

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКА АКАДЕМІЯ НАРОДНОГО ГОСПОДАРСТВА

на правах рукопису

БРИЧ ВАСИЛЬ ЯРОСЛАВОВИЧ

УДК 331.5

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЖИТТЄВИЙ
РІВЕНЬ НАСЕЛЕННЯ

Спеціальність 08.09.01– Демографія, економіка праці, соціальна
економіка і політика

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора
економічних наук

Науковий консультант:
Онiкiєнко Володимир Васильович
доктор економічних наук, професор, заслужений діяч
науки і техніки України

ЗМІСТ

| | |
|--|----------|
| ВСТУП | |
| РОЗДІЛ 1 | |
| ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ | |
| ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА РІВЕНЬ ЖИТТЯ | |
| НАСЕЛЕННЯ | |
| 1.1. Генезис економічних теорій суспільного розвитку та методологічні принципи дослідження процесу трансформації ринку праці | 14 |
| 1.2. Теоретичні основи розвитку ринку праці в контексті його впливу на життєвий рівень населення | 42 |
| 1.3. Соціально-економічна сутність, принципи і типи трансформації ринку праці | 65 |
| 1.4. Спрямованість трансформації ринку праці на забезпечення продуктивної зайнятості населення як основи підвищення його життєвого рівня | 90 |
| Висновки до першого розділу | 112 |
| РОЗДІЛ 2 | |
| ОСНОВНІ ПЕРЕДУМОВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ СОЦІАЛЬНІ НАСЛІДКИ | |
| 2.1. Соціально-економічні передумови трансформації ринку праці та рівня життя в Україні | 115 |
| 2.2. Стратифікація суспільства як передумова трансформації ринку праці..... |146 |
| 2.3. Деформація трудової поведінки та адаптація працівників до нових трудових відносин у контексті реформування власності | 188 |
| 2.4. Мотиваційна основа трансформації ринку праці та піднесення життєвого рівня населення | |
| Висновки до другого розділу | 209 |
| РОЗДІЛ 3 | |
| ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ НАСЕЛЕННЯ | |
| 3.1. Сучасні трансформаційні процеси на ринку праці в контексті їх впливу на рівень життя населення | 212 |
| 3.2. Чинник оплати праці в забезпеченні позитивної динаміки рівня життя населення | 233 |
| 3.3. Конкурентність робочої сили та формування її якісних характеристик в умовах конкуренції на ринку праці | 264 |
| 3.4. Взаємозв'язок соціально-економічної трансформації ринку праці і рівня життя населення | 287 |
| Висновки до третього розділу | 307 |
| РОЗДІЛ 4 | |

ПРІОРИТЕТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ЗАВДАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЖИТТЄВОГО РІВНЯ НАСЕЛЕННЯ

| | |
|---|-----|
| 4.1. Нова парадигма соціальної рівноваги населення в умовах структурних змін в системі зайнятості | 309 |
| 4.2. Розвиток інвестиційного та інноваційного процесів у контексті сучасних соціально-економічних перетворень | 335 |
| 4.3. Реформування відносин власності як пріоритетний фактор розвитку ринку праці | 354 |
| 4.4. Сталий розвиток ринку праці в умовах соціально-економічної трансформації суспільства | 374 |

| | |
|--------------------------------|-----|
| Висновки до четвертого розділу | 395 |
|--------------------------------|-----|

РОЗДІЛ 5

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЖИТТЄВОГО РІВНЯ НАСЕЛЕННЯ

| | |
|---|-----|
| 5.1. Розвиток соціального партнерства на ринку праці та його значення в підвищенні життєвого рівня населення | 397 |
| 5.2. Формування системи індикаторів і стандартів рівня життя населення | 421 |
| 5.3. Міжнародна практика визначення основних параметрів рівня життя | 440 |
| 5.4. Шляхи покращення функціонування системи управління ринком праці та життєвого рівня населення за умов структурних перетворень | 454 |
| 5.4.1. Інформаційне забезпечення механізму регулювання ринку праці та життєвого рівня | 454 |
| 5.4.2. Комплексно-цільова Програма дій “Рівень життя населення”: структура, пріоритети, шляхи забезпечення | 470 |
| Висновки до п'ятого розділу | 479 |
| ВИСНОВКИ | 482 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 486 |
| ДОДАТКИ | 515 |

ВСТУП

Актуальність теми. Процеси суспільних перетворень, що відбуваються в Україні протягом останнього десятиріччя, неминуче призводять до трансформації соціально-трудова відносин на регіональних ринках праці. Проблема полягає в тому, щоб ці відносини між найманими працівниками, роботодавцями і державою мали чітко визначене спрямування, підпорядковане максимальному задоволенню інтересів сторін. Ця робота вимагає від науковців глибокого комплексного дослідження всіх етапів трансформаційних перетворень, розробки не лише власної національної моделі ринку праці, а й шляхів досягнення його збалансованості з метою розширення можливостей для підвищення життєвого рівня населення.

Актуальність такого дослідження зумовлена специфічними, часто важко прогнозованими, аспектами трансформаційних процесів перехідного періоду. Звідси виникають прорахунки при здійсненні державної соціально-економічної політики. Аналізуючи міжнародний досвід розвитку соціально-трудова відносин, надання соціальних гарантій, а також існуючі в світовій економічній науці відповідні нароби з розв'язання проблем, що виникають в результаті трансформації економічних систем, можна дійти висновку, що для умов України, яка знаходиться на етапі побудови соціально орієнтованої ринкової економіки, вони непридатні. Специфіка переходу України від соціалістичних до ринкових соціально-трудова відносин та особливості зародження, формування і розвитку національного ринку праці вимагають від дослідників цієї проблеми пошуку найбільш ефективних засобів його регулювання, зокрема в контексті впливу на життєвий рівень населення.

Слід виходити з того, що стратегічним наслідком трансформаційних процесів в Україні повинно бути підвищення життєвого рівня населення.

Суспільство, яке спроможне забезпечити належний рівень відтворення трудового потенціалу, гарантувати своїм громадянам основні економічні, соціальні та культурні права, підтримувати гідний рівень його життя, захищене від виникнення соціальних катаклізмів.

Проблема економічного розвитку завжди була в центрі уваги вчених. В розробку теорії економічного розвитку вагомий внесок зробили А.Сміт, Д.Рікардо, Г.Кассел, М.Кондратьєв. Подальша розробка і поглиблення теоретичних концепцій економічного розвитку пов'язується з іменами таких відомих економістів, як: Дж. Гелбрейт, Е.Денісон, П.Дракер, Л.Ерхард, Дж. Кейнс, В.Леонт'єв, А.Маршалл, Дж. Майєр, Дж. Раух, В.Ростоу, П.Самуельсон, Л.Столлєр, Е. Тофлер, Д.Форестер, Г.Хаккен, Р.Харрод та ін.

Щодо розробки теоретичних основ розвитку трансформаційних процесів вітчизняної економіки та проблеми забезпечення пріоритетів людського розвитку в системі соціально-економічних відносин є предметом дослідження багатьох сучасних фахівців як нашої країни, так і ближнього зарубіжжя, то вони знайшли відображення в працях О.Алимова, Ю.Амосова, О.Амоші, С.Бандура, Л.Безчасного, Д.Богині, О.Власюка, С.Вовканича, В.Гейця, Б.Генкіна, В.Герасимчука, О.Грішнєвої, Б.Данилишина, М.Долішнього, С.Дорогунцова, Т.Заяць, С.Злупка, Є.Качана, Р.Колосової, А.Колота, І.Кравченко, Ю.Краснова, Г.Купалової, В.Куценко, Е.Лібанової, І.Лукінова, В.Мандибури, І.Маслової, В.Нижника, А.Никифорової, В.Новикова, О.Новикової, В.Онiкiєнка, В.Павленкова, Н.Павловської, І.Петрової, М.Пітюлича, С.Пирожкова, М.Романюка, Л.Семів, У.Садової, Г.Слезингера, С.Трубича, Л.Чернюк, Л.Чижової, А.Чухна, М.Шаленко, Л.Шевченко та інших.

Проте існуючі на сьогодні наукові розробки, що стосуються трансформації ринку праці, зорієнтовані більше на удосконалення механізму його регулювання з метою забезпечення повної зайнятості населення, розвитку її нетрадиційних форм, недопущення високого рівня безробіття тощо. В той же час проблема впливу трансформації ринку праці на життєвий

рівень населення залишалась без належної уваги. Ця обставина і обумовила вибір теми дисертаційного дослідження. Ми виходимо з того, що будь-які економічні трансформації, в тому числі і ринку праці, повинні бути спрямовані на поліпшення життєдіяльності населення, його добробуту. Саме це методологічне положення покладено в основу даного дослідження і розробку відповідного механізму впливу трансформаційних процесів на рівень життя населення в умовах України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація за своїм змістом безпосередньо пов'язана з тематикою науково-дослідних робіт Ради по вивченню продуктивних сил України Національної академії наук України, зокрема з темами: 3.1.5.59 “Дослідження природно-ресурсного потенціалу та перспективи економічного і соціального розвитку України (регіональний розріз), № держреєстрації 0100U000089 (автором обґрунтовано напрями трансформації національного ринку праці в контексті структурної перебудови економіки та забезпечення соціальних пріоритетів суспільного розвитку); 3.1.5.64 “Проблеми сталого розвитку і основні напрями структурних трансформацій в економіці України (комплексне фундаментальне дослідження), № держреєстрації 0101U007882, (автором обґрунтований взаємовплив та взаємозв'язок продуктивної зайнятості і рівня життя населення).

