обрала європейський напрямок розвитку й сьогодні намагається досягти стабільності економіки та подолати поширення бідності шляхом задоволення найнеобхідніших життєвих потреб значної частини населення. На жаль, рівень доходів залишається надто низьким, щоб досягти європейських життєвих стандартів для більшості громадян України. Тому, говорячи про бідність, ми маємо на увазі малозабезпечених громадян, групи населення з низькими грошовими доходами, найменш соціально захищені верстви населення, які вилучені з економічних, політичних та культурних форм діяльності та поширених середніх моделей життя в країні.

Бідність як соціально-економічне явище тісно пов'язана як з рівнем соціально-економічного розвитку країни, так і з нерівністю у доступі до матеріальних і нематеріальних благ. Це означає, що, поперше, бідність буде існувати завжди, змінюються лише форми її прояву; по-друге, вона відносна в часі і в просторі. Більшість дослідників бідності (економісти та соціологи) на сьогодні визнають закономірність існування бідності в суспільстві. Відмінність точок зору полягає насамперед у визнанні або запереченні необхідності втручання держави у вирішення проблеми бідності та масштабах такого втручання.

У минулому році закінчився термін дії Програми, але бідність серед населення країни ще не подолана. Крім того, Україна в кінці 2015 р. підбила підсумки виконання взятих на себе обов'язків з реалізації програми «Цілі Розвитку Тисячоліття» з подолання бідності. Уже сьогодні можна говорити, що вирішенню проблеми бідності заважає не тільки економічна криза, яка зменшує економічні можливості держави, але й поява в Україні в 2014 р. військової агресії Росії в зоні проведення антитерористичної операції (АТО) в Донецькій та Луганській обл., анексія території АР

Крим. Проведення військових дій України на зоні АТО вимагає від держави значних ресурсів, які б могли бути витрачені на подолання бідності. Крім того, дії в зоні АТО породили в нашій країні «нову бідність», яка раніше не існувала, – це люди вимушені переселенці, які відразу опинились без житла, грошей та швидко поповнили ряди бідного населення. На сьогодні подолання «нової бідності» потребує негайних дій держави та суспільства.

Економічна криза та військові дії на сході нашої країни значно ускладнюють проблему бідності. Оптимальним варіантом розв'язання цієї проблеми є поєднання активної соціальної політики, спрямованої на відновлення і зростання зайнятості та створення умов для гідної праці, з ефективною підтримкою найуразливіших верств населення. У нашій країні бідність серед сімей з низькими доходами залишається поширеною, а видатки на соціальний захист населення із Державного бюджету не можуть повною мірою забезпечити рівень життя цим сім'ям на мінімальному рівні, що викликає занепокоєння у державних структур управління та в громадян. Для вирішення цієї проблеми необхідна цілеспрямована політика, що ґрунтується на економічних та фінансових можливостях держави та максимальній ефективності їх використання.

Висновки. У нашій країні в умовах низького рівня життя населення та низьких соціальних стандартів вирішення проблеми бідності залишається складною політичною, економічною та соціальною проблемою, що потребує свого вирішення. Тому в умовах ринкової економіки держава повинна нести відповідальність за рівень бідності і рівень безробіття, монополізм, надмірну диференціацію доходів населення, соціальні стандарти і гарантії тощо, а роль держави у регулюванні соціально-економічних процесів повинна зростати. На нашу думку, подолання бідності виходить за межі економіки і залежить від прийняття політичних рішень в інтересах усіх верств населення та передбачає досягнення більшої згуртованості суспільства з її вирішення. Основним засобом подолання бідності є зростання ВВП і вдосконалення механізму його розподілу, підвищення конкурентоспроможності економіки. Для прискореного економічного росту та підвищення доходів на душу населення необхідне постійне зростання продуктивності праці. Вирішення проблеми подолання бідності треба пов'язувати з успішним розвитком економіки, розширенням зайнятості, концепцією гідної праці, дотриманням соціальних стандартів тощо. У переважній більшості країн світу вирішення цієї проблеми є пріоритетним завданням соціальної політики.

²¹Методика комплексної оцінки бідності. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1785-12>; Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua>.

²²Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.idss.org.ua>.

Запровадження в Україні двовимірної стратегії МОП щодо розширення соціального забезпечення

Н. ПОЛЯК

кандидат економічних наук

Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України та НАН України
м. Київ

О. ПОПЛАВСЬКА

кандидат економічних наук

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

У статті висвітлюються авторські підходи до формування двовимірної національної стратегії розширення соціального забезпечення, адаптованої до стратегічних напрямків МОП щодо розбудови мінімальних рівнів соціального захисту для всіх та всеосяжних систем соціального забезпечення. Зокрема, розкрито механізм реалізації вертикального виміру соціального забезпечення, визначено базові елементи та обґрунтовано організаційно-економічні заходи з розширення сфери охоплення соціального забезпечення в Україні.

В статтє освещены авторские подходы к формированию двухмерной национальной стратегии расширения социального обеспечения, адаптированной к стратегическим направлениям МОП по созданию минимальных уровней социальной защиты для всех и всеобщих систем социального обеспечения. В частности, раскрыт механизм реализации вертикального измерения социального обеспечения, определены базовые элементы и обоснованы организационно-экономические меры по расширению сферы охвата социального обеспечения в Украине.

In the article the authors' approaches to creating of two-dimensional national social security extension strategy, which is adapted to the ILO strategic directions on building social protection floors for all and comprehensive social security systems are reviewed. In particular, the implementing mechanism of the social security vertical dimension is revealed, basic elements are defined and the organizational-economic measures of social security extension in Ukraine are justified.

Ключові слова: соціальне забезпечення, двовимірна стратегія, вертикальний і горизонтальний виміри, розширення сфери охоплення, мінімальні норми, Рекомендація МОП № 202.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими або практичними завданнями. Тривала економічна криза останніх років в Україні негативно позначилася на забезпеченні соціальної стабільності та соціальної безпеки держави. На жаль, через недосконалість механізмів, інститутів, що забезпечують соціальну безпеку, виявляються такі негативні явища, як надмірна диференціація доходів різних груп населення, поширення бідності серед працюючого населення, зниження реальних розмірів заробітної плати і соціальних гарантій, несправедливий перерозподіл національного доходу тощо. Як результат, стрімко знижується рейтинг довіри до уряду та, відповідно, зростає невдоволеність населення щодо рівня соціального забезпечення і захисту.

Досвід розвинутих економік світу беззаперечно доводить, що системи соціального забезпечення, як автоматичні соціальні й економічні стабілізатори, є інвестиціями в людський капітал (ці інвестиції допомагають людям адаптуватися до змін в економіці й на ринку праці), стимулюють сукупний попит у періоди криз та після виходу з них, сприяючи усталенню економіки.

Аналіз останніх досліджень, окреслення нерозв'язаних раніше частин загальної проблеми. Теоретико-методологічні та прикладні питання соціального забезпечення є предметом постійних досліджень вітчизняних науковців, у т. ч. економістів-практиків (Н. Балтачєєва, І. Гнибіденко, А. Колот, О. Крентовська, Е. Лібанова, С. Лопушняк, В. Новіков, О. Новікова та ін.), соціологів (О. Балакірєва, О. Давидюк, О. Пищуліна та ін.), а також правознавців (Н. Болотіна, Б. Сташків, П. Пилипенко, І. Ярошенко та ін.).

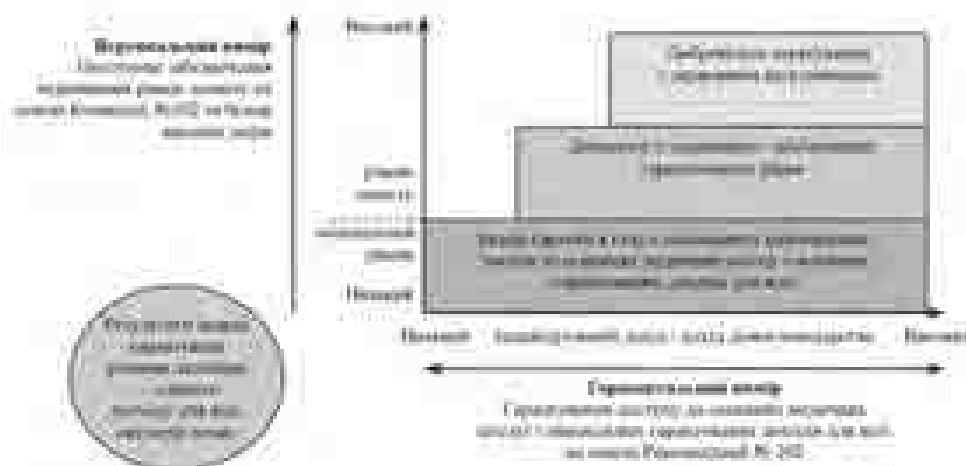


Рис. 1. Двовимірна стратегія МОП щодо розширення соціального забезпечення¹

Водночас не всі питання з даної проблематики достатньою мірою висвітлені в наукових працях. Сьогодні потребують поглибленого наукового та прикладного опрацювання питання розроблення виваженої національної стратегії розширення сфери охоплення населення заходами соціального забезпечення.

Вагомий внесок у розбудову національних стратегій соціального забезпечення у світі здійснила Міжнародна організація праці (МОП). До останніх її інструментів з даного питання належить Рекомендація МОП № 202 щодо національних мінімальних рівнів соціального захисту (2012 р.), яка є завершальним компонентом стратегії МОП щодо розширення соціального забезпечення.

Виклад основного матеріалу. Зважаючи на положення, виписані в Рекомендації МОП № 202 «Про мінімальні рівні соціального захисту» (далі — Рекомендація МОП № 202), країна повинна розробити таку стратегію розширеного забезпечення, яка б ґрунтувалася на таких принципах:

- загальності (мінімальні норми мають поширюватися на всі категорії населення країни);
- соціальної солідарності (за результати виконання стратегії є відповідальними не тільки органи державної влади, а всі заінтересовані сторони, у т. ч. соціальні партнери, які мають поділяти відповідальність у всіх процесах);
- соціальної інтеграції, зокрема осіб, зайнятих у неформальній економіці (стратегія має містити механізми мотивування до залучення населення в суспільно-економічне, трудове життя на умовах прозорості, сприяти законодавчому «витісненню» неформального сектору економіки з ринку);
- недопущення дискримінації, у т. ч. гендерної (усі особи мають однакові права та є однаково відповідальними за власні вчинки або бездіяльність);

- реагування на особливі потреби людей (суспільство має створювати умови для реалізації прав, здібностей людей, зважаючи на їхні особливі потреби, а також провадити політику щодо інтеграції таких людей на ринку праці);

- доступності та ефективності (усі послуги, гарантії, що надає держава, мають бути доступними, а механізм забезпечення реалізації стратегії формування двовимірної стратегії розширеного соціального забезпечення має бути прозорим, зрозумілим та ефективним не тільки сьогодні, але й у довгостроковій перспективі);

- адаптивності та адекватності стандартів (механізм забезпечення реалізації стратегії формування двовимірної стратегії розширеного соціального забезпечення має містити ознаки гнучкості, з тим щоб стратегія могла б адаптуватися до тих глобалізаційних змін, що відбуваються нині, а самі стандарти мають бути реальні, обґрунтовані).

При цьому уряд повинен розуміти, що стратегія розширеного соціального забезпечення, будучи двовимірною моделлю, є довгостроковим проектом.

Побудова політики у сфері соціального забезпечення в Україні має відповідати принципам двовимірної стратегії МОП щодо розширення соціального забезпечення, метою якої є побудова всеосяжних систем соціального забезпечення відповідно до національних пріоритетів, ресурсів, політичної волі тощо (рис. 1).

Авторські дослідження доводять, що формування двовимірної стратегії розширеного соціального забезпечення потребує консолідації зусиль усіх державних і недержавних установ, організацій, з тим щоб соціально-економічна політика, політика у сфері зайнятості та політика соціального захисту були узгоджені, щоб одні дії та рішення учасників не

¹Стратегія Міжнародної організації праці. Соціальне забезпечення для всіх: розбудова мінімальних рівнів соціального захисту та всеосяжних систем соціального забезпечення: узагальнений виклад / Міжнародна організація праці, Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. — Будапешт : МОП, 2013. — С. 3.

суперечили іншим. Водночас усі заходи мають здійснюватися послідовно, поетапно, з урахуванням тієї соціально-економічної ситуації, що склалася на поточний момент.