Дисертаційна робота виконувалась згідно з планом науково-дослідних робіт Тернопільської академії народного господарства Міністерства освіти і науки України. Вона тісно пов'язана з науковою держбюджетною темою “Еколого-економічні та демографічні проблеми розвитку і розміщення продуктивних сил аграрно-індустріального регіону” (номер державної реєстрації 0101U002368), в межах якої дисертантом розроблено методологічні основи регіонального еколого-економічного та демографічного обґрунтування розміщення продуктивних сил.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретично-методологічних і прикладних основ оцінки та регулювання

процесів трансформації ринку праці в контексті їх впливу на життєвий рівень населення України. Відповідно до цієї мети поставлені і розв'язувалися такі основні задачі:

- обґрунтувати сутність та передумови трансформації ринку праці, визначити її можливі впливи на життєвий рівень населення;
- систематизувати, критично переосмислити і узагальнити погляди провідних вітчизняних і зарубіжних вчених щодо концепцій суспільного розвитку та обґрунтувати методологічні принципи дослідження впливу процесу трансформації ринку праці на рівень життя населення;
- поглибити методологію дослідження і обґрунтувати модель розвитку трансформаційних процесів на українському ринку праці в контексті їх впливу на рівень життя населення;
- обґрунтувати сутність понять “конкурентноздатність”, “конкурентоспроможність” робочої сили на ринку праці та їх взаємозв'язок з рівнем життя;
- розкрити сутність процесуально-динамічних змін, що відбуваються в суспільстві через розвиток базових понять “розвиток”, “трансформація”, “модернізація”, “реформа”;
- виділити та обґрунтувати основні закономірності, що розкривають взаємозалежність між характером трансформації ринку праці та рівнем життя населення;
- розробити методичні основи та обґрунтувати показники трансформаційних зрушень на ринку праці з оцінкою їх впливу на рівень життя населення;
- визначити та обґрунтувати об'єктивні характеристики розвиненості ринку праці;
- провести стратифікацію українського суспільства за критерієм “грошові доходи”;
- поглибити методологічні підходи до визначення середнього класу, з обґрунтуванням можливих страт і категорій населення;

- провести класифікацію видів соціально-економічної трансформації ринку праці;
- проаналізувати динаміку розвитку і дослідити характер трансформаційних процесів ринку праці, дати оцінку їх інтенсивності і впливу на життєвий рівень населення;
- розробити методологічні підходи щодо обґрунтування пріоритетів трансформаційних перетворень у сфері праці в контексті державної соціально-економічної політики;
- розробити концептуальні підходи щодо регулювання трансформаційних процесів на ринку праці та підвищення життєвого рівня населення, адекватні стратегічним цілям побудови соціально орієнтованої ринкової економіки.

Провідною методологічною установкою дослідження, результати якого покладені в основу дисертації виступає об'єктивно існуючий взаємозв'язок соціально-економічної трансформації ринку праці та життєвого рівня населення.

Об'єктом дослідження виступають процеси трансформації ринку праці в умовах перехідної економіки та їх вплив на життєвий рівень населення України.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні проблеми трансформації ринку праці в контексті їх впливу на життєвий рівень населення.

Методи дослідження. Загальною методологічною основою дисертаційного дослідження є діалектичний метод, що характеризується цілісним системним підходом до аналізу соціально-економічних явищ і процесів. Для досягнення мети роботи були використані такі методи дослідження: системно-логічний – для визначення сутності соціально-економічної трансформації ринку праці, продуктивної зайнятості; класифікаційно-аналітичний – для встановлення факторів та передумов трансформації ринку праці, його типологізації; статистично-аналітичні

(порівнянь, групувань, динамічних рядів) – для оцінки стану ринку праці; порівняльного аналізу – для визначення системи індикаторів і стандартів рівня життя населення; експертних оцінок – для визначення пріоритетів трансформації ринку праці у взаємозв'язку із життєвим рівнем населення; економіко-математичні – для системно-структурного аналізу взаємозв'язків між факторами трансформації ринку праці і рівня життя населення.

Теоретичну і методологічну основу дослідження склали фундаментальні положення класичних і сучасних теорій ринкової економіки і ринку праці; наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем трансформації економічних систем зайнятості, ринку праці, економіки і соціальної політики; висновки і рекомендації Міжнародної організації праці щодо продуктивної зайнятості, доходів населення та нормативного регулювання соціально-трудових відносин; чинне законодавство України, яке регламентує трудові і підприємницьку діяльність, соціально-економічну політику.

Інформаційну базу становили: законодавчі нормативні та методичні документи України і Міжнародної організації праці, статистичні матеріали Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики України, Державного центру зайнятості населення, результати наукових розробок окремих наукових установ та вчених.

Наукова новизна одержаних результатів. Принциповою особливістю виконаного дисертаційного дослідження є системний підхід до вивчення трансформаційних процесів на ринку праці дозволило виявити закономірності і тенденції їх розвитку на перехідному етапі і обґрунтувати основи напрями регулювання на етапі сталого економічного розвитку.

Наукову новизну дисертації складають такі основні теоретичні, методологічні і методичні розробки:

- вперше розроблено методологічну схему дослідження трансформації ринку праці в контексті її впливу на життєвий рівень населення, яка, на відміну від існуючих, спирається на

комплексні теорії суспільного розвитку, модернізації економіки та соціальної стабільності;

- розроблено і обґрунтовано методологічні принципи регулювання процесів трансформації ринку праці та підпорядкування їх підвищенню життєвого рівня населення за умов економічних перетворень;
- уточнено сутність поняття “*ринок праці*”, яке, на відміну від існуючих визначень, характеризує більш широкий спектр соціально-трудова відносин, метою яких визначено досягнення балансу інтересів між його суб’єктами;
- методологічно обґрунтовано і визначено об’єктивні характеристики поняття “*розвиненість ринку праці*”, сутнісну основу якої складають не лише характер відносин між роботодавцями і найманими працівниками, а й можливість еквівалентного обміну результатів праці на матеріальні, духовні та інші цінності;
- сформульовано і теоретично обґрунтовано сутність таких базових понять як “розвиток”, “модернізація”, “трансформація”, “реформа”, що дозволило глибше дослідити характер динамічних змін у суспільстві на перехідному етапі;
- вперше запропоновано, обґрунтовано і впроваджено в науковий обіг поняття “*соціально-економічна трансформація сфери праці*” як процесу ринкових перетворень шляхом реформування адміністративно-командних підходів і структур у сфері зайнятості та впровадження ринкових механізмів реалізації трудового потенціалу особистості;
- дістало подальший розвиток поняття “*соціально-економічна трансформація ринку праці*”, яка розглядається як субституціональний процес його зміни, зорієнтованої на формування сучасної (модернізованої) системи трудових

відносин між найманими працівниками і роботодавцями та підвищення частки найманих працівників у новоствореній вартості;

- поглиблено методологію дослідження формування середнього класу і методику визначення можливих страт і категорій населення як основи його формування;
- обґрунтовано методику і здійснено стратифікацію українського суспільства за критерієм “грошові доходи” з урахуванням офіційних і неофіційних їх складових, визначених шляхом застосування методу експертних оцінок;
- методологічно обґрунтовано і здійснено класифікацію видів соціально-економічної трансформації ринку праці, яка на відміну від існуючих, враховує всю сукупність чинників, що визначають особливості трансформаційних зрушень в період формування соціально орієнтованої ринкової економічної системи;
- досліджено і сформульовано основні закономірності трансформації ринку праці, що обумовлені об’єктивними причинами його становлення і розвитку і розкривають взаємозалежність між характером такої трансформації та рівнем життя населення;
- удосконалено методику і доповнено систему індикаторів життєвого рівня населення, яка, на відміну від інших, включає соціальний добробут і соціальний аспект економічної безпеки;
- удосконалено методологічні та обґрунтовано концептуальні підходи щодо розробки структури, пріоритетів та шляхів реалізації комплексно-цільової Програми “Зайнятість та рівень життя населення України”, як ефективного інструменту досягнення високих життєвих стандартів та гармонізації особистих інтересів громадян і суспільних потреб;

- обґрунтовано і запропоновано методичні підходи до проведення регулярного репрезентативного вибіркового обстеження рівня життя населення, яке, на відміну від існуючих, передбачає розширення системи показників та дозволяє здійснювати цільний соціальний моніторинг в усіх регіонах України.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості їх використання органами законодавчої і виконавчої влади, місцевого самоврядування при визначенні напрямів удосконалення механізму реалізації державної соціально-економічної політики. Вони є також основою подальших системних теоретико-методологічних та прикладних досліджень взаємозв'язку трансформації ринку праці та життєвого рівня населення. Запропоновані дисертантом наукові розробки мають практичне значення та адресну спрямованість. Результати дисертаційного дослідження у вигляді наукових доповідей і записок були направлені державним органам різних рівнів управління і використані ними в практичній діяльності. Це зокрема: “Методологічна схема до моделювання трансформаційних перетворень у сфері зайнятості та рівня життя населення” – при опрацюванні підходів до реалізації постанови Верховної Ради України “Про інформацію Кабінету Міністрів України про стан зайнятості та безробіття на ринку праці в Україні” та постанови Кабінету Міністрів України “Про заходи організації виконання актів законодавства з питань зайнятості населення” (лист Міністерства праці та соціальної політики України №03-3/6605-021-2 від 26.12.2002р.); “Система управління ринком праці та регулювання рівня життя населення за умов структурних перетворень” – при підготовці пропозицій та зауважень до проекту Закону України “Про Державну програму економічного і соціального розвитку України на 2004 рік” – розділи: “3.2 Грошові доходи населення та заробітна плата”, ”3.3 Зайнятість населення та заробітна плата”, “3.7 Міграційна політика”. (лист Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України №16/3-1625 від 21.10.2003); “Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили та її роль в

підвищенні життєвого рівня населення” – при підготовці проекту Закону України “Про затвердження Державної програми зайнятості населення на 2001-2004 роки” (лист Міністерства праці та соціальної політики України №37-021-1 від 18.12.2001р.); “Рівень життя населення України як основний інтегральний показник ефективності зайнятості” – при підготовці проекту розпорядження Кабінету Міністрів України “Про заходи щодо реалізації в 2004 році другого етапу Стратегії подолання бідності” (лист Міністерства праці та соціальної політики України №03-3/7917-021-8 від 24.12.2003р.); “Вдосконалення механізму соціального партнерства на ринку праці та його значення в підвищенні життєвого рівня населення” – при підготовці методичних рекомендацій щодо вирішення проблем соціального партнерства та проекту Закону України “Про соціальне партнерство” (лист Федерації професійних спілок України №13-38-1987 від 26.12.2003р.); “Стратифікація суспільства як передумова трансформації ринку праці” – в навчальному процесі на економіко-юридичному факультеті (лист Херсонського Державного університету від 1.04.2003р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторські розробки щодо теоретико-методологічних і прикладних засад регулювання процесу трансформації ринку праці в умовах економічних перетворень та пошуку можливих шляхів підвищення життєвого рівня населення. Наукові положення, висновки і рекомендації, які виносяться на захист, одержані автором самостійно. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише ті ідеї, які є результатом особистої роботи здобувача.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження апробовано на Міжнародних науково-практичних конференціях: Міжнародна науково-практична конференція “Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки” (м. Київ, 2000 р.); “Тенденції розвитку ринку праці в Україні та проблеми працевлаштування студентів” (м.