Запровадження двовимірної стратегії розширення соціального забезпечення передбачає задіяння горизонтального та вертикального її рівнів. Горизонтальний вимір стратегії розширення соціального забезпечення (за методологією МОП) має на меті швидке впровадження мінімальних рівнів соціального захисту, які містять базові гарантії в галузі соціального забезпечення, котрі створюють умови для того, щоб протягом життя всі, хто потребує, мали доступ до життєво необхідних видів медичних послуг і одержували гарантовані доходи принаймні на мініальному встановленому державою рівні². Тож формування горизонтального виміру стратегії розширеного соціального забезпечення передбачає встановлення та підтримання національних мінімальних рівнів соціального захисту (забезпечення). Такі мінімальні рівні є встановленими національним законодавством основними соціальними гарантіями, які забезпечують захист населення, спрямований на запобігання або скорочення масштабів бідності, незахищеності та соціальної ізоляції. Вони мають як мінімум забезпечувати протягом усього життя доступ осіб, які цього потребують, до основних медичних послуг та гарантованих доходів.

Рекомендація МОП № 202 передбачає чотири основні соціальні гарантії, які мають охоплювати національні мінімальні рівні соціального захисту³, а саме:

- 1) доступ до основних медичних послуг, зокрема з охорони материнства;
- 2) основні гарантовані доходи на дітей, що дають можливість забезпечити доступ до харчування, освіти, догляду та будь-яких інших необхідних товарів і послуг;
- 3) основні гарантовані доходи для осіб економічно активного віку, не здатних одержувати достатній дохід, зокрема через хворобу, безробіття, вагітність та пологи чи інвалідність;
- 4) основні гарантовані доходи для осіб похилого віку.

Як свідчить аналіз норм національного законодавства та практики, усі громадяни України економічно активного віку, котрі не здатні одержувати достатній дохід, зокрема через хворобу, безробіття,

вагітність та пологи чи інвалідність, мають право на соціальні гарантії держави щодо одержання (або заміщення) доходів. Основні гарантовані доходи для осіб похилого віку визначаються Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», відповідно до якого пенсійному страхуванню та забезпеченню підлягають усі громадяни України, які досягли встановленого пенсійного віку і мають необхідний для призначення відповідного виду пенсії страховий стаж, а в разі смерті цих осіб — члени їхніх родин.

Проте розміри мінімальних соціальних гарантії як для громадян України економічно активного віку, так і для осіб похилого віку, на жаль, недостатні, що не дає змоги підтримувати основні життєві їх потреби. Це перш за все можна пояснити тим, що майже всі мінімальні соціальні гарантії залежать від розміру прожиткового мінімуму (який визначає основу мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії, а також застосовується для визначення допомоги з безробіття, інвалідності тощо). Тепер розмір прожиткового мінімуму як базового державного соціального стандарту є надто заниженим, що виявляється в низькій купівельній спроможності доходів, оскільки динаміка інфляційних процесів незіставна з темпами зростання соціальних стандартів. На нашу думку, такі низькі мінімальні рівні соціального забезпечення є результатом (або віддзеркаленням) несправедливої політики формування соціальних стандартів у сфері доходів населення. Отже, сьогодні спостерігається суперечлива ситуація, коли, з одного боку, національним законодавством передбачене гарантування мінімальних норм соціального захисту за всіма видами соціального забезпечення, зазначеними Конвенцією МОП № 102^{4,5}, і у відносних значеннях (у відсотках до середньої заробітної плати) вітчизняні норми відповідають нормам Конвенції МОП № 102 (розд. XI), а з другого боку, передбачені державні мінімальні соціальні гарантії (мінімальні рівні соціальних виплат) неадекватні та несправедливі, що суперечить принципам Рекомендації МОП № 202.

Якщо аналізувати доступність основних медичних послуг, зокрема з охорони материнства, то маємо констатувати: Конституція України (ст. 49) гарантує кожному громадянину право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхуван-

²Там само. — С. 5.

³Рекомендація МОП № 202 «Про мінімальні рівні соціального захисту» від 14.06.2012 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normative_instrument/wcms_r202_ru.pdf

⁴Конвенція МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» від 28.06.1952 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_011

⁵Конвенція МОП № 102 ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102» від 16 березня 2016 № 1024-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://rada.gov.ua/news/Novyny/126611.html>

ня. Це право забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. Разом з тим проблемним моментом у реалізації цього права є рівень забезпеченості (обсяги фінансування) та доступність послуг залежно від місця проживання.

Систему державної соціальної допомоги формують її види: допомога родинам з дітьми (яка вміщує допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, допомогу під час народження дитини, допомогу на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування, допомогу на дітей самотнім особам, допомогу в разі усиновлення дитини); допомога малозабезпеченим родинам; допомога інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам. Водночас нормативними актами не прописані гарантії щодо одержання доходів на дітей у разі безробіття батьків, настання їхньої інвалідності тощо. А найважливіше — це не відповідає встановленому рівню соціальної допомоги згідно з Рекомендацією МОП № 202 щодо адекватності розмірів гарантованих доходів, тобто таких, що дозволяють забезпечити доступ до харчування, освіти, догляду та будь-яких інших необхідних товарів і послуг.

Отже, реалізація стратегії розширення соціального забезпечення за горизонтальним виміром може передбачати такі заходи:

- визначення переліку найважливіших медичних товарів і послуг;
- упровадження механізму автоматичного визначення потреб будь-яких осіб, родин з дітьми у соціальному захисті (реалізація даного заходу потребує об'єднання всіх інформаційних баз у єдину систему, сприяння легалізації доходів громадян);
- обґрунтування нормативів медичного обслуговування, у тому числі норм охоплення громадян медичними працівниками різної спеціалізації не тільки з урахуванням кількості пацієнтів або ліжок-місць, але й територіальної ознаки та в разі неможливості забезпечення територіальної близькості (доступності) закладу охорони здоров'я або його представників до кінцевого споживача послуг, створення мобільних підрозділів медичної допомоги;
- визначення переліку продуктів харчування та інших необхідних для розвитку дитини товарів, обсягу освітніх послуг та на цій основі встановлення розмірів доходів, котрі забезпечать мінімально необхідний рівень забезпечення дитини на різних етапах її становлення, розвитку;

➤ визначення умов, діапазонів розмірів допомог щодо медичного забезпечення та надання освітніх послуг;

➤ упровадження постійного моніторингу всіх норм і соціальних стандартів, гарантій;

➤ сприяння зменшенню частки та поступовому зникненню такого явища, як неформальна зайнятість, та, відповідно, стимулювання зайнятості у формальному секторі;

➤ консолідація зусиль соціальних партнерів, громадськості з метою забезпечення відкритості та прозорості всіх процесів на ринку праці та у сфері соціального забезпечення.

Однак створення всеосяжних систем соціального забезпечення не може зупинитися на нижньому рівні захисту, тож країна повинна спрямувати свої дії на поступове піднесення рівня соціального захисту з метою забезпечення вищих стандартів якості життя.

Вертикальний вимір стратегії розширення соціального забезпечення (за методологією МОП) передбачає встановлення більш високих рівнів гарантованих доходів та розширення доступу до медико-санітарної допомоги.

Підвищення рівнів захисту може означати розширення переліку надаваних допомог, розширення сфери персонального охоплення та збільшення розміру допомог. Формуючи всеосяжну систему соціального забезпечення, держава повинна орієнтуватися на забезпечення такого діапазону і рівня допомог, які встановлені у Конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення (1952 р.) або в інших конвенціях і рекомендаціях МОП у галузі соціального забезпечення, які передбачають більш високі норми⁶.

Варто зазначити, що вертикальний вектор розширення стратегії всеосяжного соціального забезпечення можливий за умови досягнення повного охоплення населення програмами горизонтального рівня соціального забезпечення та фінансової стабільності й зростання у країні. Це пояснюється тим, що населення з вищим, ніж межа бідності, рівнем доходів буде прагнути більшого рівня заміщення доходів за певних страхових випадків (безробіття, хвороба тощо). Разом з тим таке населення спрямовуватиме (що природно) частину доходів на профілактичні заходи щодо збереження здоров'я, розвитку особистості та ін. Тож забезпечення більшого кола потреб вимагає впровадження механізмів недержавного медичного страхування, формування систем соці-

⁶Стратегія Міжнародної організації праці. Соціальне забезпечення для всіх: розбудова мінімальних рівнів соціального захисту та всеосяжних систем соціального забезпечення: узагальнений виклад / Міжнародна організація праці, Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. — Будапешт : МОП, 2013. — С. 7.



Рис. 2. Схема механізму соціального забезпечення вертикального виміру стратегії всеосяжного соціального забезпечення населення

Джерело: розроблено авторами.

ального захисту громадян за кошти податків або обов'язкового страхування.

Загалом механізм реалізації вертикального виміру соціального забезпечення можна зобразити у вигляді схеми (рис. 2).

Так, стандартизовані методи забезпечення соціального захисту передбачають реалізацію таких заходів:

1. Визначення чіткої, зрозумілої та транспарентної системи адресних допомог усім особам, що мешкають на території країни.
2. Здійснення виплат у повному обсязі без виникнення заборгованості та в розмірі, що дозволяє реально забезпечити доступність усіх необхідних товарів та послуг для нормального життя особи (не нижче від межі бідності, визначеної за міжнародними стандартами; наприклад, за розрахунками Світового банку бідною вважається особа, доходи якої менші від 1 дол. 25 центів на добу⁷).
3. Коригування ставок відрахувань до системи соціального страхування відповідно до фінансових можливостей громадян та пріоритетність покриття

державою фінансових витрат на програми соціального захисту усіх осіб, що мешкають на території країни.

4. Недопущення дискримінації будь-якої особи, що мешкає на території країни, у доступі до життєво необхідних товарів та послуг.

Важливо зазначити: щоб уникнути дискримінації на ринку соціальних послуг, усі мінімальні норми (потреби у послугах, товарах та ін.) мають фінансуватися з державних фондів. Джерелами нагромадження ресурсів таких державних фондів можуть бути податки з доходів громадян, благодійні внески громадян та організацій (у т. ч. іноземних) та кошти державного бюджету держави. Тобто держава спільно із громадськістю формує умови щодо подолання бідності. Вищий рівень забезпечення має реалізовуватися через недержавні фонди, коли кожен громадянин самостійно вибирає, куди спрямовувати власні заощадження. Разом з тим недержавні фонди соціального спрямування мають бути підзвітними державі, тобто уряд повинен мати право впливати на політику цих фондів та бути гарантом в операціях з такими недержавними фондами.

⁷Центр новостей ООН. Всемирный банк установил новую черту бедности и уточнил число бедняков в мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.un.org/russian/news/story.asp?newsID=10130#.VmCZ8r9rtaQ>

Профілактичні методи передбачають стимулювання появи та оновлення наявних робочих місць, що відповідають критеріям гідної праці. Тому із цією метою вкрай потрібно реалізувати такі заходи:

- упровадити критерії щодо визначення гідних робочих місць та стимулювати поширення й реалізацію ідеї гідної праці в соціально-трудої сфері;
- створити сприятливий інвестиційний клімат;
- стабілізувати податкове законодавство та захистити право приватної власності (його первинність);
- сформувані чіткі критерії вибору економічних та соціальних проектів, гарантми яких є держава, визначити пріоритети соціально-трудої сфери;
- сформувані рівноправні та транспарентні соціально-трудої відносини на принципах законності та відкритості;
- виробити об'єктивні підходи, параметри, за якими визначається вартість робочої сили.

Загальні методи забезпечення соціального захисту передбачають реалізацію таких заходів:

- проведення постійного моніторингу та аналізу факторів ризику системи, оцінювання якості та успішності соціальних програм;
- широке залучення громадських організацій до обговорення, прийняття рішень у соціально-трудої сфері та у сфері соціального захисту;
- проведення соціального діалогу на постійній основі, безумовна участь соціальних партнерів у формуванні та реалізації стратегії розширення соціального забезпечення;
- формалізація механізму акумулювання та розподілу ресурсів фондів соціального страхування, державних ресурсів;
- контроль за додержанням норм, стандартів, законів тощо.

Отже, з огляду на наведене формування двовимірної стратегії розширеного соціального забезпечення в Україні має стати пріоритетним напрямком роботи уряду на поточний період. Це пов'язано з потребою не тільки узгодження законодавства та систем соціального забезпечення Європейського Союзу, але й сприяння стабілізації соціально-економічної ситуації в країні.

Ідеальна система соціального забезпечення передбачає охоплення всього населення без установлення диференціацій та залежності від сплати ними страхових внесків. На практиці досягти цього дуже важко, оскільки сама система соціального забезпечення вимагає певної формалізації ринку праці. Авторські дослідження доводять, що не всі категорії громадян охоплені системою соціального забезпечення, що є результатом поширення неформальної зайнятості, тінізації економіки, бюрократизації процесів у соціальній сфері тощо. Як правило, працівники формального ринку праці та члени їхніх родин мають більш прозорий механізм та вищі гарантії щодо соціального

забезпечення, ніж ті, що працюють у неформальному секторі економіки. Тому пропонуємо окреслити групи населення, котрі потребують розширення сфери охоплення соціальним забезпеченням (рис. 3).