Луганськ, 2001 р.), “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики” (м. Київ, 2001 р.), “Оплата праці та доходи в ринковій економіці: проблеми, досягнення, перспективи розвитку”(м. Хмельницький, 2001 р.); Національній науково-практичній конференції “Шляхи активізації вітчизняного виробництва: теорія та практика, проблеми підготовки фахівців” (м. Хмельницький, 2001 р.), “Трансформація системи державного регулювання економіки на завершени ХХ століття”(м. Тернопіль), Всеукраїнській науковій конференції “Шляхи активізації вітчизняного виробництва: теорія та практика, проблеми підготовки фахівців” (м. Хмельницький, 2001 р.), науково-практичній конференції “Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи їх вирішення” (м. Тернопіль, 2002 р.), “Вклад академика В.И.Вернадского в исследование проблем развития и размещения производительных сил” (м. Київ, 2003 р.), “Соціально-трудова відносина та соціальна політика в сучасних економічних умовах” (м. Донецьк, 2003 р.), “Регіональні проблеми розвитку агропромислового комплексу України: сучасний стан і перспективи вирішення” (м. Київ, 2002 р.), “Мотивація трудової діяльності в умовах формування конкурентного середовища” (м. Хмельницький, 2003 р.), Міжнародна наукова конференція “Розвиток підприємницької діяльності на Україні: історія та сьогодення” (м. Тернопіль, 2003 р.), “Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз”(Лівадія-Ялта-Форос, 2003 р.), “Проблеми розвитку ринку праці та політика зайнятості населення в умовах трансформації економіки України” (Луганськ, 2003), “Економічні проблеми ринкової трансформації України” (м. Львів, 2003 р.), “Соціальні та економічні проблеми мотивації праці в умовах ринкової економіки” (м. Миколаїв, 2003 р.)

Публікації. Основні результати досліджень за темою дисертації опубліковано в 60 наукових працях загальним обсягом 96 др. арк., з яких особисто автору належить 76 др. арк. Із загальної кількості наукових праць 2 індивідуальні монографії (36 др. арк.) та 2 колективні (особисто автора 12

др. арк.) 18 брошур, 43 статті, з них 34 у наукових фахових виданнях (14 др.арк.).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з вступу, п'яти розділів з висновками по кожному з них, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Обсяг дисертації складає 390 сторінок комп'ютерного тексту, містить таблиць –38 (з них 7 на повних сторінках), рисунків – 24 (з них 15 на повних сторінках), список використаних джерел із 365 найменувань (на 29 сторінках), 6 додатків (на 10 сторінках).

РОЗДІЛ 1

Теоретико-методологічні основи дослідження трансформації ринку праці та її впливу на рівень життя населення

1.1. Генезис економічних теорій суспільного розвитку та методологічні принципи дослідження процесу трансформації ринку праці

Актуальність тематики даного наукового дослідження, вимагає, перш за все, розгляду предмета самої роботи, оскільки предметна сторона проблематики розвитку відносин праці в умовах модернізації національного господарського комплексу та соціальних перетворень і змін, що відбуваються в українському суспільстві, є недостатньо вивченою.

На думку дисертанта, обґрунтування сутності, принципів, напрямів, та закономірностей соціально-економічної трансформації ринку праці, особливо в контексті її впливу на рівень життя населення, вимагає розгляду як фундаментальних, так і прикладних засад трансформаційних перетворень у всіх без винятку підсистемах суспільного життя. Адже система життєдіяльності суспільства є настільки складною, що вичленити лише один напрямок розвитку якісних змін, при розгляді проблеми покращення рівня життя населення, реально неможливо. Виходячи з цього, становлення, розвиток та функціонування ринку праці, з позиції впливу на підвищення життєвого рівня населення в нашій роботі епізодично пов'язується із загальними тенденціями та проблемами трансформації суспільства в цілому, і окремих сфер суспільного життя, зокрема (перш за все, економіки, а також політики, культури і науки).

Як правило, вивчення шляхів, напрямків та характеристик тих чи інших соціально-економічних змін розглядаються у поєднанні з характером розвитку суспільного прогресу. Не викликає сумніву, що методологічною основою дослідження процесу становлення ринкових відносин у сфері праці та якісних її перетворень повинні виступати комплексні теорії суспільного

розвитку, модернізації економіки і соціальної стабільності. Лише вони з діалектичної точки зору розкривають гносеологічні та онтологічні аспекти системної трансформації суспільства, складовою якої виступає також і трансформація ринку праці. Водночас, згадані вище наукові теорії дисертант розглядає як методологічні джерела запропонованої нами концепції “соціально-економічної трансформації ринку праці”, яка викладена нижче.

Вищезгадані теоретичні положення представляють собою лише перший, найбільш абстрактний рівень пізнання, який розкриває загально-методологічні та філософські підходи до дослідження загального цивілізаційного поступу. Водночас, їх складовими (економічними, соціальними, політичними та ін.) виступають концептуально-теоретичні комплекси знань, що пояснюють різноманітні аспекти і механізми функціонування, оновлення та розвитку соціально-економічних процесів і явищ, які мають під собою вже більш конкретне життєве підґрунтя, що пов’язане з реаліями суспільної практики. На другому щаблі сходження від абстрактного до конкретного досліджуване явище, на нашу думку, набирає рис різноманітності та багатогранності, тому що є складною системою концепцій, стратегій та моделей, які забезпечують науково-методичну основу для практичної реалізації теоретичних розробок (рис. 1.1).

Дисертант не ставив за мету охопити всі існуючі концептуально-теоретичні розробки з проблематики суспільного прогресу і розвитку, модернізації та трансформації суспільних відносин. Виходячи із задач нашого дослідження зупинимось на найбільш важливих з них, лише які дозволяють глибше зрозуміти сутність трансформаційних змін перехідного періоду в житті нашої держави, а тим більше - принципи та закономірності процесу трансформації ринку праці в контексті підвищення рівня життя населення.

Сучасна методологія наукового пізнання змушує застосовувати комплекс різноманітних підходів до вивчення та логічного осмислення сутності і значення будь-яких суспільних процесів та явищ.

Серед широкого спектру існуючих в науці загальних методологічних підходів, при вивченні сутності системних трансформаційних перетворень ринку праці, структурних змін та інституціональної перебудови сфери праці, а також зміни форми самоорганізації трудових відносин соціуму, доцільно спиратись, в першу чергу, на системний, структурний і синергетичний підходи.

На сьогодні провідним в усіх галузях знання є системний підхід. По суті, він перетворився на універсальний метод пізнання складних, цілісних системних (багатокомпонентних) утворень, якими власне і є об'єкти будь-яких сучасних наукових досліджень. Пов'язаний з ним принцип системності дозволяє дослідити передумови, засоби і закономірності розвитку як самого об'єкта, так і його структурних складових. Щодо можливості вивчення основних підсистем та їх елементів, а також комплексу внутрішніх зв'язків між ними, тут слід спиратись вже на структурний підхід.

В економічній літературі при комплексних соціально-економічних дослідженнях деякі автори застосовують так званий інтегральний системно-структурний підхід [119, с.385-390]. В цілому ж, системно-структурний підхід як метод пізнання ще не досліджених явищ і процесів, є важливим засобом проникнення в сутність складних систем. Якщо при характеристиці системи провідну роль виконує така категорія як "взаємодія", то при аналізі структури перевага віддається розгляду зв'язків та взаємозалежностей між її складовими: підсистемами, компонентами та елементами.

Нині жодне наукове дослідження, яке спрямоване на вивчення універсальних закономірностей розвитку складних відкритих динамічних систем (до яких можна віднести і ринок праці), не обходиться без використання синергетичного підходу. Відомо, що цей термін походить від лат. "synergos", що означає спільно діючий, сприяння або співробітництво. В основі даного підходу лежить точка зору, що механізм самоорганізації притаманний не лише живій природі, а тому принцип синергізму (або самоорганізованості) дозволяє застосувати метод нелінійної динаміки при

вивченні процесів суспільного розвитку і трансформації суспільних відносин. Між іншим існує думка, що "...процес трансформації, що нині відбувається як інституціонально-економічна криза, належить до явища самоорганізації третього порядку" [122, с.57] – тобто вже згаданої нами зміни форми соціуму.

Зважаючи на характер предмету нашого дослідження, наступним важливим базисом пізнання є логічне поєднання функціонального та динамічного підходів. Функціональний підхід за своєю суттю є дуалістичним. Доцільно виходити з найбільш загального трактування функціонального підходу, суть якого полягає у виявленні функцій окремих елементів і структур ринку праці в процесі його трансформаційних перетворень. Хоча таке розуміння функціональності і протиставляється подекуди динаміці та розвитку, все таки внаслідок дії діалектичних законів, динамічний підхід тісно переплетений з функціональним (подібний взаємозв'язок існує також між структурним і функціональним підходами).

Якщо функціональність визначає особливості способу дії усіх складових та об'єкта в цілому (що лежить в основі принципу ефективності), то динамічний підхід розкриває істотні зв'язки між ними в процесі зміни тих чи інших явищ. Він потребує жорсткої детермінації причини і наслідків, а отже вимагає від дослідника встановлення і аналізу початкового, наступного (проміжного) і кінцевого стану явищ. Саме динамічний аналіз, як інструмент пізнання поступових змін, "дає змогу розглядати поведінку об'єктів аналізу в часі, тобто в динаміці" [122, с.53]. Власне це і дозволяє здійснювати прогнозування за наявності достатньої кількості статистичних даних та знання закономірностей розвитку. У даному дослідженні, окрім згаданого, слід проаналізувати часові аспекти розгортання процесу трансформації через відповідні етапи та стадії.

У порівнянні з попередніми, аналітичний підхід є одним найдавніших наукових підходів до вивчення явищ, процесів, предметів, а також їх властивостей, ознак та відносин. Традиційно він передбачає пізнання

предмета в цілісності через попередній його поділ на складові елементи і розгляд кожного з них. Аналітичний спосіб пізнання розкриває сутність спочатку складових, а потім за допомогою синтезу - і сутність цілого предмету дослідження. З точки зору становлення наукової теорії цікавим проявом аналітичного підходу є аналітичність. Її слід розуміти як можливість логічного обґрунтування суджень за допомогою семантичних правил.

Поряд з діалектичним аналізом, який є засобом проникнення в сутність речей, необхідно застосувати логічний аналіз, який допомагає отримати знання конкретного як єдності різноманітного або сукупності численних визначень (для цього досить часто застосовується апарат математичної логіки). Таким чином аналіз логічно поєднується із синтезом. Цей протилежний аналізу метод діалектичного пізнання виступає узагальнюючим інструментом наукового дослідження.

Виходячи з того, що методологія складає своєрідний філософський базис наукового дослідження, ми повинні розглянути фундаментальні загальнонаукові основи та головні методологічні принципи і підходи, що складають підґрунтя наукової системи знань стосовно об'єкта і предмета нашого дослідження. На відміну від теоретико-пізнавальної функції економіки праці, яка забезпечує вивчення закономірностей процесів розвитку сфери зайнятості і ринку праці, методологічна функція розкривається також через сукупність наукових теорій, концепцій та ідей, які стосуються об'єктивного та реального пізнання процесів системної трансформації ринку праці, явищ, що її супроводжують, а також способів організації та принципів функціонування системи ринкових відносин у сфері праці в умовах економічних перетворень. Це чітко видно на розробленій автором схемі основних методологічних складових дослідження трансформації ринку праці (рис. 1.2).

В цьому параграфі ми лише розпочнемо розгляд найбільш загальних предметних аспектів та методологічних джерел концепції соціально-економічної трансформації ринку праці, завершивши їх нижче – при розгляді

теоретичних основ трансформаційних процесів у сфері праці, що стосуються якісних і суттєвих змін об'єкту нашого дослідження. Таким чином, насамперед доцільно зробити теоретико-методологічне обґрунтування концепції “соціально-економічної трансформації ринку праці”.

В науковій літературі останнього десятиріччя систематично згадуються при характеристиці перехідного етапу, в якому знаходиться наше суспільство, наступні поняття або ознаки: плюралістичний, транзитний, транзитивний і трансформаційний. На думку С.Мочерного, такий перехідний період, який почався в Україні у 1991 році, можна визначити “як особливий період, протягом якого економіка країни або група країн переходить в істотно (сутнісно) інший стан докорінної трансформації економічної системи”[210, с.14]. Як бачимо, ключовим поняттям в даному визначенні виступає термін “**трансформація**”. Дисертант також схиляється до думки, що згадана дефініція найбільш змістовно розкриває сутність та особливості перехідного періоду, а тому є найбільш вдалою. Хоча це не означає, що при подальшому розгляді широкого кола питань, які стосуються трансформації ринку праці, ми не будемо використовувати такі синонімічні поняття як перехідний, транзитивний період і т.п.

Провідним методологічним підходом під час розгляду трансформації ринку праці та її наслідків, на нашу думку, повинен бути головний принцип діалектичного методу дослідження – **принцип розвитку**. Це пов'язано з тим, що процес трансформаційних змін відноситься до субституційних процесів, які в свою чергу є різновидом більш загального процесу розвитку – адже не існує розвитку без змін. Інше питання чи кожна субституційна зміна призводить до розвитку? В нашому випадку трансформація, що розглядається в контексті модернізації суспільства, безумовно має конструктивну спрямованість на покращення життєвого рівня населення та оптимізацію суспільних відносин у сфері праці, а тому призводить в кінцевому підсумку до досягнення якісно нових, але бажаних соціальних цілей. Ось чому, ми і надалі при розгляді теоретичних основ, будемо

спиратися на всезагальний діалектичний принцип розвитку, вивчаючи закономірності, тенденції та наслідки процесу трансформації ринку праці.

Загальну сутність категорії “розвиток” ми розглянемо дещо ширше у співвідношенні з іншими базовими процесуальними категоріями динамічного характеру. Відомо, що історія суспільства характеризується не рисами лінійної зміни, а циклічної або хвилеподібної, за наступною схемою: прогрес – стагнація – регрес. Ми підтримуємо думку вітчизняного економіста А.Філіпенка, що “...більш конкретним є визначення економічного розвитку як однієї з фаз економічної еволюції, що збігається з стадією прогресу... Такий розвиток слід розуміти як багатовимірний процес, що включає глибоку модернізацію та переорієнтацію всієї економічної й соціальної системи”[274, с.67].

В результаті проведеного нами дослідження встановлено, що концептуальні основи економічного розвитку формувались у загальному руслі становлення **теорії суспільного розвитку**, яка пройшла складний шлях еволюції, різні наукові погляди, ідеї та концепції, які нині викристалізувались в єдину глобальну теорію цивілізаційного поступу. Вона об’єднує різноманітні складові: економічні, соціальні, політичні, технологічні, екологічні та ін. На основі цих теоретично-концептуальних положень сформувались цілі наукові школи та напрямки. Зрозуміло, що охопити такий великий масив інформації в рамках одного дослідження нереально. Тому розглянемо ті його складові, що мають безпосередній вплив на становлення сформульованої і запропонованої нами концепції трансформації ринку праці (рис.1.3).

Досить цікавим вихідним матеріалом до формування концепції трансформації ринку праці послужили позиції М.Туган-Барановського про синтез теорії граничної цінності та трудової теорії вартості, які , на думку автора є не взаємовиключаючими, а взаємодоповнюючими, оскільки теорія граничної корисності пояснює суб’єктивні фактори в економічній оцінці, тоді як теорія трудової цінності пояснює її об’єктивні фактори [316. с. 10].

Що стосується теорії економічного розвитку, то основна заслуга в її розробці на етапі свого становлення належить відомим економістам А. Шпітгофу (1902р.), М.Туган-Барановському (1906р.), Й. Шумпетеру (1912р.), Г. Касселю (1918р.) та М. Кондратьєву (1924р.). Подальша розробка і поглиблення теоретичних концепцій економічного розвитку пов'язується з іменами відомих економістів: Дж. Гелбрейтом, Е. Денісоном, П. Дракером, Дж. Кейнсом,

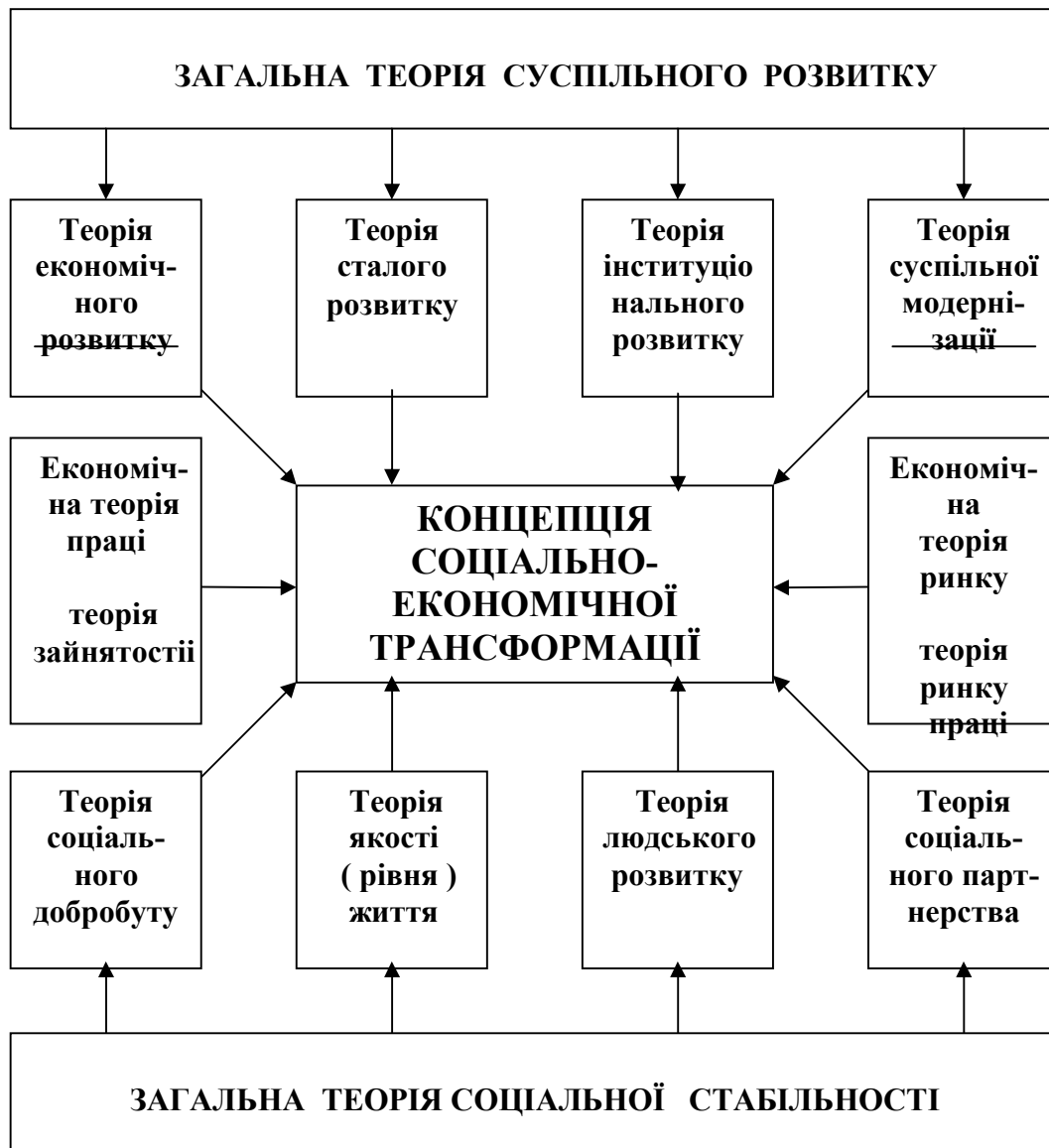


Рис.1.3. Основні структуроформуючі складові концепції
“соціально-економічної трансформації ринку праці”

В. Леонтьєвим, Дж. Майєром, Дж. Раухом, В. Ростю, П. Самуельсоном, Л. Столеррю, Е. Тофлером, Д. Форестером, Г. Хакеном, Р. Харродом та ін. [84;106;115;141;172;185;302;310;328;352].