1. Працівники, що працюють у неформальному (тіньовому) секторі, та члени їхніх родин — на практиці працівники неформального сектору можуть чекати лише на соціальну пенсію, якщо їх зайнятість не була оформленою, так само й у разі хвороби, нещасного випадку чи безробіття особа, що працює без оформлення трудових відносин, не може одержувати відповідну допомогу із соціального забезпечення.

2. Діти осіб, що не мають постійного місця проживання, обмежені в доступі до харчування та догляду, інших необхідних товарів (наприклад, цигани) — для України залишається актуальною проблема безпритульних дітей і таких, батьки яких не мають постійної зайнятості або працюють у неформальному секторі зайнятості, унаслідок чого відсутність гарантованих доходів батьків спричиняє погіршення соціального забезпечення дітей у таких родинах.

3. Населення сільських та гірських районів, особливо діти. Попередні реформи у сфері охорони здоров'я, освіти не дозволили повністю вирішити проблему обмеження в доступі до закладів охорони здоров'я та освіти. Названа проблема більшою мірою пов'язана з тим, що не має достатньої кількості фахівців та професіоналів, котрі мешкають у сільських і гірських районах України.

4. Мігранти, які не мають визначеного статусу, часто працюють у неформальному секторі економіки (особливо з Азії, Африки, а також вимушені переселенці із зони АТО — громадяни України); члени їхніх родин так само потерпають від нестійкої зайнятості.

5. Особи з обмеженими можливостями (інваліди) до сьогодні мають звужений доступ до закладів охорони здоров'я, що є наслідком непристосованості інфраструктури до їхніх потреб у пересуванні, негнучкої системи сфери охорони здоров'я, недостатнього її фінансування.

6. Населення, зайняте в домашньому господарстві, доглядає осіб з обмеженими можливостями, наприклад хатні робітниці, няні, а також сезонні робітниці в сільському господарстві тощо — їхній статус невизначений на законодавчому рівні, тому їх робота часто має неформальний характер, а отже, такі особи та члени їхніх родин потерпають від неможливості одержати доступ до основних соціальних гарантій у повному обсязі.

Усі означені категорії населення та їхні родини, як правило, мають низькі доходи, що зменшує їх можливості щодо одержання доступу до основних медичних послуг та базових мінімальних гарантій у галузі соціального забезпечення. Так, за результатами вибіркового обстеження, проведеного

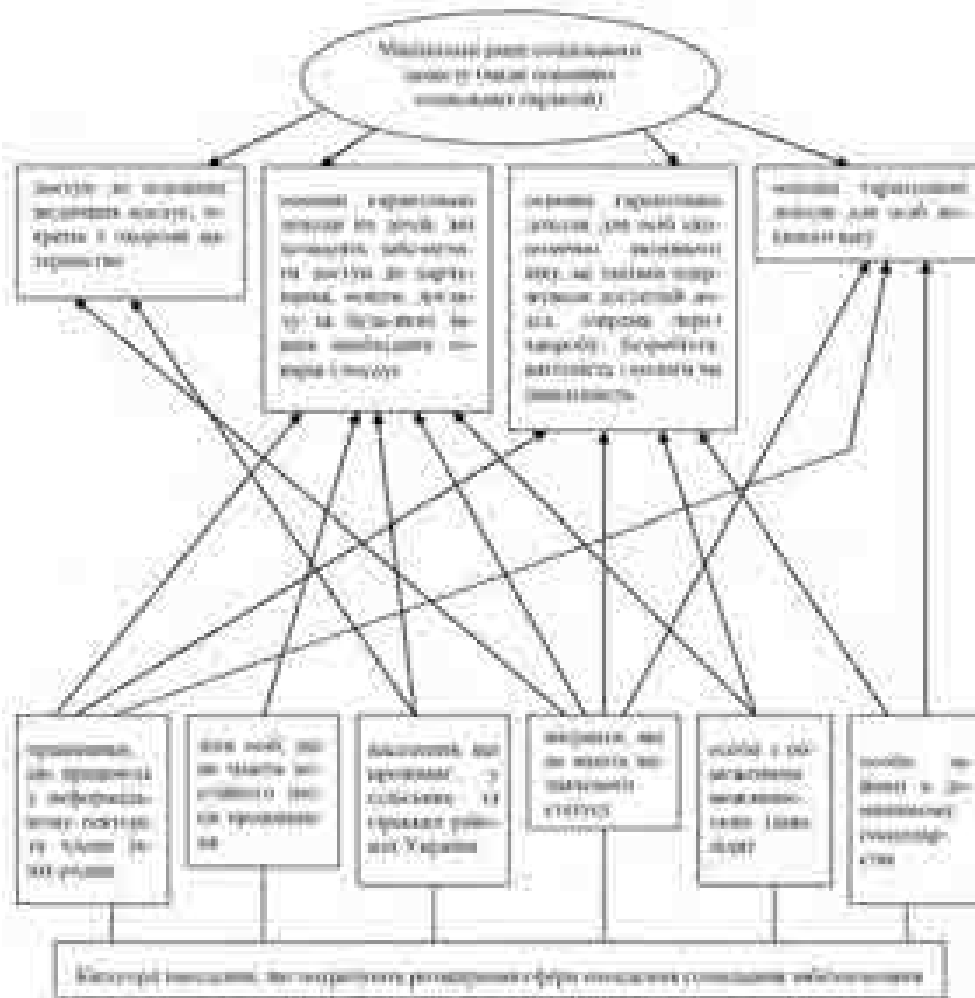


Рис. 3. Потреби різних категорій населення щодо розширення сфери охоплення соціальним забезпеченням за видами основних соціальних гарантій

Джерело: розроблено авторами.

Державною службою статистики у жовтні 2013 р.⁸ про наявність обмежень зазначала переважна більшість домогосподарств. Найбільш поширеними серед населення залишаються обмеження можливостей споживачів у сфері охорони здоров'я, що пов'язано з браком коштів. Кожне п'яте домогосподарство повідомило, що з цієї причини не змогло скористатися необхідними платними послугами лікаря (крім стоматолога) у медичному закладі, зробити аналізи, обстеження, процедури, призначені лікарем, оплатити життєво необхідну хірургічну операцію або лікування в стаціонарі, а також не змогло купити призначені лікарем ліки та медичне приладдя.

Найбільш суттєвими серед обмежень можливостей споживачів, пов'язаних з розвитком інфраструк-

тури, респондентами були названі незабезпеченість населеного пункту своєчасними послугами швидкої медичної допомоги та відсутність поблизу житла медичної установи (99%). Від цього потерпали відповідно 16% та 13% домогосподарств⁹.

Сільські мешканці більше, ніж міські, потерпали майже від усіх виявів бідності та нестатків. Наприклад, частки сільських домогосподарств, які не мали можливості придбати нового одягу та взуття для дітей, були в 1,3–2,1 раза вищі, ніж серед міських домогосподарств. Сільські мешканці більш суттєво, ніж міські, відчували також прикромі, пов'язані з низьким розвитком інфраструктури. Значна частка сільських домогосподарств потерпала від незабезпеченості населеного пункту послугами швидкої медичної допомоги (42%), відсутності

⁸Самооцінка домогосподарствами доступності окремих товарів та послуг (за матеріалами вибіркового опитування домогосподарств у жовтні 2013 року) [Електронний ресурс] : доповідь Державної служби статистики. – Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2010/gdn/sddtp/arh_sddtp.htm

⁹Там само.

поблизу житла медичної установи (29 %) та дошкільних закладів (6 %) ¹⁰.

Зважаючи на викладене, проблема розширення сфери соціального забезпечення є першорядною для національної безпеки країни. При цьому варто наголосити, що розв'язання проблеми розширення сфери охоплення соціального забезпечення полягає не тільки в закріпленні у законодавчих та нормативно-правових актах прав зазначених категорій населення. Насамперед важливо розробити дієвий механізм, котрий, без урахування будь-яких диференціальних ознак, сприяв би тому, щоб послуги закладів охорони здоров'я та освіти стали реально доступними для всіх без винятку.

Отже, з метою долучення зазначених на рис. 3 категорій населення до всеосяжної системи соціального забезпечення вкрай потрібно здійснити такі заходи:

1) формалізація неформального сектору завдяки визнанню будь-яких робіт, що їх здійснює особа з власної волі для одержання грошового доходу;

2) чітке визначення і законодавче закріплення основних видів медичних послуг, які є безкоштовними для населення незалежно від їх статусу, віку, участі в системі соціального страхування тощо, установлення норм споживання та закріплення джерел фінансування (покриття витрат) медичних послуг;

3) створення гнучкої системи медичного обслуговування та навчання, щоб забезпечити потреби людей з обмеженими можливостями;

4) гарантування доступності медичних послуг для дітей і підлітків на безоплатній основі завдяки запровадженню програми «Здоров'я дитини», фінансування витрат на яку треба покласти на державний бюджет, а організаційні аспекти — на місцеві органи влади;

5) упорядкування системи фінансування: перерозподіл рівнів відповідальності різних щаблів влади (державний та місцевий бюджет), з тим щоб соціально вагомі та мінімальні гарантії соціального забезпечення фінансувалися з державного бюджету, а програми вертикального виміру (поступового забезпечення підвищення рівнів захисту) — з місцевих.

До основних елементів розширення сфери охоплення соціального забезпечення та важливих організаційно-економічних заходів доцільно віднести:

➤ вибір об'єктів сфери охоплення соціальним забезпеченням — категорії осіб, які потребують додаткової уваги щодо забезпечення доступності мінімальних гарантій соціального забезпечення, відповідно до стратегії МОП «Соціальне забезпечення для всіх: розбудова мінімальних рівнів соціального захисту та всеосяжних систем соціального забезпечення»;

➤ визначення джерел фінансування, що дадуть змогу реалізувати гарантії соціального забезпечення;

➤ забезпечення адекватних рівнів соціального захисту, що передбачають детальне окреслення мінімальних соціальних гарантій та послуг, що їх гарантує й забезпечує держава;

➤ запровадження механізму управління соціальним забезпеченням — сукупність інструментів насамперед нормативно-правових, програмних;

➤ гарантування державою норм забезпечення різних видів послуг, передбачених у рамках зазначеної раніше стратегії МОП;

➤ організація громадськими організаціями, аудиторськими компаніями та державними наглядовими органами системи моніторингу та контролю;

Також важливо додати, що ризиками реалізації даних заходів є одержання невірогідної інформації про потребу в соціальному забезпеченні тих чи інших категорій населення та обмеженість фінансових ресурсів.

Висновки та пропозиції. Підсумовуючи результати проведеного дослідження, зазначимо, що стратегії розширення сфери охоплення соціального забезпечення мають сприяти зростанню зайнятості у формальному секторі та скороченню неформальних форм зайнятості, а також доповнюватись активною політикою на ринку праці.

Сьогодні в Україні майже створено умови для впровадження горизонтального вектора стратегії МОП щодо розширення соціального забезпечення. Водночас вертикальний вектор розширення стратегії всеосяжного соціального забезпечення можливий лише після досягнення повного охоплення населення програмами горизонтального рівня соціального забезпечення та фінансової стабільності й зростання у країні.

Розроблені нами пропозиції щодо розширення сфери охоплення соціального забезпечення здебільшого стосуються проблем усунення небезпек, проте наголошуємо на тому, що держава досягне максимальної ефективності дій щодо соціального забезпечення для всіх тільки тоді, коли зможе запобігати виникненню ризиків. Тобто розбудова мінімальних рівнів соціального забезпечення та всеосяжних систем соціального забезпечення не буде витратною у разі здійснення так званих профілактичних заходів. До них відносимо: створення сприятливого податкового поля, формування сприятливого інвестиційного клімату, наближення українських законодавчих норм до європейських, забезпечення доступності та поширення інформації щодо прав, гарантій у сфері мінімальних рівнів соціального захисту та ін.

¹⁰Там само.

Трансформація людського капіталу в контексті зміни змісту праці в новій економіці

О. БРІНЦЕВА

кандидат економічних наук

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

У статті проаналізовано тенденції розвитку національного людського капіталу в сучасних умовах. Особливу увагу присвячено дослідженню поступової зміни змісту праці, його еволюційному розвитку в процесі переходу до нової економіки. Розглянуто суперечливі тенденції в соціально-трудої сфері, які обумовлюють те, що «світ праці» стає дедалі більш стратифікованим – одночасно відбуваються процеси інтелектуалізації праці, імплементації прогресивного досвіду та поглиблення «нової бідності», подальше зубожіння зайнятого населення. Досліджено процеси фіктивізації людського капіталу, котрий не знаходить ефективного використання в сфері праці, а тому поступово знецінюється.

В статье проанализированы тенденции развития национального человеческого капитала в современных условиях. Особое внимание уделено исследованию постепенного изменения содержания труда, его эволюционного развития в процессе перехода к новой экономике. Рассмотрены противоречивые тенденции в социально-трудої сфере, которые обусловлены тем, что «мир труда» становится все более стратифицированными – одновременно происходят процессы интеллектуализации труда, имплементации прогрессивного опыта и углубление «новой бедности», дальнейшее обнищание работающего населения. Исследованы процессы фиктивизации человеческого капитала, который не находит эффективного использования в сфере труда, а потому постепенно обесценивается.

The development trends of the national human capital in modern conditions are analyzed in the article. Special attention is devoted to research of gradual change in content of the work and its evolution in the transition to the new economy. Considered contradictory trends in social and labor sphere that cause that the «world of work» is becoming increasingly stratified – both the processes of intellectualization of labor, implementation of good practices and deepening of the «new poverty», further impoverishment of the working population. Processes of a fiktivization of the human capital, which does not find effective use in the labour sphere are investigated.

Ключові слова: соціально-трудова сфера, фіктивізація людського капіталу, забезпечення продуктивної зайнятості, нова економіка.

Вступ. Праця супроводжує життя людини, з давніх-давен була й залишається основою її забезпечення. Цілі епохи проходили без суттєвих змін в змісті праці, без докорінних перетворень. На будь-якому етапі суспільного розвитку саме зміст праці мав вирішальне значення для економічного розвитку, визначав його рівень та подальші вектори

суспільної динаміки. На те, що в новій економіці відбуваються процеси зміни змісту праці, зміни фундаментальних основ організації трудового процесу, зміни в усвідомленні необхідності праці, передусім на індивідуальному рівні, акцентується увага в працях зарубіжних та вітчизняних вчених^{1,2,3,4}.

Постановка завдання. Мета роботи – проаналізувати тенденції розвитку національного людського

¹ Колот А. М., Кравчук О.І. Людина і нова економіка: діалектика розвитку / А. М. Колот, О. І. Кравчук // Соціально-трудої відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. - № 1(9). - 2015. - С. 6-27.

² Грیشнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку // Соціально-трудої відносини: теорія та практика. - 2014. - № 1 (7). - С. 34-42.

³ Зайцев Ю. К., Москаленко А.Н. Трансформація форм, функцій, результатів праці в інформаційній економіці та її соціально-економічні наслідки / Ю. К. Зайцев, А. Н. Москаленко // Соціально-трудої відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. - № 1(9). - 2015. - С. 51-59.

⁴ Тютин В. «Человек труда» становится лишним элементом системы [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.vz.ru/club/2015/4/10/739349.html>

Таблиця 1

Імовірність зникнення деяких професій внаслідок комп'ютеризації протягом наступних двох десятиліть, 2013 (1=100 %)⁷

Найменування професії	Імовірність	Найменування професії	Імовірність
Рекреаційний терапевт	0,003	Економіст	0,430
Стоматолог	0,004	Комерційний пілот	0,550
Спортивний тренер	0,007	Машиніст	0,650
Свіденник	0,008	Викладач мов та друкарка	0,810
Інженер-хімік	0,020	Агент з продажу нерухомості	0,860
Редактор	0,060	Копірайтер	0,890
Посажник	0,170	Продавець роздрібних товарів	0,920
Актор	0,370	Бухгалтер та аудитор	0,940
Медичний техніцист	0,400	Телерадіолавець	0,990

капіталу в сучасних умовах, дослідити поступові зміни змісту праці, його еволюційного розвитку в процесі переходу до нової економіки.

Результати дослідження. До основних елементів, що характеризують зміст праці, належать продуктивна сила, інтенсивність, якість, складність і важкість праці⁵. У новій економіці відбуваються зміни, котрі обумовлені бурхливим розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, так, зокрема, продуктивна сила праці вже визначається передусім розвитком та застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. Комп'ютер став не тільки одним з найважливіших засобів праці, а й елементом її організації. Масової репродуктивної праці стає дедалі менше, і виконання переважно всіх рутинних трудових функцій відбувається під управлінням різноманітних інформаційних систем. Змінюється співвідношення між чисельністю працівників, зайнятих інтелектуальною та фізичною працею. Тому змінюється інтенсивність праці, зростають витрати розумової енергії на одиницю робочого часу. Інтелектуальна праця, пов'язана з обслуговуванням різноманітних автоматизованих систем, поступово замінює фізичну в усіх аспектах, де це є можливим та економічно доцільним. Так, результати дослідження, проведеного вченими Оксфордського університету К. Фреєм та М. Осборном⁶, свідчать, що наслідки автоматизації негативним чином вплинуть на 47 % усіх наявних робочих місць уже впродовж наступних двох десятиліть. Крім того, існує висока ймовірність зникнення деяких професій унаслідок комп'ютеризації протягом наступних двох десятиліть (табл. 1).

З підвищенням складності праці одночасно має зростати її якість, що визначається рівнем професійної майстерності працівника, його освіченістю, сумлінністю, творчістю, допитливістю, комунікабельністю тощо. Однак слід врахувати, що близько 50 % відсотків людей мають IQ від 90 до 110, по 25 % – нижче 90 та вище 110. Лише 2,5 % людей мають значно вищий інтелект, ніж більшість (IQ > 130), і 0,5 % вважаються геніями з IQ > 140⁸. Тобто частка працівників, які здатні до високопродуктивної інтелектуальної праці в усі часи залишається приблизно однаковою, і в подальшому це може призвести до нестачі висококваліфікованого персоналу і водночас – високого рівня безробіття серед професійних груп, рівень кваліфікації яких або є недостатнім, або не відповідає сучасним вимогам, об'єктивним реаліям сьогодення. Ці явища спричиняють так зване «технологічне безробіття», про яке писав ще Дж. М. Кейнс⁹.

Уже зараз очевидно, що отримання трудових доходів можливе не тільки за рахунок щоденних витрат часу на виконання рутинних трудових функцій. Людині вже не обов'язково потрібно присвячувати більшу частину життя праці в різних організаціях, котрі забезпечують отримання доходів, обумовлюючи при цьому життя практично в постійному стресі, коли через важкість і напруженість щоденної праці, повторюваність за змістом робіт, які вона виконує, людині не вистачає часу на роздуми, на усвідомлення глибинного сенсу свого існування, критичне осмислення сенсу свого буття, на об'єктивне визначення свого місця в цьому світі та подальший людський

⁵Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене – К.: Знання, 2011. – С. 29

⁶Frey C.B., Osborne M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? [Electronic resource]. – Available at: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

⁷Там само.

⁸10 самых умных людей в мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.infoniac.ru/news/10-samyh-umnyh-lyudei-v-mire.html>.

⁹Keynes J.M. "Economic Possibilities for our Grandchildren", 1930.

розвиток, який не обмежується тільки успішною професійною діяльністю.

Практично завжди економічна система була побудована так, щоб люди були постійно зайнятими, постійно поспішали й працювали дедалі більше, щоб забезпечити гідний рівень життя для себе та своєї родини. Але з поширенням інформаційно-комунікаційних технологій світ змінюється і, відповідно, змінюється «світ праці». Розвиток засобів зв'язку обумовлює дедалі меншу потребу в фізичній присутності на робочому місці. З часом, коли управлінці різного рівня в організаціях усвідомлять, що працівники продуктивніше працюють віддалено (звичайно, це стосується тільки тих робіт, для яких можлива така форма організації трудового процесу), або відбудеться певна зміна поколінь у керівному складі організації, – стане можливим нове підвищення рівня продуктивності та комфортності праці для інноваційних, креативних працівників за рахунок забезпечення можливостей віддаленої праці.

Не можна стверджувати, що в сучасних умовах відбуваються революційні зміни в соціально-трудо-вій сфері, швидше ці, хоча й досить глибокі перетворення, є еволюційними, вони є закономірним наслідком суспільного розвитку – технологічного, економічного, соціального прогресу, який з появою комп'ютера та розвитком глобальної мережі Інтернет набув особливих, притаманних лише йому ознак. У кожній з економік – доіндустріальній, індустріальній, постіндустріальній, «новій» – з'являлись, а потім поступово поширювались та змінювались нові види праці – від фізичної до креативної, тому паралельно відбувались процеси трансформації людського капіталу.

Невідповідність між наявним та затребуваним на ринку праці людським капіталом на всіх рівнях обумовлює поглиблення такого загрозливого для економічної системи в цілому явища, як фіктивізація людського капіталу. У роботі¹⁰ Грішнєвої О. та Брінцевої О. проведено дослідження сутності фіктивного людського капіталу як економічної категорії, охарактеризовано процеси його фіктивізації, а також чинники, які їх обумовлюють. На макрорівні фіктивізація нагромадженого людського капіталу відбувається як в системі освіти (формування фіктивного людського капіталу), так і в соціально-трудо-вій сфері, в якій людський капітал не завжди може знайти ефективне використання. Крім того, відбуваються процеси його зміни, деформації – коли нагромаджений обсяг знань під час навчання лише незначною мірою використовується для виконання рутинних трудових функцій, здійснення яких не потребує вищої освіти, креативності, твор-

чості. Тому ринок праці необхідно «підтягувати» до наявного в країні трудового потенціалу, розвивати його кількісні та якісні характеристики, створювати нові високотехнологічні робочі місця. Тільки забезпечення продуктивної зайнятості для більшості працездатного населення може сприяти подоланню негативних тенденцій фіктивізації людського капіталу.

У короткостроковій та довгостроковій перспективі процеси фіктивізації людського капіталу, на жаль, поглиблюватимуться. Це обумовлено, передусім, такими чинниками:

1. Подальшою автоматизацією праці.

Зростання продуктивності праці за рахунок її автоматизації в найближчому майбутньому може створити суттєву загрозу для забезпечення зайнятості в більшості країн світу, адже вивільнені працівники найпростіших професій потребуватимуть перекваліфікації або будуть вимушені жити за рахунок отримання соціальної допомоги. Це впливатиме на подальше розшарування суспільства, його поляризацію.

2. Зменшення частки працівників сфери обслуговування в структурі населення за професійними групами.

Уже зараз ми спостерігаємо заміну людської праці електронними системами – навіть на таких простих прикладах, як поширення різноманітних терміналів самообслуговування для оплати послуг мобільного зв'язку, комунальних послуг, проїзду в метрополітені тощо. Професії, пов'язані з внесенням даних до різних видів інформаційних систем, вже зараз стають незатребуваними, і, відповідно, відбувається вивільнення працівників. З розвитком Інтернет-торгівлі досить швидко можуть стати незатребуваними професії продавця роздрібних товарів, касира. Бурхливий розвиток систем електронного перекладу обумовлює зниження попиту на послуги перекладачів. З подальшим розвитком інформаційних технологій незатребуваними можуть стати професії водіїв транспортних засобів, послуги таксі. У більш віддаленому майбутньому автоматизація може охопити й інші професії, які відносяться до сфери послуг. Адже обслуговування автоматичних систем, незважаючи на значні початкові капітальні витрати, значно дешевше. З поглибленням тенденцій індивідуалізації в суспільстві, отримання послуг без спілкування в процесі обслуговування стає для споживачів дедалі зручнішим та приємнішим.

3. Кризою відповідальності та кризою морально-духовних цінностей.

Вчені, які досліджують проблеми соціальної відповідальності в Україні, досить ґрунтовно розглянули різні аспекти корпоративної соціальної відповідаль-

¹⁰Грішнєва О. А., Брінцева О. Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О. А. Грішнєва, О. Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. – № 1(23). – 2015. – С. 90-101.

ності, відповідальності держави, однак необхідно все більше акцентувати увагу на підвищенні індивідуальної відповідальності. З початку системної соціально-економічної, політичної, військової кризи проблеми в соціально-трудовій сфері ще більше поглибились, і необхідно дати адекватну відповідь на сучасні виклики. Подолання «нової» бідності та вирішення інших соціальних проблем сучасності можливе через підвищення рівня індивідуальної відповідальності. Держава й роботодавці зобов'язані виконувати соціальні функції, принаймні на базовому рівні, створювати для працівника умови, передбачені чинним трудовим законодавством. Соціальна держава й соціально відповідальні роботодавці розширюють ці гарантії. Однак, на жаль, більшість вітчизняних підприємств не виконують зобов'язання перед працівниками навіть на базовому рівні. Криза відповідальності супроводжується кризою морально-духовних цінностей на всіх рівнях та подальшим поглибленням процесів індивідуалізації людини. Значною мірою поглибленню індивідуалізації сприяє не тільки подальший розвиток інформаційних технологій, а й утвердження в суспільстві цінностей, спрямованих на зменшення згуртованості суспільства, що не в останню чергу зумовлено безмежною потребою різноманітних бізнес-структур у нарощенні рівня продажів/споживання товарів та послуг. Зростання потреб у споживанні все нових і нових товарів і послуг набуває загрозливих рис. Особливо це притаманне країнам з високим рівнем доходів, однак деякі риси цього процесу простежуються і в Україні. На основі того, що рівень споживання людини, яка живе окремо, значно вищий в середньому, ніж в домогосподарствах, де живе декілька осіб, у суспільстві продовжуватиметься утвердження цінностей індивідуалізації, якщо не гальмувати цінності невиваженого споживання.