Таким чином, в сучасній економічній науці виділяють кілька моделей, концепцій і теорій, пов'язаних з економічним розвитком, які є складовими загальної теорії економічного розвитку:

- теорія економічної динаміки;
- теорія економічних циклів;
- теорія економічного зростання (модель лінійних стадій розвитку);
- теорія структурних трансформацій;
- концепція ендогенного зростання;
- теорія зовнішньої залежності (або екзогенного зростання);
- неокласична модель вільного ринку;
- концепція економічної модернізації;
- теорія сталого розвитку.

Останню із згаданих теоретичних моделей розглянемо окремо, тому що вона має всеосяжний глобальний характер і суттєвий вплив на можливий розвиток ринку праці і сфери зайнятості в екологічному (енвайроментальному) контексті. А серед інших теоретичних основ економічного розвитку нас найбільше цікавить, з точки зору розробки концепції трансформації ринку праці, теорія структурних трансформацій.

Зазначимо, що трансформаційні моделі, розроблені на основі вищевказаної теорії А. Льюїсом та Х. Ченері, розглядають індустріальні трансформації, які переважно відбуваються з країнами, що розвиваються. Тим часом, ми вважаємо, що вони мають певний потенціал для часткового застосування (окремі висновки та підходи) до моделювання процесів трансформації ринку праці в умовах, так званих, нових незалежних країн, до яких відносять і Україну. Наприклад, модель А. Льюїса припускає функціонування в промисловому секторі конкуренції на ринку праці до моменту, поки існує надлишок робочої сили в сільському господарстві.

Звичайно, це положення не є ідеальним і справедливо піддається критиці, але все ж таки його слід враховувати при розгляді трансформації ринку праці в Україні.

Х. Ченері в порівнянні з попередньою моделлю розширив рамки структури, ввівши в модель її основні види (загальноекономічну, індустріальну та інституціональну). В порівнянні з моделлю економічного зростання Харрода – Домара, збільшення інвестицій і заощаджень розглядається як необхідна, але далеко не достатня умова економічного зростання і розвитку. Він також поділив чинники, що обмежують господарське зростання, на внутрішні і зовнішні. Завдяки цьому був здійснений більш якісний аналіз і прогноз процесів трансформації економічних структур, динаміки ринків та інституціональних змін в основних сферах життя людини. Повною мірою це стосується трансформації ринку праці, структури зайнятості, соціально-професійного складу населення та інших аспектів, що попадають в сферу нашої уваги.

Серед інших трансформаційних моделей найбільш цікавою для нас є **трансформаційна модель зайнятості** при переході від капіталістичного до соціалістичного способу виробництва, розроблена відомим угорським економістом Я. Корнаї. Розглядаючи два класичних випадки зайнятості, перший випадок – на ринку робочої сили з обмеженим попитом і другий випадок – на ринку робочої сили з обмеженими ресурсами, Я. Корнаї дає ілюстрацію особливостей цих ринків та їх принципову відмінність один від одного. Ці моделі є особливо важливими з теоретико-методологічної точки зору для розвитку нашої концепції щодо трансформації ринку праці, тому більш глибокий їх аналіз зроблений в наступному параграфі при розгляді теоретичних засад згаданої концепції.

Заради об'єктивності, доцільно зупинитися на узагальнені основних економічних гіпотез та концепцій, на які спирається теорія суспільного розвитку, виконаному вітчизняним економістом Д. Чистиліним [336, с.57-58]:

1. Причиною процесу суспільного розвитку, його економічної динаміки, виникнення циклів і криз, є безперервне зростання населення і пов'язане з ним зростання ВВП і споживання (Г.Кассель, М.Кондратьєв, Р.Харрод).

2. Об'єктом теорії суспільного розвитку є суспільство в цілому. Процесу розвитку підлягає не тільки система економічних відносин, але й політичний устрій країни (К.Маркс).

3. Рівновага суспільної системи за своєю природою не статична, а динамічна (Й. Шумпетер, М. Кондратьєв, Р. Харрод, Е. Хансен).

4. Динамічна рівновага суспільної системи створюється протилежними трендами зростання ВВП і споживання (М. Кондратьєв, Р. Харрод).

5. Процес суспільного розвитку – це зміна його станів динамічної рівноваги у тривалому інтервалі часу, які значно відрізняються один від одного за абсолютними макроекономічними показниками (Й. Шумпетер, М. Кондратьєв, Р.Харрод).

6. Процес суспільного розвитку є акумулюванням економічної ефективності, яке відбувається стрибком (Й. Шумпетер).

7. Процес розвитку – це складне поєднання коротких (3-5 років), середніх (7-11 років) і довгих циклів, в основі яких лежить одна причина – зростання населення у тривалому інтервалі часу та обмеженість ресурсів суспільства (М. Кондратьєв, Е. Хансен).

8. Подолання економічної кризи відбувається шляхом кластерного утворення нових, ефективніших форм використання обмежених ресурсів суспільства, яке відбувається наростаючим трендом в результаті групової взаємодії людей за умов сильної нерівноваги економіки (Й. Шумпетер). Даний опис корелюється з процесом самоорганізації і синергічним ефектом (І. Пригожин, Г. Хакен, О. Богданов). Процес самоорганізації суспільства, який створює синергетичний ефект, є необхідною умовою виходу з економічного спаду і умовою сталого розвитку (Й. Шумпетер, І. Пригожин, Г. Хакен, О. Богданов). Механізм самоорганізації як інструмент підвищення

економічної ефективності заснований на груповій взаємодії членів суспільства через політичну систему і залежить від умов формування макроекономічної політики у тривалому інтервалі часу, які визначаються політичним ладом (Дж. Б'юкенен, Г.Таллок).

10. Якість політичного ладу суспільства зумовлює темпи економічного розвитку. Якщо він не сприяє підвищенню темпів ефективності використання обмежених ресурсів суспільства, то відбувається його насильницька або ненасильницька реструктуризація (К. Маркс, Дж. Б'юкенен, Л. Бальцерович).

Зважаючи на вище згадане, теорія суспільного розвитку розглядається нами як провідна методологічна основа дослідження трансформації ринку праці. І це не даремно, адже в останні роки важлива її частина, що вивчає різноманітні аспекти економічного зростання, отримала поштовх для подальшого поглиблення, завдячуючи сформульованим та визнаним науковим світом концепціям. Одними з найбільш глибоко розроблених є соціально-екологічні концепції, побудовані на аналізі та прогнозуванні світової динаміки еколого-економічного розвитку.

Наочним є приклад, коли запропонована Д. Медоузом та Дж. Форрестером (1972р.) в першій доповіді Римського клубу “Межі зростання”, концепція „нульового росту” або “нульового зростання” була модернізована в другій доповіді “Людство на роздоріжжі” М. Месаровичем та Е. Пестелем (1974р.) в концепцію „обмеженого (або органічного) росту”. Ці автори змогли подолати недоліки першої спроби моделювання глобального процесу розвитку, доказали, що глобального екологічного колапсу не відбудеться, але можливі регіональні екологічні кризи та соціальні збурення, які можна подолати шляхом збалансованого “органічного” розвитку.

Дослідження в цьому напрямку тривали далі і в наступній доповіді, підготовленій під керівництвом нідерландського економіста, лауреата Нобелівської премії Я. Тінбергена (1976) було запропоновано концепцію “екологічного розвитку”, яка повинна була забезпечити гармонізацію

соціально-економічних та екологічних цільових установок. Дискусії, що розгорнулись під час обговорення вищезгаданих концептуальних положень, призвели до пошуку компромісу і розробки нової ідеї – поступового переходу людства на шлях сталого розвитку. Нині вона перетворилась на загально визнану в світі концепцію „сталого розвитку” суспільства [357;358;359].

Серед найбільш обґрунтованих і глибоких визначень сталого розвитку ми схиляємося до запропонованого американським економістом Р. Репетто (1986р.): “**сталий розвиток** – це стратегія розвитку, яка управляє всіма активами, природними і людськими ресурсами, а також фінансовими і фізичними активами для посилення довгострокового добробуту... як мета він відкидає політики і практики, які підтримують наявні життєві стандарти шляхом виснаження продуктивної бази, до складу якої входять й природні ресурси, і які залишають прийдешні покоління з гіршими перспективами і більшими ризиками, ніж ті, які ми маємо тепер”[359, с.15].

У програмних документах по впровадженню ідей сталого розвитку [257;258;357;365] чітко зазначено, що коли мова заходить про збалансований з екологічної точки зору соціально-економічний розвиток, пріоритетним є принцип трьохстороності, який є основою “...для зміцнення співробітництва між працівниками та їх представниками, урядами та роботодавцями ... а загальна мета (такої співпраці) полягає в зменшенні масштабів злиднів і забезпеченні повної і сталої зайнятості, виробничого мікроклімату ... що сприяють встановленню безпечного, чистого і здорового середовища” [257, с.294]. Отже, як бачимо, взаємозв’язок між трансформацією ринку праці та підвищенням рівня життя населення має під собою теоретичне та практичне підґрунтя в загально визнаній науковій концепції „сталого розвитку”.