4. Поглибленням «нової бідності».

Наймані працівники в Україні змушені працювати за низьку заробітну плату, яка під впливом сучасної системної кризи стрімко зменшилася і стала однією з найнижчих у світі. При цьому працівники навіть не намагаються відстоювати свої права в трудовій сфері. Правовий нігілізм, пасивність вже досить довгий час є домінуючими ознаками поведінки працівників у трудових відносинах. Зневіреність та злиденність формують обличчя сучасної кризи, загострюючи всі наявні протиріччя в українському суспільстві. Однак варто відзначити, що суспільство є досить неоднорідним – соціально-економічна стратифікація поглиблюється, причому йде подальше виокремлення «надзаможних» та «бідних, злиденних». Прошарок середнього класу, який досить помірними темпами формувався в міжкризові періоди, наразі знову зменшується під впливом системної кризи.

5. Високим рівнем нестабільності в соціально-економічній, політичній сферах.

Високий рівень нестабільності, який пов'язаний передусім з перманентними кризовими явищами, зумовлює зниження можливостей для ефективного формування, розвитку та використання людського капіталу. Так, зокрема, потреби ринку праці змінюються досить швидко, а дієвого механізму співпраці бізнесу та освіти, який досить часто вважають «панцеєю» при вирішенні проблем узгодження попиту і пропозиції на ринку праці, поки що не розроблено. Це призводить до формування фіктивного капіталу в сфері освіти, зростання молодіжного безробіття, поглиблення невідповідності між потребами ринку праці, чисельністю випускників ВНЗ та якістю їхніх знань.

6. Поглибленням антисоціальних явищ під впливом системної кризи.

Системна соціально-економічна, політична, військова криза поглиблює суспільні протиріччя, обумовлюючи зростання негативних суспільних явищ, таких як злочинність, споживання алкогольних, тютюнових та наркотичних засобів, випадків шахрайства. На тлі кризових явищ усі наявні суспільні протиріччя загострюються, частково визначаючи майбутнє суспільства, в якому люди вже зараз не мають необхідних і достатніх засобів для життя.

Висновки. Різновекторні зміни, що відбуваються в сучасному світі, складність та динамічність економічних та суспільних процесів обумовлюють зростання вимог до працівників. Усе це в Україні відбувається в умовах зниження ресурсів для формування, використання та збереження людського капіталу, яке обумовлене системною соціально-економічною, політичною та військовою кризою. Однією з найскладніших проблем є те, що зміни в сучасних умовах відбуваються досить швидко, і значна частина працівників не встигає до них адаптуватись, що призводить до зниження конкурентоспроможності їхнього людського капіталу на ринку праці, його поступової фіктивізації і врешті-решт – до знецінення цього надзвичайно продуктивного ресурсу. Говорячи про різні аспекти трансформації людського капіталу, перш за все необхідно усвідомлювати, яке майбутнє очікує Україну в контексті євроінтеграційних процесів на тлі перманентних кризових явищ – чи зможе наша країна посісти гідне місце в світі за таких складних умов, чи успішно відбуватимуться процеси трансформації людського капіталу на усіх рівнях? Посилення міграційних настроїв є досить негативною тенденцією сьогодення, й особливо це стосується висококваліфікованих працівників, які є високомобільними та конкурентоспроможними. Для подолання цих та багатьох інших негативних тенденцій найважливішою умовою є утвердження політичної стабільності в країні, подолання корупції і військової кризи та відповідальна реалізація дієвого пакета соціально-економічних реформ.

Управління персоналом аграрних підприємств в контексті євроінтеграції

І. ГОРБАЧОВА

кандидат економічних наук

Житомирський національний агроекологічний університет

Досліджено проблематику управління персоналом аграрних підприємств у контексті євроінтеграції. Розглянуто принципово нові завдання в царині управління персоналом стосовно розвитку якості знань, підтвердження компетентності, професійної майстерності працівників-аграріїв. Визначено особливості аграрної сфери, що впливають на управління персоналом. Запропоновано європейську модель управління персоналом на засадах результативності та сприяння розвитку персоналу.

Исследована проблематика управления персоналом аграрных предприятий в контексте евроинтеграции. Рассмотрены принципиально новые задания в области управления персоналом относительно развития качества знаний, подтверждения компетентности, профессионального мастерства работников-аграриев. Определены особенности аграрной сферы, которые влияют на управление персоналом. Предложена европейская модель управления персоналом на принципах результативности и содействия развитию персонала.

The range of problems of management of agrarian enterprises a personnel is investigational in the context of eurointegration. The new tasks of management a personnel are considered in relation to development of quality of knowledge, confirmation of competence, professional mastery of workers-agrarians. The features of agrarian sphere, that influence on a management a personnel, are certained. The European case a personnel frame is offered on principles of effectiveness and assistance to development of personnel.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, аграрне підприємство, євроінтеграція, європейські стандарти, модель, розвиток персоналу, компетентність.

Постановка проблеми. Завдання євроінтеграції України та включення її у світову економіку об'єктивно висувають нові, підвищені вимоги до якості знань, професійної майстерності працівників аграрних підприємств, їх вмотивованості, здатності відповідати за результати трудової діяльності на рівні світових стандартів. Складність та новизна цих вимог суперечать наявній кадровій ситуації в аграрному секторі станом кадрової роботи. Відомо, що аграрний сектор нашої держави знаходиться нині в дуже складному становищі. Україна проголошує курс на інтеграцію економіки в європейське і світове співтовариство, де сільське господарство, особливо в розвинених країнах, перейшло на інноваційно інтенсивний шлях розвитку. У таких умовах суттєво зростають вимоги до рівня кваліфікації, професійних навичок, інтелекту спеціалістів-аграріїв. Виникає необхідність адаптації вітчизняного менеджменту, систем мотивації праці, персоналу та керівників підприємств до умов внутрішньої та зовнішньої конкуренції. Виникає питання про те, чи в змозі вказані вище завдання реалізувати сучасний аграрний кадровий потенціал України.

Проголошений курс на євроінтеграцію створює якісно нові умови та визначає пріоритети для аграрних виробників, які, за обмеженості природного потенціалу, повинні вирішувати наявні проблеми завдяки повноцінному використанню кадрового ресурсу. Реалізація зазначеного потребує перегляду традиційних підходів до усвідомлення ролі персоналу та визначає необхідність розстановки нових акцентів на процес управління ним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед наукових праць, що містять фундаментальну розробку питань, пов'язаних з теоретичними та практичними аспектами управління персоналом, слід назвати роботи таких класиків, як: Г. Емерсон, Д. МакГреггор, Е. Мейо, М. Мескон, І. Туган-Барановський, А. Файоль. У публікаціях вітчизняних авторів необхідно відзначити дослідження О. Бородіної, Д. Богині, Л. Балабанової, Н. Гавкалової, В. Дятлова, В. Данюка, О. Єгоршина, Й. Завадського, О. Крушельницької, Н. Маркової, Д. Мельничук, Є. Маслова, Л. Михайлової, Г. Осовської, О. Сардак, В. Співака, О. Скорук, Н. Тарнавської, В. Травіна, В. Храмова, Ф. Хміля, Є. Ходаківського, Г. Щьокіна тощо.

Проте необхідно наголосити, що багато аспектів цієї наукової проблеми залишаються недостатньо

вивченими. Так, наукового осмислення потребують методологічні підходи до управління персоналом аграрних підприємств у контексті євроінтеграції. Тому розробка теоретико-методологічного обґрунтування розвитку системи управління персоналом аграрних підприємств є важливою як у науковому, так і у практичному аспектах.

Метою статті є поглиблене дослідження особливостей управління персоналом аграрних підприємств, враховуючи європейські стандарти.

Виклад основного матеріалу. Україна зможе розділити успіх Європи, якщо компетентність персоналу буде відповідати вимогам Європейської організації якості. Основну роль у розвитку конкурентоспроможності персоналу завжди відіграє навчання персоналу, тому що воно є джерелом підвищення рівня професійної компетентності працівника, способом прискорення адаптації співробітників до роботи в організації й методом забезпечення більш глибокого розуміння ними стратегічних цілей і організаційної культури компанії. Усе це безпосередньо впливає на підвищення їхнього індивідуального рівня конкурентоспроможності. Отже, підприємство повинно сприяти розвитку найманих працівників. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг. Успішний розвиток персоналу вимагає використання конкретних заходів, спрямованих на формування й активізацію його знань, можливостей і поведінкових аспектів, які повинні враховуватися при виборі кадрової стратегії, обґрунтованої кадрової політики, реалізуватися в проектах розвитку персоналу з використанням сучасних методів та механізмів.

Поряд з цим вихід аграрного підприємства на лідерській позиції в конкурентній боротьбі можливий лише за умови становлення на інноваційний шлях розвитку та впровадження новітніх досягнень науки і техніки. Разом із практичним застосуванням соціально-економічних резервів ефективного використання робочої сили це матиме позитивний вплив не лише на формування та використання трудових ресурсів, а й підвищить рівень прибутковості підприємств аграрного сектора.

Високі темпи технічного прогресу зумовлюють зростання швидкості «амортизації» знань. Тому необхідним є постійне внутрішнє навчання працівників, їхня підготовка та перепідготовка на всіх рівнях. У Європі отримала поширення концепція «універсальної підготовки», в межах якої працівники опановують значну кількість споріднених спеціальностей. Універсальна підготовка сприяє збагаченню праці, підвищенню мотивації, істотно розширює можливості використання персоналу. Метою соціального виховання працівників є залучення їх до «виробничої

сім'ї», привернення до «філософії компанії» тобто створення соціально-психологічних мотивацій праці¹.

Разом з цим управління персоналом підприємств визначається специфікою аграрної сфери. Насамперед вона пов'язана з технологією та умовами виробництва та рівнем технічної оснащеності підприємств. Виокремимо особливості аграрних підприємств, що впливають на управління персоналом:

➤ Земля, як основний і незамінний засіб виробництва, одночасно є знаряддям праці та предметом праці. Тобто у сільському господарстві спостерігається переплетіння економічного процесу відтворення з природними, які й визначають виробничу діяльність кадрів у сільському господарстві.

➤ Предметами праці у сільському господарстві є живі організми, які розвиваються за специфічними біологічними законами. Тому в аграрному виробництві продукцію одержують нерегулярно, в той час як затрати праці відбуваються постійно.

➤ При управлінні персоналом потрібно враховувати фактор часу. Тобто якщо постійних працівників для своєчасного виконання належних робіт недостатньо, то підприємство повинно заздалегідь потурбуватися про найм робочої сили відповідної кваліфікації і в потрібній кількості.

➤ Аграрне виробництво просторово розосереджене на великій земельній території, що вимагає додаткових трудових і матеріальних затрат.

➤ У сільському господарстві період виробництва не збігається з робочим періодом, що зумовлює нерівномірну зайнятість персоналу протягом року (сезонність) і є однією з причин неповної зайнятості, особливо в рослинництві. Сезонність виробництва не лише зумовлює використання певних форм кооперації та розподілу праці на підприємствах, але й призводить до негативних економічних і соціальних наслідків: значне недовикористання робочої сили спричиняє зниження рівня оплати праці постійних працівників, що є одним з головних чинників плінності кадрів; підприємства недоодержують значні обсяги продукції; породжує труднощі, пов'язані з наймом тимчасових працівників.

➤ Специфічні умови у сільському господарстві створюють територіальні обмеження для концентрації виробництва і його розмірів, а земельні, матеріальні й трудові чинники виробництва стримують вузьку спеціалізацію. Водночас галузева спеціалізація впливає на визначення абсолютних і відносних параметрів зайнятості селян. Проявами суспільного поділу праці є концентрація і комбінування виробництва на основі технологічно однорідної продукції, спеціалізації робочих місць та робочих функцій процесу виробництва. Тому галузева спеціалізація, з

¹Оксентюк А. Зарубіжний та вітчизняний досвід управління персоналом / А. Оксентюк, Р. Оксентюк, Б. Оксентюк // Галицький економічний вісник. – 2014. – № 1(34). – С. 66-72.

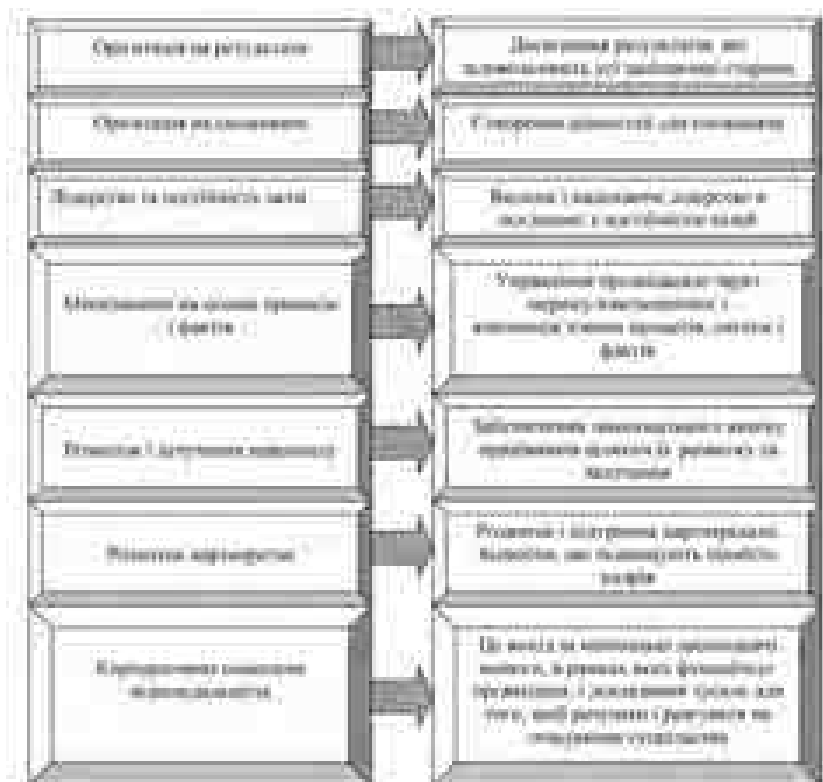


Рис. 1. Система управління персоналом на засадах результативності та сприяння розвитку (європейський досвід)²

одного боку, є фактором скорочення, а з іншого – розширеного відтворення робочої сили.

➤ У сільському господарстві залежно від застосування прогресивних методів організації виробництва (концентрації, спеціалізації, інтегрування виробництва) організація використання праці передбачає поліпшену організацію виробничого процесу, при якій зростає продуктивність праці, скорочується трудомісткість виготовлення продукції і, як наслідок цього, кількість працівників.

➤ Праця в сільському господарстві досить складна і не дає гарантій в одержанні очікуваних результатів, які значною мірою залежать від природно-кліматичних і соціально-економічних умов, а також територіального розміщення підприємства.

➤ Для аграрного виробництва характерна нерівномірність розподілу трудових ресурсів по зонах України: рівень забезпеченості підприємств трудовими ресурсами зменшується з заходу на схід та з півночі на південь.

➤ Процес урбанізації населення й істотного зменшення кількості працівників в аграрному секторі призвів до того, що в частині підприємств окремих регіонів вибуття робочої сили із сільськогосподарського виробництва перевищило можливості її компенсації засобами механізації та електрифікації виробництва. Це спричинило виникнення дефіциту

робочої сили. Водночас у багатьох регіонах відчутний надлишок трудових ресурсів на селі, а тому тут гостро постає питання зайнятості та ефективного використання працівників.

➤ Суттєвою відмінністю у формуванні й використанні трудового потенціалу сільського господарства є те, що сільське господарство через свою специфіку не лише залежить від ринку трудових ресурсів, але й саме впливає на його стан.

Нині вітчизняні агропідприємства, що знаходяться в системній кризі, найчастіше зіштовхуються не лише з проблемами технологічного або фінансового характеру, а зі значними прорахунками у сфері управління персоналом: надмірна жорсткість і ієрархічність організаційних структур; монополізація інформації, повноважень і відповідальності в рамках керівництва підприємства; відсутність чіткого, раціонального розподілу функцій між підрозділами, дублювання робіт; відсутність загальних для всього персоналу традицій і норм поведінки; низька виконавча та трудова дисципліна; невідповідність кваліфікаційної структури потребам підприємства; відсутність об'єктивної оцінки персоналу та планування його кар'єрного розвитку; незадовільний морально-психологічний клімат у колективі; низький рівень мотивації працівників та їх недостатня ініціативність; низька продуктивність праці тощо.

²Daft R. L. Understanding Management / R. L. Daft, D. Marcic. – Ohio: Thomson Learning, 2014. – 614 p.

Усі вищевказані явища обумовлені в першу чергу недоліками існуючої на підприємстві системи управління персоналом. Ефективність управління знижується ще й тим, що відбувається втрата традиційних цінностей. Стреси, тиск і невизначеність притаманні більшості працівників вітчизняних підприємств. На підприємствах відсутня і єдина система роботи з кадрами і перш за все система науково обґрунтованого вивчення здібностей і схильностей, професійного і посадового просування працівників. Функції управління персоналом розосереджені між різними підрозділами, немає належної координації роботи персоналу.

У цьому зв'язку варто використати досвід менеджменту персоналу країн Європи, де управління персоналом аграрних підприємств передбачає системне здійснення сукупності організаційних та функціональних заходів, спрямованих на забезпечення ефективного й безперебійного функціонування суб'єкта господарювання в умовах аграрного виробництва, та забезпечити вітчизняним менеджерам умови для отримання ними управлінських знань високого рівня.

Сьогодні в більшості країн Європейського Союзу спостерігається тенденція переходу до найбільш сучасної моделі управління персоналом, складові якої показано на рис. 1.

Тому слід вдосконалити вітчизняну систему управління персоналом, інтегрувати її до сучасних європейських практик. Менеджмент персоналу аграрних підприємств повинен здійснюватись, враховуючи фактори впливу зовнішнього і внутрішнього середовища, забезпечити єднання цілей підприємства із цілями персоналу. Для цього необхідно постійно здійснювати заходи, які спрямовані на систематичне вдосконалення товарів, постійний пошук нових каналів збуту продукції та підготовку молодих спеціалістів, зокрема галузі сільського господарства.

Успіх європейської інтеграції залежить від багатьох факторів, а найважливіший – гармонізація національних норм, вимог та правил з європейськими і міжнародними стандартами, зокрема в царині компетентності персоналу. Сучасна європейська система менеджменту персоналу – це мистецтво прийняття неординарних рішень, інтуїція і передбачення. Тому провідні фахівці з питань управління стверджують, що нині успіх будь-якої організації на 95 % залежить саме від того, наскільки цим критеріям відповідають її працівники. Не підготовлена до певної праці людина може завдати значних матеріальних збитків. Так, французький консультант із менеджменту та проблем персоналу П'єр Морнель емпіричним способом вивів закон: якщо ви помилились у виборі співробітника і виправили цю помилку через півроку, його заміна становить

тільки суму, яка дорівнює приблизно двом із половиною річних посадових окладів цього співробітника³.

Нині забезпечення якості та конкурентоспроможності аграрної продукції, яка випускається, або послуг, що надаються, неможливе без створення на підприємствах систем управління, які базуються на принципах міжнародних стандартів ISO 9000, 14000, 18000, HACCP, TQM. Розробка таких складних систем, їх впровадження, забезпечення ефективності функціонування в будь-якій сфері, а тим більше проведення робіт із сертифікації, потребують участі компетентних фахівців. Вагомим доказом професіоналізму цих фахівців є оцінка їх компетентності незалежним акредитованим органом із сертифікації. Свідченням великої державної уваги до питань підвищення кваліфікації та підтвердження компетентності персоналу є введення Законом України⁴ нового об'єкта підтвердження відповідності – персоналу.

Вимоги до людських ресурсів установлені в усіх зазначених вище стандартах. Так, у національному стандарті⁵ в розділі «Управління ресурсами» п. 6.2.2 зазначено: «Персонал, залучений до робіт, які впливають на якість продукції, повинен бути компетентним, тобто мати належну освіту, професійну підготовку, кваліфікацію та досвід». І далі: «...організація повинна визначити необхідний рівень компетентності для персоналу, залученого до робіт, які впливають на якість продукції». У межах цих вимог персонал ототожнюється в правах з основним капіталом і витрати на нього трактуються як довгострокові інвестиції; кадрове планування переплітається з виробничим, і співробітники стають об'єктом корпоративної стратегії. Сертифікація (оцінка відповідності) персоналу є офіційним підтвердженням компетентності (кваліфікації, теоретичної та практичної підготовки) зазначеної особи в конкретному виді діяльності. Врешті, це забезпечить захист споживачів сертифікаційних послуг від некомпетентних та недобросовісних «спеціалістів» і сприятиме підвищенню якості та конкурентоспроможності вітчизняної продукції і послуг.

У контексті реалізації вимог стандарту ISO 9001:2000 для виявлення мотиваційних потреб персоналу аграрних підприємств доцільним є використання мотиваційного профілю, який формується за допомогою виявлення ставлення працівників до сукупності мотиваційних факторів.

Визначення мотиваційного профілю підприємства або підрозділу може дати попередню інформацію і характеристику роботі керівництва зі своїм персоналом, а особливо, наскільки персонал вмотивований для досягнення стратегічних цілей підприємства. Розвиваючи традиційні методи з атестації та мотивації персоналу, поряд з використанням сучасних підходів для забезпечення

³Шмидт В. Р. Проблемы и технологии оценки персонала / В.Р. Шмидт. – М.: Изд-во «Речь», 2014. – 160 с.

⁴Закон України «Про підтвердження відповідності» від 17.05.2013 р. № 2406–111.

⁵ДСТУ ISO 9001–2001. Системи управління якістю. Вимоги.

підприємств кваліфікованими кадрами, необхідно будувати механізм послідовного підвищення вмотивованості працівників на основі виявлення їх мотиваційних потреб.

Для реалізації перспективних напрямів розвитку персоналу аграрних підприємств в умовах євроінтеграції України необхідно створювати систему формування та використання персоналу, основними завданнями якої є: забезпечення ефективного використання персоналу; розширене відтворення робочої сили; удосконалення нормативно-правової бази управління персоналом; раціональне використання всіх складових робочої сили відповідно до цілей соціально-економічного розвитку підприємства; формування системи стимулів ефективного використання персоналу; чіткий розподіл обов'язків між суб'єктами управління персоналом.

Розробка дієвої політики щодо вдосконалення управління персоналом підприємств повинна починатися з планомірного виявлення всіх наявних у підприємствах можливостей і резервів. Основними напрямками в цій галузі є перехід до комплексного підходу у стратегічному управлінні персоналом за компетенціями, запровадження організаційних структур управління персоналом стратегічного типу, організація розробки і здійснення планів щодо підвищення продуктивності праці на кожному робочому місці, а також активна участь у плануванні організаційно-технічних заходів і контроль за їх виконанням.

Запровадження цих заходів на підприємствах аграрного сектору дасть можливість усунути недоліки в управлінні персоналом та посилити мотивацію до праці, трудову дисципліну, що підвищить ефективність використання робочого часу працівників, продуктивність їхньої праці і обсяги виробництва валової продукції сільського господарства в цілому.

Світові тенденції визначають необхідність регулювання соціально-трудових відносин у сільськогосподарських підприємствах – системи заходів, яка передбачає розробку оптимального процесу працевлаштування, безпосередньої роботи й звільнення працівника і вигідна для двох суб'єктів правових відносин (роботодавця і найманого працівника). Європейська інтеграція спрямовує підприємства до удосконалення регулювання цих відносин, передбачає впровадження диференційованого підходу до формування соціально-трудових відносин з окремими спеціалістами завдяки об'єктивній оцінці якості виконаної роботи постійно зайнятих працівників, додаткове матеріальне і моральне стимулювання найбільш компетентних виконавців, толерантне ставлення до молодих фахівців.

Найвагомішим важелем впливу на формування соціально-трудових відносин є чинне законодавство України. Тому коригування цих відносин слід здійснювати насамперед через розробку раціональних програм на загальнодержавному, галузевому, регіональному та місцевому рівнях.

Інтеграція України в світовий економічний простір вимагає від аграрних підприємств формування сучас-

ної маркетингової концепції стратегічного управління персоналом, яку необхідно розглядати як сукупність ідей, положень і відповідних методологічних засад щодо створення нової управлінської парадигми шляхом гармонізації функціонування тріади «держава – органи місцевого самоврядування – підприємство».

Такий підхід необхідно реалізовувати для формування засад підвищення конкурентоспроможності підприємств на внутрішньому та світовому ринку праці, збалансування кількісно-якісної структури попиту і пропозиції робочої сили, підвищення мотивації та ефективності використання персоналу через створення системи мотиваційних переваг. У межах сформульованої концепції для суб'єктів господарювання необхідно реалізовувати такі стратегічні пріоритети: сприятливе трудове середовище та дієва система мотиваційних переваг; превентивне управління персоналом у процесі формування необхідних компетенцій персоналу тощо.