Ще однією важливою рисою суспільного розвитку є еволюційність. Будь-яке реформування (трансформація) економіки передбачає розгляд її поступового піднесення, власне який і є економічною еволюцією. Основні аспекти еволюційного розвитку будь-яких економічних систем

розкриваються теорією інституціонального розвитку, основи якої були закладені основоположником інституціоналізму американським економістом Т. Верленом. Він розглядав її як теорію процесу послідовних змін, які характеризуються синергетичними рисами (саморозвитку, самопідтримки) і не мають кінцевої мети. Однак найбільший внесок в розробку сучасної економічної еволюційної теорії зробили сучасні інституціоналісти: Д. Норт, М. Олсон, О. Вільямсон та ін. [219]. Згідно їх теоретичних поглядів інституціональний розвиток – це поступова розбудова і заміна (модернізація) економічних, соціальних, політичних інститутів суспільства. Саме тому інституціональні зміни ринку праці, що відбуваються в руслі загального трансформаційного процесу, є також предметом нашого дослідження.

Виходячи з виконаного нами огляду змісту та основних положень складових теорії суспільного розвитку, дисертант вважає за потрібне при подальшому теоретичному обґрунтуванні соціально-економічної трансформації ринку праці спиратися на наступні принципи положення:

1. Соціально-економічна трансформація ринку праці є важливою і обов'язковою передумовою поглиблення економічного розвитку держави в умовах переходу від адміністративно-командної до ринкової системи господарювання;

2. Трансформація ринку праці є перманентним процесом, проте особливо відчутною вона є в період переходу до постіндустріального розвитку суспільства, перетворень в усіх сферах суспільного життя;

3. Соціально-економічну трансформацію ринку праці слід розглядати в контексті більш загальних структурних трансформацій (змін) економіки держави;

4. В перспективі майбутнє функціонування ринку праці буде відбуватися в умовах скорочення чисельності зайнятих, а тому його розвитком слід орієнтувати на засади сталого розвитку;

5. Вектор трансформаційних змін ринку праці повинен мати чітку орієнтацію на стабілізацію соціально-економічних відносин;

6. Базисом соціально-економічної трансформації ринку праці повинна стати науково обгрунтована та підкріплена законодавчо державна інноваційно-інвестиційна політика;

7. В ході поступової трансформації ринку праці потрібно створити умови для реалізації механізму самоорганізації та саморозвитку ринкових відносин у сфері зайнятості, при додержанні законодавчо визначених соціальних гарантій;

8. Всі зміни у сфері праці повинні мати еволюційний характер, а трансформація ринку праці має здійснюватися поетапно згідно із державною стратегією соціально-економічного розвитку.

9. Модель соціально-економічної трансформації ринку праці повинна враховувати національні особливості, а також потенційний рівень розвитку нашої держави і бажану мету – підвищення життєвого рівня населення України.

Наступний базовий методологічний принцип **“модернізаційної спрямованості розвитку”** знаходиться в основі теорії **„суспільної модернізації”**, яка також відіграє важливе значення при розгляді предметної сутності даного дослідження. Проте на відміну від інших згаданих методологічних основ, вона розвивалась не в надрах економічної науки. У цієї теорії не має загальновизнаних творців та чітких вихідних посилянь. Знайшовши перше застосування в технічних науках в епоху індустріалізації, надалі при переході суспільства до постіндустріального розвитку, ідея модернізації, як оновлення або осучаснення явищ і процесів, стала широко застосовуватись в політології та соціології, а надалі і в економічних науках.

З теорією модернізації тісно пов'язані поняття **“індустріалізація”** і **“індустріальне суспільство”**, які є провідними дефініціями теорії індустріального суспільства. А. Сен-Сімон, О. Конт, Г. Спенсер, Е. Дюркгейм почали цю теоретичну лінію ще в XIX столітті, яку продовжили відомі соціологи, економісти та публіцисти наступного століття: Р. Арон, Р. Дарендорф, У. Ростоу, Д. Белл та ін. Але нас цікавить подальший розвиток

ідей індустріального суспільства, що призвів до формування концепції постіндустріального суспільства, яку запропонував американський соціолог Д. Белл [43].

Своєрідність історико-культурного розвитку капіталізму в різних країнах обумовило формування кількох варіантів цієї концепції. Серед них доцільно виділити два основних: ліберальний, який спирається на американську модель розвитку (серед її представників Д. Белл, Дж. Гелбрейт, О. Тоффлер, К. Боулдінг та ін.) і радикальний, що базується на європейській моделі розвитку (найбільш яскраві представники Р. Арон, А. Турен, Ж. Фурастьє) [346]. Основні положення цієї концепції пов'язані з розглядом змін в соціальній структурі суспільства, обумовленій переходом економіки від функції товаровиробництва до обслуговуючої. Центральне місце в цій концепції відводиться також інтелектуальній технології, освіті та науці, тобто визначальною сферою людської життєдіяльності стає теоретичне знання з університетом як головним місцем його продукування і зосередження.

В подальшому виявилось, що постіндустріальна ідея дала поштовх для росту цілого ряду суміжних наукових розробок. Так на стику з культурологічними дослідженнями відбулось становлення доктрини постмодернізму; ідея постіндустріалізму отримала підтримку серед прихильників теорії суспільного розвитку і перетворилась на ідею постіндустріального розвитку. Але найбільш революційним кроком було подальше поглиблення постіндустріальної теорії в сторону акцентування уваги на постеконічній трансформації, яка зароджується в надрах сучасного постіндустріального суспільства [134].

Ідея постеконічної трансформації суспільства, висловлена російським вченим В.Іноземцевим, є дуже важливою з методологічної точки зору, оскільки в ній розглядається потенційна можливість поступового переходу людства до “нового провідного типу діяльності, який приходить на зміну праці, обумовлюючи тим самим всі важливі риси постеконічної епохи”[134, с.163]. Мається на увазі перш за все поступова переорієнтація

інтересів людини із надмірного сучасного задоволення матеріальних потреб на “надутилітарно мотивовану діяльність”, яку В.Іноземцев називає “творчістю на противагу праці”. Таким чином вважає автор, в центрі інтересів майбутнього суспільства буде не виробничо-матеріальна **продуктивна діяльність** характерна індустріальному суспільству і не науково-технологічна **розумова діяльність**, що є провідною в постіндустріальну епоху, а **творчість**, яка базується на “...переосмислені та переоцінці мотивів і стимулів тої діяльності, що за своєю зовнішньою формою та за своїми матеріальними результатами може навіть здаватися незмінною”[134, с.162].

Отже, на початку становлення теорії модернізації, як бачимо з вище згаданого, під “модернізацією” розуміли не зовсім чіткий узгоджувальний термін, що стосувався широкого спектру економічних, соціальних і політичних процесів переходу від традиційного до індустріального суспільства. Прихильники цієї концептуальної ідеї безперервних змін як осучаснення суспільства виділяли первинну та вторинну модернізації. Перша охоплювала часи першої промислової революції і власне співпадала з генезисом капіталістичного устрою суспільства. Друга пов’язувалась з часами індустріалізації в країнах розвинутого капіталізму та подальшим переходом до неї країн “третього світу”.

Для нас важливим є той факт, що одними з найбільш суттєвими умовами переходу до ринкового суспільства, що саморозвивається автори цієї теорії незмінно називали наступні:

- перетворення локальних ринків у спільний ринок;
- виникнення ринку праці з усіма його перевагами;
- наявність особливих “еліт”, що спонукали традиційне суспільство до підвищення продуктивності праці [115].

Саме тому становлення нормально функціонуючого ринку праці в Україні слід розглядати як обов’язкову умову переходу до розвинутого

національного ринкового господарства і вимогу сучасності щодо входження країни в коло розвинених демократичних правових держав.

Серед сучасних концепцій модернізаційної теорії, нас найбільше цікавлять наступні. По-перше, концепція конвергенції (Дж. Гелбрейт, П. Сорокін, Ж. Фурастьє), яка передбачала зближення двох соціальних систем – капіталізму і соціалізму з їх наступним поєднанням в рамках “змішаного суспільства”. Власне за умов, перехідного періоду, який притаманний Україні, спостерігається саме подібний асиміляційно-плюралістичний процес. І по-друге, концепція “стадій зростання” запропонована американським вченим У. Ростоу. Його праця “Стадії економічного зростання” (1960р.) містить аналіз суспільного розвитку на основі “метода стадій” – ідеально-типологічного виділення етапів господарського розвитку суспільства. За У. Ростоу традиційне суспільство проходить у своєму розвитку п’ять стадій:

1. Традиційне суспільство з обмеженими виробничими функціями;
2. Перехідна від традиційного до сучасного, коли створюються передумови для піднесення виробництва;
3. Модернізації всіх сфер суспільства, коли тенденція росту перемагає повсюдно;
4. ”Зрілості”, коли господарство знаходиться в стані найбільш ефективного використання передової техніки та технології;
5. Масового споживання, коли виникає особливий тип суспільства – “держава суспільного добробуту”.

В цьому випадку інтерес викликає обґрунтування існування **перехідних** періодів в суспільному розвитку, для яких є характерними трансформаційні риси та модернізаційна спрямованість розвитку загалом, а також кінцева мета суспільного розвитку – досягнення громадянського добробуту. До подібної цілеспрямованості на підвищення рівня життя і добробуту населення ми повернемося при розгляді теоретичних положень переходу до соціальної стабільності.

Сформована з часом теорія „суспільної модернізації” з її провідним принципом “раціоналізму” нині з успіхом використовується при розгляді широкого кола питань, пов’язаних переважно із реформуванням та трансформацією суспільних відносин. Тому, коли мова заходить про сучасні зміни відносин у сфері праці або оновлення трудових відносин – на що власне і націлена соціально-економічна трансформація ринку праці – необхідно застосовувати відповідний опорний модернізаційний підхід в дослідженні.

Розгляд концептуальних положень щодо теорії “суспільної модернізації”, дає підстави для висновку: трансформацію ринку праці необхідно розглядати перш за все в модернізаційному контексті. Це, по-перше, по-друге, процес модернізації повинен враховувати наявність обов’язкового перехідного періоду, в тому числі і у сфері праці; при слід виходити з необхідності побудови в нашій державі економіки постіндустріального типу з характерною для неї диверсифікацією ринку праці; і, по-третє системна трансформація ринку праці повинна бути спрямована на досягнення громадянського добробуту.