Висновки. Підсумовуючи сказане, можна зробити висновки, що:

1. Система командного (групового) управління персоналом у передових країнах Євросоюзу стала інструментом:

- управління людиною як суб'єктом трудової діяльності (з її психологічними, фізіологічними і діловими якостями);
- стратегічного й оперативного планування чисельності структури персоналу;
- методів добору та розстановки кадрів з метою найефективнішого використання трудового персоналу.

2. Аграрні підприємства можуть запозичити з досвіду європейських підприємств:

- забезпечення системного підходу до людського фактора як головної продуктивної сили суспільства;
- ціннісної переорієнтації працедавців щодо сучасних методів роботи з людьми;
- формування сучасної корпоративної культури;
- забезпечення управлінської автономії виробничих підрозділів;
- використання сучасних мотиваційно-психологічних важелів впливу на людей;
- утвердження системи цінностей, які усвідомлюють і поділяють усі працівники, тощо.

Отже, питання управління персоналом аграрних підприємств для України є особливо актуальним, яке потребує постійного дослідження і вдосконалення, особливо за умови вступу держави до Європейського Союзу, що є пріоритетним напрямом її розвитку. Тільки за умови ефективного менеджменту персоналу аграрного сектору, що передбачає високу конкурентоспроможність підприємств даної галузі, Україна зможе як ефективно задовольняти власні потреби в якісній сільськогосподарській продукції, так і прискорити процес європейської інтеграції.

Впровадження системи підтвердження кваліфікації за результатами неформального професійного навчання в Україні: сучасні проблеми та механізми реалізації

М. ДРОЗАЧ
кандидат економічних наук

Н. ПАРШИНА
Н. СТУЛЬПНАС

*Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України і НАН України
м. Київ*

Досліджено особливості процесу оцінювання та підтвердження результатів неформального професійного навчання в Україні, подані пропозиції щодо вирішення проблем у сфері кадрового та фінансового забезпечення цього процесу.

Исследованы особенности процесса оценивания и подтверждения результатов неформального профессионального обучения в Украине, даны предложения для решения проблем в сфере кадрового и финансового обеспечения этого процесса.

Specifications of the process of evaluation and validation of informal learning results in Ukraine are highlighted, propositions are given to solve the problems in the sphere of staffing and financial support of this process.

Ключові слова: підтвердження результатів неформального професійного навчання, оцінювання, контроль якості.

Вступ. Питання підтвердження результатів неформального професійного навчання набуває все більшого значення в багатьох країнах світу й розглядається як важливий елемент національної політики в галузі освіти, професійної підготовки та працевлаштування.

Впровадження системи підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання створює можливість для розвитку нових форм практичного навчання та оцінювання його результатів, є актуальним та перспективним механізмом модернізації вітчизняної системи присвоєння кваліфікацій.

Особи, котрі отримують офіційне підтвердження професійної кваліфікації, набутої шляхом неформального навчання, одержують додаткові особистісні переваги, зокрема, крім нової роботи отримують можливість продовжити навчання на більш високому рівні, скорочуючи його період та економлячи таким чином витрати на отримання кваліфікації.

Такий шлях набуття кваліфікацій розширює можливості та мотивацію осіб до навчання протягом

усього життя та значно покращує їхні шанси на зайнятість у сучасних умовах зростання безробіття та вимушеної міграції. Розвиток системи підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання також сприяє інтеграції до ринку праці осіб з обмеженими можливостями і може розглядатися як підтримка соціально вразливих груп населення (безробітні, біженці, працівники старшого віку), що на сьогодні для України є важливим та актуальним.

Постановка проблеми. Незважаючи на низку прийнятих законодавчо-нормативних актів щодо підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання, в Україні залишається ряд проблемних питань, серед яких – відсутність нормативних документів, які визначають вимоги до оцінювачів (членів комісії), регламентують їхнє навчання та сертифікацію, невизначеність механізму фінансування та забезпечення якості процесу оцінювання та підтвердження результатів неформального професійного навчання. Ці питання потребують докладного вивчення та пошуку шляхів їх вирішення.

Мета статті – розробити пропозиції щодо впровадження в Україні процесу оцінювання та підтвердження результатів неформального навчання за робітничими професіями, зокрема щодо нормативного, кадрового та фінансового забезпечення зазначеного процесу.

Виклад основного матеріалу. В Україні визнання неформального навчання вперше було регламентовано Законом «Про професійний розвиток працівників». Цей закон фактично надав неформальному навчанню офіційного статусу як одного із засобів набуття робітничої кваліфікації. Можливість підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання забезпечується також Законом України «Про зайнятість населення»¹, де у ст.5 (п.5) визначається, що однією з гарантій у сфері зайнятості населення є підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями.

На виконання вищевказаних законів за останні роки за ініціативи Міністерства соціальної політики України було розроблено та затверджено ряд нормативно-правових документів, які спрямовані на реалізацію механізму підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання з робітничих професій, такі як «Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями», «Порядок створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями», «Вимоги до підприємств, установ, організацій для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями», однак на практиці зазначена нормативно-правова база не забезпечує повною мірою організацію цього механізму.

Доцільно розглянути, яким чином регламентується процес оцінювання та підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання за робітничими професіями в чинній нормативно-правовій базі.

Процес проходження процедури оцінювання та підтвердження результатів неформального навчання складається з двох основних етапів а саме:

➤ консультування (інформування) особи-кандидата, яка бажає підтвердити робітничу професію/кваліфікацію (реалізацію цього етапу від-

несено до компетенції територіальних органів Державної служби зайнятості згідно з п. 5 «Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями»²);

➤ процедура оцінювання набутих особою професійних компетенцій (підтвердження результатів неформального навчання) – реалізацію цього етапу покладено на суб'єкта підтвердження, який з цією метою створює одну або декілька комісій з підтвердження кваліфікації (відповідно до п.2 «Порядку створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями»³).

Процедура підтвердження результатів неформального навчання завершується видачею документа, що засвідчує кваліфікацію (свідчення або сертифіката), або відмовою у видачі такого документа та наданням рекомендацій щодо подальшого продовження навчання. Порядок видачі та форми документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями визначається відповідними документами, затвердженими наказом Мінсоцполітики України.

Нині робота з підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання все ще перебуває на початковій стадії. На сьогодні апробація підтвердження результатів неформального навчання за трьома професіями: кухар (3-6 розрядів), зварник (6-8 розрядів, I-III рівнів кваліфікації) та охоронник (1-2 розрядів), – відповідно до «Переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями»⁴, не проводиться через відсутність єдиних підходів щодо визначення результатів оцінювання, зокрема через відсутність затверджених на державному рівні професійних стандартів, які є основою для складання переліку видів робіт (основних трудових функцій). Це значно обмежує можливості щодо підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання.

На практиці відбувається лише часткове інформування та консультування територіальними органами Державної служби зайнятості осіб, які звернулися щодо підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання, оскільки немає затвердженої процедури підтвердження кваліфікації та не

¹Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/print1381390778093966>

²Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджений Постановою Кабміну від 15.05.2013 р. № 340 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF>

³Порядок створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджений наказом Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки України від 16.12.2013 р. № 875/1776 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0003-14>.

⁴Перелік робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 23.12.2013 р. № 886 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0005-14>

визначено орієнтовної вартості підтвердження кваліфікації. Також видавати направлення на підтвердження результатів неформального навчання неможливо через відсутність на сьогодні переліку суб'єктів підтвердження, які мають право здійснювати цю процедуру.

З метою вивчення реального стану справ та наявних проблем у сфері оцінювання та підтвердження результатів неформального навчання за робітничими професіями в Україні авторами було здійснено анкетування 383 надавачів освітніх послуг та 25 регіональних центрів зайнятості. Аналіз результатів анкетування показує такі тенденції:

- до центрів зайнятості з питань підтвердження кваліфікації з робітничих професій за результатами неформального навчання звертається незначна частина населення (у 2014 р. – лише 84 особи), більшість з яких – це особи старші 35 років, які вже мають кваліфікацію і досвід роботи;

- найбільший попит на підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання серед тих осіб, які зверталися до центрів зайнятості з цього питання, спостерігається за професіями сфери торгівлі та послуг і сфери будівництва;

- більшість респондентів (79,9 % опитаних навчальних закладів) погоджуються здійснювати процедуру оцінювання та присвоєння кваліфікації за результатами неформального навчання за робітничими професіями;

- необхідно враховувати, що мала кількість бажаючих підтвердити кваліфікацію за результатами неформального навчання за кожною окремою професією може призвести до збільшення вартості цієї процедури та зробити її організацію нерентабельною для суб'єкта підтвердження.

Зазначені тенденції свідчать про необхідність вирішення ряду проблем щодо впровадження системи підтвердження результатів неформального професійного навчання в Україні.

Ключовою проблемою є забезпечення процесу оцінювання кваліфікованими кадрами, що дозволить гарантувати якість та забезпечити довіру суспільства до кваліфікацій, отриманих поза межами формальної освіти.

З метою визначення рівня професійних компетентностей особи проводиться процедура аналізу доказів та безпосереднього оцінювання компетентностей. Ці процедури здійснює оцінювач результатів неформального навчання, який є членом комісії з підтвер-

дження кваліфікації суб'єкта (підприємства, установи, організації, які здійснюють підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями⁵). Завдання оцінювача полягає в тому, щоб допомогти особі-кандидату надати докази, необхідні й достатні для підтвердження результатів її неформального навчання, надаючи під час співбесіди необхідні консультації та рекомендації щодо підготовки до процедури оцінювання.

За результатами оцінювання оцінювач має визначити, наскільки виявлений рівень компетентностей особи-кандидата відповідає (чи не відповідає) встановленим вимогам, зазначеним у професійному стандарті чи кваліфікаційній характеристиці.

Для виконання зазначених завдань оцінювач результатів неформального навчання має володіти такими компетенціями:

- забезпечення ефективної комунікації з іншими учасниками процесу оцінювання;

- дотримання норм законодавства з охорони праці і безпеки життєдіяльності;

- забезпечення якості процесу оцінювання та підтвердження результатів неформального професійного навчання;

- розробка інструментів та критеріїв оцінювання за відповідною професією та рівнем кваліфікації;

- оцінювання результатів неформального навчання особи-кандидата;

- забезпечення достатності прямих і непрямих доказів компетентності особи-кандидата, прийняття рішення щодо її компетентності.

Для забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювачі ні в якому разі не повинні бути пов'язані з особами-кандидатами, суміщати виконання функцій оцінювача із функціями, які ставлять під загрозу їхню об'єктивність та неупередженість.

Згідно з чинним законодавством, щоб стати оцінювачем (членом комісії), особа повинна мати стаж роботи за відповідною професією (спеціалізацією) не менше 5 років та рівень кваліфікації не нижчий, ніж рівень кваліфікації, на який претендують оцінювані ним особи-кандидати⁶.

Окрім того, автори вважають, що оцінювач, в чій обов'язки входить проведення теоретичної частини кваліфікаційної атестації, повинен мати вищу освіту та, бажано, досвід викладацької роботи. Для кожної професії і кваліфікації щодо яких проводиться оцінка результатів неформального професійного навчання, у суб'єкта підтвердження має бути не менше двох оці-

⁵Вимоги до підприємств, установ, організацій для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 16.12.2013 р. № 875/1776 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0003-14>

⁶Порядок створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджений наказом Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки України від 16.12.2013 р. № 875/1776. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0003-14>

новачів професійної компетентності - для оцінювання теоретичних знань та практичних навичок особи-кандидата.

Для того щоб виконувати обов'язки оцінювача, людина, яка виявила бажання стати оцінювачем і за наданими доказами відповідає вимогам (володіє компетенціями, пов'язаними безпосередньо із професійною діяльністю і має стаж роботи за професією), повинна пройти курс навчання, який надасть їй можливість оволодіти спеціальними знаннями, уміннями та навичками, пов'язаними з безпосереднім виконанням процедури оцінювання результатів неформального навчання осіб-кандидатів.

Метою підготовки оцінювачів є підвищення кваліфікації та вдосконалення компетенцій осіб, що бажають стати оцінювачами, та формування цілісного уявлення про процес підтвердження результатів неформального навчання як з європейської, так і з національної точки зору.

Навчальний курс дає майбутньому оцінювачу уявлення про процес оцінювання результатів неформального навчання, відповідні механізми забезпечення якості, особисту роль оцінювача в цьому процесі. У результаті навчання, майбутній оцінювач повинен удосконалити й закріпити свої комунікативні навички. Під час проходження навчання кандидатів в оцінювачі наставникам слід приділити увагу навчанню цих осіб навичкам ораторського мистецтва.