Зважаючи на те, що головною метою даної роботи є розробка теоретико-методологічних та прикладних основ оцінки та регулювання процесів трансформації ринку праці в контексті її впливу на рівень життя населення, доцільно також з методологічної точки зору розглянути блок сучасних теорій, що стосуються соціальної стабільності суспільства. Мова йде про цілий ряд теоретичних положень, спрямованих на вирішення проблем соціально-економічного добробуту, рівня життя, соціального партнерства та оптимізації структурованості суспільства. Всіх їх об’єднує ідея “цінності” людини та її пріоритетності при вирішенні будь-яких проблем суспільного розвитку. А тому, така універсальна **теорія соціальної стабільності** має яскраву гуманістичну спрямованість. Вихідними положеннями для її становлення слугували ідеї відомих філософів, просвітителів і громадських діячів. Так, в роботах У. Петті знаходимо думку

щодо працездатності вільної людини; в теоретичній спадщині Ж.-Ж. Руссо концепцію “суспільної угоди” особистості та держави; в положеннях А. Сміта роздуми щодо морального аспекту людини та її економічних потреб, які є рушійною силою розвитку виробництва; в працях К.Маркса твердження про всебічний розвиток людини та її самовдосконалення як основну економічну потребу особистості.

Цікавими також є і теоретичні обґрунтування та погляди на цінності і роль людини вітчизняних науковців та громадських діячів. Так, результати проведених нами досліджень засвідчили, що відомий український економіст М. Туган-Барановський розвиток людської особистості ставив в якості головної мети виробництва, а також підкреслював активну роль свідомої діяльності людини у соціально-економічних перетвореннях [315, с.26]. Інший вітчизняний публіцист, громадський діяч і науковець І. Франко наголошував на потребі досягти рівноваги “між поступом багатства знання... і зростом добробуту та розвою всієї народної маси...”[330, с.324]. В. Вернадський, засновник і перший президент Української Академії Наук, у своїй ноосферній концепції розглядав розумову працю людини як найвищу цінність, а також стверджував, що на ноосферній стадії розвитку людства, розквіт особистості та її творчі здібності гармонізують взаємодію суспільства і природи на користь людини.

З великого переліку соціально-гуманітарних концепцій в економічній науці найбільшого застосування отримала концепція “добробуту”, яка нині розглядається як теорія соціально-економічного добробуту. В західній економічній та політичній літературі є досить поширеним згадуваний вже нами термін “держава добробуту” (“welfare state”). Саму ідею використання цього поняття пов’язують з працями англійського філософа І. Бентама, який пропагував необхідність забезпечення “найбільшого щастя найбільшій кількості людей”. В наш час під добробутом розуміють забезпеченість населення необхідними життєвими благами та умовами.

Вважається, що найповніше насичення цієї концепції економічним змістом здійснив відомий економіст Дж. Кейнс в своїй загальноновизнаній праці “Загальна теорія зайнятості, процента і грошей”. Хоча безпосередньо вищезгадане поняття ним не вживалось, все таки Дж. Кейнс, розглядаючи питання забезпечення максимально можливої зайнятості, зміни доходу з метою стимулювання споживання та інше, обґрунтовував цим політику соціального добробуту в умовах капіталістичного суспільства. Кейнсіанські погляди на дане питання отримали розвиток в праці іншого видатного економіста Дж. Гелбрейта, яка вийшла в світ під відповідною назвою “Суспільство добробуту” [352].

Заради об’єктивності слід відзначити, що вищевказана концепція, в часи її практичної реалізації урядом США, була піддана гострій критиці. Так, Нобелівський лауреат американець Дж. Б’юкенен вважає, що політика надмірної уваги до практичного втілення цієї теорії через реалізацію ідеї соціальних трансфертів є шкідливою для населення, зокрема, і держави загалом. Він пов’язує це із занепадом “трудової етики”, що, в свою чергу, загрожує падінням ефективності економіки держави. А поза як на той час реалізація ідей держави добробуту та соціально-ринкової економіки отримали загальносвітове визнання, Дж. Б’юкенен говорить також і про глобальну загрозу поширення споживацько-пасивного менталітету та наголошує на необхідності усунення крайнощів у перерозподільчих процесах [61].

Різновидом згаданої теорії є доктрина соціального ринкового господарства, яка, набравши популярності в Західній Європі, завойовує прихильників в інших країнах планети. Біля її витоків стояли видатні німецькі економісти та громадські діячі Л. Ерхард, В. Ойкен, А. Мюллер-Армак. Саме першому з них вдалося не лише теоретично обґрунтувати цю стратегію, але і реалізувати на практиці соціальну модернізацію ринкової економіки заради “добробуту для всіх” [350]. Теорія добробуту і сьогодні залишається занадто привабливою і перспективною і таким чином привертає

до себе увагу дослідників в усьому світі, про що свідчать хоча би останні праці з цієї проблематики [108;166;189;238].

Якщо теорія добробуту виводить нас безпосередньо на дуже суттєву в дослідженні категорію “рівень життя”, то наступна складова теорії соціальної стабільності хоча є не настільки класичною і загально визнаною, але вже встигла завоювати прихильників та вийти на практичну реалізацію своїх основних положень. Мова йде про **теорію якості життя**, різноманітні аспекти якої вже понад двох десятиліть розглядаються та дискутуються у світовій філософській, соціологічній та економічній літературі. Якість **життя** в найбільш загальному вигляді визначається за всіма його сферами: сім’я, праця, відпочинок, довілля, освіта, громадська діяльність і т.п. Існує ще одне розповсюджене, переважно в економічній літературі, поняття **якість праці**, під яким розуміється здатність праці забезпечувати економічну, соціальну, екологічну та інші форми ефективності трудової діяльності. Зрозуміло, що останні концептуальні поняття є похідними від більш загального – якість праці.

Найбільший внесок у формування сучасних уявлень щодо рівня населення життя після праць Дж. Гелбрейта внесли відомі соціологи та економісти М. Вебер, Е. Дюркгейм, Ф. Герцберг, А. Маслоу, Е. Мейо. Головним висновком цієї теорії є ідея про те, що для наукового аналізу рівня життя, перш за все, слід враховувати наявність певного еталону. Лише в порівнянні з певними нормами і стандартами або правилами і традиціями можна дати характеристику якості будь-якого об’єкта. Таким чином, традиційна трактовка якості життя зводиться до “ступеню задоволення потреб людини, яка визначається по відношенню до відповідних норм, звичаїв і традицій, а також по відношенню до рівня особистих вимог”[85, с.22].

В науковій літературі з цієї проблематики поряд з поняттям якості життя (quality of life – QOL) використовується також термін “суб’єктивне благополуччя” (subjective well-being – SWB), для їх аналізу і планування використовується ряд показників (соціальних індикаторів), про які йде мова

в наступних параграфах цієї роботи. За останні роки розглянута теорія знайшла своє втілення в концепції “людського розвитку”.

Остання широко застосовується у вітчизняній економічній науці, зокрема при розгляді питань ролі людини в економіці, а також врахуванні людських потреб для суспільного виробництва [179;178;183]. Концепція ”людського розвитку”, яка стала основою першої Доповіді про світовий людський розвиток (1990р.), також пройшла тривалий шлях становлення. В її основі лежить ряд понять та ідей багатьох вчених: наприклад, введене Т. Шульцем поняття “людського капіталу”; концепція “базових потреб” покладено в основу програмної доповіді МОП “Зайнятість, зростання і базові потреби” (1976р.); ідея розвитку людських ресурсів та інші.

Особливе значення відіграла запропонована на кінці 90-их років ХХ століття **концепція “розширення вибору”**, яку теоретично обґрунтував А. Сен. Він запропонував оцінювати добробут за можливостями людей вести такий спосіб життя, який вони вважають достойним. А сам процес розвитку А. Сен розглядав як процес розширення можливостей, а не підвищення економічного добробуту людей [360]. В іншому випадку він стверджує, що людський розвиток – питання свободи людини, перш за все, свободи вибору [361].

Українські вчені трактують людський розвиток як мету та критерій суспільного прогресу, як засіб збільшення доходу, що набуває цінності лише з реальним впливом на добробут людей. Провідний вітчизняний фахівець з цього питання Е.М. Лібанова визначає **людський розвиток** “як процес зростання людських можливостей – людина має прожити довге життя, не хворіти, бути освіченою, користуватися політичними та економічними свободами, правами людини, суспільною повагою до особистості” [183,с.8]. Основною метою людського розвитку в міжнародних нормативних документах Програми розвитку ООН визнається стає зростання рівня життя населення, при цьому підкреслюється, що його слід розглядати як процес розширення вибору, так і досягнутий рівень добробуту.

Слід відзначити, що остання теоретична розробка, що стосується оцінки рівня людського розвитку, має важливе практичне значення. Зокрема, Доповіді про світовий людський розвиток, завдяки Програмі розвитку ООН (UNDP), стали щорічними, а його індикатори використовуються для оцінки ефективності суспільного розвитку в цілому. Щодо основних інструментів реалізації теорії „людського розвитку” на практиці, досить згадати, що оцінки рівня людського розвитку є чудовою базою для розробки та практичної реалізації як державної, так і міжнародної соціальної стратегії подолання бідності, боротьби з безграмотністю і підвищення життєвого рівня населення.

Важливе значення для розв’язання соціальних суперечностей, а отже і для соціальної стабільності суспільства, відіграла ідея соціального партнерства, реалізована у відповідній теорії. Вона бере свій початок від праць Ж.-Б. Сея, який заперечує антагонізм у виробничих відносинах і проголошує справедливість розподілу. Логічний розвиток його ідеї знаходить в працях Ф. Бастіа та Г. Керрі чий наукові пошуки ще в середині XIX століття призвели до розробки концепції **“соціальної гармонії”**. Провідним методологічним принципом цієї теорії виступає принцип ”патерналізму”, що виходить з необхідності співробітництва між працею та капіталом.

Цікавий огляд розвитку ідей соціального партнерства та практичної реалізації соціального консенсусу здійснено у праці вітчизняного економіста Г.Я. Аніловської. Розглядаючи питання забезпечення соціальної стабільності суспільства, вона досить глибоко проаналізувала цілий ряд концепцій, які пропонували реальні **моделі соціального партнерства**. Це і концепція “функціональної демократії” (Е. Берштейн, О. Бауер, К. Реннер), ідея “пайової економіки” Дж. Міда, скандинавська модель “узгодженої економіки” (К. Нільсен, О. Петерсен та ін.) [33, с.219-222].