Навчальною програмою повинно бути передбачено відпрацювання конкретних ситуацій, а також перевірка засвоєння знань щодо спілкування з особами-кандидатами, в тому числі зі «складними» клієнтами.

Після проходження навчання особа має скласти теоретичний іспит (усне опитування, виконання тестового завдання). Якщо претендент успішно склав іспит, суб'єкт підтвердження видає йому сертифікат, який засвідчує проходження навчання.

Однак чинними нормативно-правовими документами не визначено порядок атестації оцінювачів (членів комісії) та форму документа, який підтверджує опанування особою компетенцій оцінювача. Окрім того, чинне законодавство не дає відповіді на питання – хто саме має відповідати за навчання (підвищення кваліфікації) оцінювачів, яким чином таке навчання має здійснюватися і з яких джерел фінансуватися навчання оцінювачів?

Для забезпечення високої якості організації та проведення процесу підтвердження кваліфікації та забезпечення довіри ринку праці до документів, які отримують особи в результаті цього процесу, необхідно організувати періодичний контроль якості. Для цього необхідно забезпечити організацію підбору і навчання фахівців (оцінювачів, контролерів) та надання їм необхідних повноважень. В Україні з цією метою доцільно використовувати досвід Румунії, адаптувавши його до умов нинішньої ситуації у нашій державі.

Основним завданням під час здійснення контролю є спостереження за роботою всіх учасників процедури оцінювання та підтвердження результатів неформального навчання, оцінка результатів такого спостереження та надання рекомендацій щодо удосконалення процесу.

Контроль якості проводиться компетентним співробітником суб'єкта підтвердження і має на меті забезпечити дотримання стандартів оцінювання згідно з єдиною встановленою процедурою. Методи контролю визначаються відповідно до встановлених вимог щодо забезпечення якості підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання. Періодичність контролю якості діяльності визначає керівник суб'єкта підтвердження; доцільно здійснювати його не рідше одного разу на рік.

Результати перевірок документуються та використовуються для поліпшення якості оцінювання у подальшій роботі з підтвердження кваліфікацій. Контролери діяльності оцінювачів результатів неформального навчання також можуть надавати підтримку менш досвідченим оцінювачам.

Завданням осіб, які здійснюють контроль якості, в першу чергу є перевірка якості роботи оцінювачів. Контролери не мають права втручатися безпосередньо у процес оцінювання осіб-кандидатів.

Контролер (штатний працівник, призначений суб'єктом підтвердження) проводить перевірку й підтверджує, що оцінювачі у своїй роботі дотримуються встановлених стандартів та рекомендацій.

Для того щоб стати контролером діяльності оцінювачів результатів неформального навчання за відповідною професією (спеціалізацією), особа повинна:

- мати стаж роботи на посаді оцінювача (оцінювача результатів неформального навчання) не менше трьох років;
- пройти підвищення кваліфікації для опанування компетентності «оцінка якості діяльності оцінювачів (оцінювачів результатів неформального навчання) та підтвердження їхньої кваліфікації».

Доцільно на початковому етапі формування системи підтвердження кваліфікації за результатами неформального професійного навчання передбачити можливість залучення досвідчених фахівців із формальної освіти до роботи контролерами (враховуючи стаж роботи у формальній освіті та після проходження відповідного додаткового навчання).

Перелік компетенцій, якими має володіти контролер діяльності оцінювачів, включає в себе всі компетенції оцінювача та додаткову компетентність у сфері оцінки якості діяльності оцінювачів (оцінювачів результатів неформального навчання) та підтвердження їхньої кваліфікації.

Регулярне здійснення контролю якості дозволяє забезпечити постійне оновлення й удосконалення процесу оцінювання та підтвердження результатів неформального професійного навчання.

Як свідчить досвід країн ЄС, фінансування процедури підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання доцільно здійснювати з різних джерел: за рахунок державних національних бюджетів; коштів організацій (надавачів послуг із формального навчання, центрів визнання, роботодавців); коштів фізичних осіб тощо.

Одне з важливих питань фінансування – в якому обсязі кандидат повинен оплачувати цю процедуру. У багатьох країнах її зробили безкоштовною для окремих груп осіб, зокрема для безробітних. У Чехії, Франції, Норвегії проходження процедури визнання результатів неформального навчання безробітними може оплачуватися Службою зайнятості; в Ірландії визнання результатів неформального навчання фінансують надавачі освітніх послуг з формального навчання; у Бельгії (Валлонія), Данії, Фінляндії, Ісландії, Італії, Норвегії та Португалії процедура визнання результатів неформального навчання для осіб-кандидатів є майже безкоштовною (з них стягується лише невеликий збір), а процедура оплачується з національного бюджету або за рахунок міжнародних проектів. У Люксембурзі підтвердження результатів неформального та інформального навчання в професійній освіті та секторі неуніверситетської вищої освіти фінансується громадою. У цих секторах за організацію цієї процедури відповідає Міністерство освіти, і для цього існує спеціальна стаття фінансування⁷.

Для тих країн, у яких процедура підтвердження результатів неформального навчання є платною, можливі такі варіанти:

- оплата залежно від часу, витраченого на визнання;
- загальний базовий тариф незалежно від часу або кількості виданих сертифікатів;
- оплата залежно від обсягу й рівня сертифікації, на яку подавалася заявка, й рівня кваліфікації, отриманої в результаті підтвердження⁸.

Проте в будь-якому випадку витрати особи на проходження процедури визнання результатів неформального навчання є значно меншими, ніж на проходження повного курсу навчання, особливо якщо враховувати непрямі витрати, наприклад, витрати часу.

Висновки та пропозиції. Результати аналізу сучасних проблем у сфері оцінювання та підтвердження результатів неформального навчання за робітничими професіями засвідчують, що чинна сьогодні законодавчо-нормативна документація щодо проведення кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації за результатами неформального навчання не забезпечує проведення процесу оціню-

вання та підтвердження результатів неформального навчання в повному обсязі (з видачею документа встановленого на державному рівні зразка) внаслідок таких причин:

- не розроблено й не затверджено на державному рівні професійні стандарти за професіями, які є основою для складання переліку видів робіт (основних трудових функцій) та їхніх описів для кожного кваліфікаційного рівня;
- процес оцінювання та підтвердження кваліфікації за результатами неформального професійного навчання стримується через відсутність затвердженої процедури підтвердження кваліфікації;
- у чинному законодавстві не регламентована професія та кваліфікаційний рівень оцінювача (члена кваліфікаційної комісії);
- немає механізму контролю якості процесу оцінювання та підтвердження результатів неформального професійного навчання;
- не розроблений механізм фінансування процедури підтвердження результатів неформального навчання та не визначена вартість зазначеної процедури.

Фактично, нині відбувається лише інформаційно-роз'яснювальна робота з особами-кандидатами, територіальними органами служби зайнятості, яка також має обмежений характер, оскільки не затверджена процедура підтвердження кваліфікації, немає переліку суб'єктів підтвердження, тому видавати направлення на підтвердження результатів неформального навчання на сьогодні – неможливо.

Вважаємо за необхідне вирішити питання щодо підготовки оцінювачів результатів неформального навчання та контролерів процесу оцінювання та підтвердження кваліфікацій за робітничими професіями. Також необхідно розробити механізм фінансування процедури оцінювання результатів неформального навчання. На думку авторів, фінансування процедури оцінювання результатів неформального навчання в Україні доцільно здійснювати за рахунок коштів особи-кандидата або, в рівних пропорціях, коштів роботодавця і особи-кандидата. Фінансування цієї процедури для вразливих категорій громадян – для безробітних, інвалідів, сиріт, напівсиріт, учасників бойових дій, ВПО тощо – доцільно здійснювати за рахунок держави.

Функціонування системи підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання з робітничих професій (це підтверджується науковими дослідженнями авторів) потребує створення єдиної інституційної структури, яка забезпечить координацію та контроль якості реалізації усіх етапів процесу оцінювання та підтвердження кваліфікації.

⁷European Inventory on Validation of Nonformal and Informal Learning 2010. Thematic Report: Costs and Benefits of Validation [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77649.pdf>

⁸European guidelines for validating non formal and informal learning, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_EN.PDF

Україна: аспекти праці

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Т. М. Кір'ян, к.е.н. —
шеф-редактор
О. М. Варецька, к.е.н. —
головний редактор
В. Е. Адаменко
І. Ф. Гнибіденко, д.е.н.
О. А. Грішнова, д.е.н.
Г. А. Дмитренко, д.е.н.
Л. М. Ємельяненко, д.е.н.
Л. І. Ільчук, к.п.н.
А. М. Колот, д.е.н.
Т. А. Костишина, д.е.н.
Ю. Н. Куліков, д.е.н.
Е. М. Лібанова, д.е.н.
Л. С. Лісогор, д.е.н.
Г. С. Лопушняк, д.е.н.
О. Ф. Новікова, д.е.н.
І. Л. Петрова, д.е.н.
М. Д. Романюк, д.е.н.
У. Я. Садова, д.е.н.
С. О. Цимбалюк, д.е.н.
Л. П. Червінська, д.е.н.

Вимоги до змісту та оформлення статей

Рукопис надсилається до редакції на електронну адресу prat1@i.ua.

До статті додаються:

- сканована рецензія;
- відомості про автора (авторів): прізвище, ім'я, по батькові (повністю), місце роботи, посада, науковий ступінь, домашня та службова адреси, електронна адреса, контактні телефони.

Вимоги до змісту

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

- постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями;
- аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми і на які спирається автор; виділення невирішених 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 дальших розвідок.

Вимоги до оформлення

Обсяг статті — 10–14 сторінок. Шрифт Times New Roman, кегль 12, міжрядковий інтервал — 1,5, усі поля — 2 см. Назва файлу — прізвище латинськими літерами; збереження — у форматі doc.

Назва статті — по центру (кегель 14, шрифт напівжирний, курсив, великі літери). Далі через один порожній рядок

праворуч — ініціал та повністю прізвище (кегель 14, шрифт напівжирний, великі літери). Наступний рядок праворуч — повністю науковий ступінь (кегель 14, шрифт напівжирний, курсив, малі літери). Наступний рядок праворуч — повністю місце роботи (кегель 14, шрифт напівжирний, курсив, малі літери).

Анотація (обсяг — 2-3 речення, кегль 12, курсив) — українською, російською й англійською мовами (без заголовка «Анотація»); ключові слова — українською. Статті з некоректним перекладом анотації на англійську (за допомогою автоперекладача) не розглядаються.

Рисунки, таблиці, графіки та діаграми подаються у вигляді, в якому можливе редагування (Word, Excel 98–2003). Не допускається розміщення у статті сканованих з інших видань таблиць, графіків, діаграм та рисунків. Нумерація рисунків і таблиць — послідовна, арабськими цифрами (Рис. 1, Табл. 1). Назви рисунків і таблиць — обов'язкові. Назва рисунка — під ним, назви і номери таблиць — над ними. Формули мають бути набрані у редакторі формул.

Посилання на літературні джерела оформлюються в тексті у квадратних дужках. Номер джерела та номер сторінки відокремлюються комою, номери джерел — комою з крапкою, наприклад: [1, с. 95–106] або [2; 5; 7].

Список використаної літератури подається наприкінці статті в алфавітному порядку. Над списком джерел заголовок — Література (кегель 12, шрифт напівжирний).

Засновники: НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України; ТОВ «Інформаційно-консультаційна фірма "Праця"»; ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана».

Свідоцтво про державну реєстрацію
КВ №21247 11047ПР, видане 26.03.2015 р.
Індекс — 74541

Затверджено до друку рішенням Вченої ради НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України; протокол №4 від 29 квітня 2016 р.

Здійснюється внутрішнє та зовнішнє рецензування.

Редакційна колегія має право на редагування матеріалів.

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

Адреса редакції:

Україна, 01030, м. Київ, вул. І. Франка, 15-Б
Тел.: (044) 234-03-02,
Тел./Факс: (044) 454-86-28
E-mail: prat1@i.ua
www.uap.in.ua

Над випуском працювали:

О. Варецька, к.е.н. —
головний редактор
О. Терещенко —
заступник головного
редактора
Н. Путівкіна —
літературний редактор,
коректор
Т. Пташук — дизайн,
комп'ютерна верстка



Набір, верстка фірми «Праця»



Підписано до друку: 16.05.2016 р.
Формат 60 × 84¹/₈
Друк офсет.
Ум.-друк. арк. 6,07

Надруковано в друкарні фірми «ВПОЛ».
Адреса: ЗАТ «ВПОЛ», ДК № 15.
03151. Київ, вул. Волинська, 60.
Замовлення №
Наклад 355 пр.