Загально визнаним є те, що ринкові умови самі по собі не формують середовища соціальної рівноваги, а важливу роль регулятора соціально-трудова відносин покладено суспільством на державу. Власне політика

дирижизму покликана забезпечити соціально-економічну стабільність суспільства. На цих позиціях стоять і автори сучасної теорії соціальної стабільності суспільства російські науковці з Інституту соціальної економіки Р. Грінберг та А. Рубінштейн, які виступають за створення нової соціальної економіки. Зрозуміло, що в основі їх поглядів знаходяться усі згадані нами концептуально-теоретичні розробки, що стосуються соціального захисту і розвитку людини, а також висунуті ще в середині ХХ століття соціально-економічні ідеї французького вченого Ж. Сімонді [276].

Автори нової теорії вважають, що її визначальними принциповими положеннями повинні стати “соціальна мотивація” господарських рішень та дій, а також “принцип соціального імунітету”. Зміст останнього вони зводять до того, що “в кожному суспільстві формуються сили, спрямовані на його самозбереження, на забезпечення стабільності його структури та окремих елементів” [96, с.83]. В дійсності ми бачимо на прикладі України, що в нашому соціумі широко представлені сили, які реально докладають масу зусиль до зупинення процесів дезорганізації, маргіналізації та соціально-економічного екстремізму.

Отже, серед провідних ідей загальної теорії соціальної стабільності, перш за все увагу слід приділити наступним положенням:

- людина повинна бути пріоритетом будь-яких трансформаційних процесів, що стосуються сфери праці;
- гуманістична спрямованість економічних змін обов’язково призведе до соціальної стабільності суспільства;
- в ринкових умовах максимально можлива зайнятість призводить до підвищення суспільного добробуту;
- якість праці визначає економічний зміст якості життя населення;
- рівень життя населення можливо визначити лише через відповідний еталон (мірило), в якості якого можуть виступати показники і характеристики розвиненості ринку праці;

- існує пряма залежність між зайнятістю, економічним зростанням та базовими людськими потребами;
- людський розвиток слід розглядати як засіб збільшення доходу, що має реальний вплив на добробут людей;
- соціальне партнерство та соціальний консенсус перетворюються на регулятор соціально-трудових відносин лише за сприяння держави;
- соціальний імунітет суспільства в перехідних умовах формується внаслідок соціальної стратифікації як результат появи дійсно нової прогресивної еліти суспільства.

Характеристика процесу розвитку економічних теорій суспільного розвитку дає підстави для визначення основних методологічних принципів, дослідження процесу трансформації ринку праці. На нашу думку, всі принципи доцільно згрупувати в чотири блоки, сутність яких полягає в наступному:

Принципи загальнометодологічного розвитку: організованість, керованість, ієрархічність, науковість, результативність.

Принципи економічної динаміки: генезису, поступовості, розвиненості, саморозвитку, сталості.

Принципи соціально-функціонального забезпечення: гармонізація інтересів, партнерство, справедливість, мотивація, стабільність.

Принципи конструктивно-технологічного розвитку: модернізації, оптимізації, раціональності, інноваційності, прогнозування.

Більшість цих принципів впливають з розглянутих нами методологічних передумов суспільного розвитку і трансформації ринку праці. Головне, що вони мають чітку прикладну спрямованість і без опори на них неможливо змоделювати трансформаційні процеси на ринку праці та спрогнозувати їх наслідки, з метою удосконалення системи соціально-трудова відносин та політики їх практичної реалізації.

1.2 Теоретичні основи розвитку ринку праці в контексті його впливу на життєвий рівень населення

В умовах ринкових відносин суспільне відтворення обслуговується системою ринків, зокрема товарів, послуг (у тому числі інформаційних) та праці (робочої сили). Специфічним же серед них є ринок праці. Він є однією з підсистем національної економіки, яка, з одного боку, функціонує за власними законами, а з іншого – підпорядковується загальним закономірностям ринкової економіки. У зв'язку з цим виникає низка питань методологічного характеру, розв'язання яких є важливою передумовою для теоретичного осмислення соціально-економічної трансформації ринку праці та її впливу на якість життя населення.

Незважаючи на те, що в науковій літературі проблемам ринку праці приділяється помітна увага, між спеціалістами немає єдності і існує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку досліджень. Зокрема, це стосується таких базових понять, як “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Так, Л.І. Шевченко характеризує ринок праці як сукупність економічних відносин, форм і методів погодження та регулювання інтересів виробників і роботодавців, пов'язаних з організацією, використанням і оплатою найманої праці [343, с.18].

У свою чергу, І.Л. Петрова вважає, що “ринок праці, з точки зору його суті, можна визначити як сукупність способів включення, координації та оцінки праці” [234, с.16]. Іншої точки зору дотримується Г.І. Купалова. На її думку, поняття “ринок праці” та “ринок робочої сили” можуть використовуватись як рівнозначні, оскільки вони тісно поєднані, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший [164, с.12-19].

Подібний підхід до ринку праці поділяють і деякі російські економісти, розглядаючи його як складну систему відносин щодо обміну індивідуальних

здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, а також щодо розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу [348, с.142].

У даному випадку акцент робиться на процесах відтворення робочої сили та її використання спираючись на певну систему мотивації праці.

Інші автори при визначенні сутності ринку праці, навпаки, акцентують особливу увагу на сфері обігу товару “робоча сила”. Так, М. В. Шаленко свого часу відмічала, що ринок праці це особливий, властивий товарно-грошовим відносинам, спосіб включення робочої сили до економічної системи [341, с.3].

Е. М. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб), з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні й розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння – з іншого [173, с.6].

Таким чином, огляд згаданих та інших наукових джерел з досліджуваного питання [87;66;216;236]. дозволяє зробити висновок про те, що наукове визначення поняття “ринок праці” розгалужується за двома головними напрямками. Перший з них фактично обмежує ринок праці працездатними особами, переважно вільними від зайнятості, тобто безробітними, що шукають інше місце роботи, вперше вступають у трудову діяльність або намагаються зайнятися трудовою діяльністю після перерви в роботі. Такий підхід правомірний насамперед як інструмент оперативного вирішення органами державного управління поточних проблем зайнятості (мається на увазі орієнтація на той контингент населення, що не створює додаткових соціальних проблем, пов’язаних із працевлаштуванням).

У той же час цей підхід звужує проблему зайнятості у її національному (тим більше – у глобальному) розумінні, оскільки ігнорує інші, крім пошуку робочого місця, її аспекти, зокрема такі, як стабільність робочого місця, досягнення максимальної відповідності роботи якостям і уподобанням працівника, питання винагороди за працю тощо.

На нашу думку, **ринок праці**, крім визначення його як процедури, де роботодавці і працівники домовляються про умови найму, заробітної платі, соціальних виплат і пільгових умовах праці тощо, **має одночасно розглядатися як система трудових відносин, що відбиває рівень соціального розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між суб'єктами, що беруть участь на ринку праці: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками.**

При такій трактовці сутності ринку праці дисертант виходить з того, що у процесі виробництва безперервно змінюються умови зайнятості, виникають питання територіального або професійного руху працівника, оплати та умов праці, професійної кар'єри і т. п. За цих умов обмеження масштабів ринку праці тільки особами, які в певний момент є вільними від роботи, різко звужує коло активних дій соціальних партнерів на ринку праці, зокрема держави, профспілок і роботодавців.

Тому ринок праці слід розглядати значно ширше, оскільки він існує в системі суспільно-економічних відносин на всіх без винятку стадіях їх розгортання (у тому числі за наявності безробіття, спаду виробництва, закриття підприємства тощо). Цілком зрозуміло, що запропонований нами підхід до визначення даної категорії нівелює ті розбіжності, які мали місце на початковому етапі наукового осмислення нових, ринкових реалій соціально- трудових відносин, і які були, насамперед, пов'язані з догматичним підходом до марксистської традиції трактування товару “робоча сила” відокремлено від поняття “праця”.

На нашу думку, суть суспільно-економічних відносин, на яких базується функціонування ринку праці, полягає в тому, що здатність до праці (тобто сукупність певних ціннісних характеристик працівника) усвідомлюється як носіями робочої сили, так і роботодавцями як товар, що може бути еквівалентно обмінним на інші, насамперед матеріальні, цінності. При цьому вартість цього еквіваленту суб'єктивно визначається особистими характеристиками працівника (рівнем загальної і професійної

підготовки, професією, станом здоров'я, віком і т.п.). Об'єктивно ж вона визначається суспільними потребами в праці з визначеними якісними характеристиками. Для того, щоб сукупна (суб'єктивно-об'єктивна) оцінка суспільної цінності праці була максимально суспільно прийнятною та орієнтованою на підвищення життєвого рівня населення, необхідним є існування ряду умов, головними з яких є розвиненість ринку праці та цілеспрямована соціальна політика держави.

З економічної точки зору, розв'язання цих проблем знаходиться в площині оцінки праці. В цьому відношенні цікавим є положення Д. Рікардо, який свого часу найбільш важливою проблемою ринку праці вважав визначення “природної ціни праці” (тобто тієї ціни, що є необхідною для того, щоб працівники мали можливість існувати і продовжувати свій рід без збільшення або зменшення їхньої кількості). Відповідно “природна ціна праці” знаходиться в основі заробітної плати, рівень якої визначають два чинники: перший – пропозиція і попит на робочу силу; другий – ціна товару, на який витрачається заробітна плата [264, с.85-88].

В подальшому було виділено цілий ряд інших чинників. К. Маркс звертав увагу на витрати на розвиток робочої сили, що змінюються зі зміною способу виробництва та природну різницю між чоловічою і жіночою працею, працею дорослих робітників і підлітків. Водночас, поруч з економічними чинниками, К. Маркс згадує і політичний чинник – “тиск капіталу, з одного боку, опір робітників з іншого” [193, с.528].

Відомий український вчений М. Туган-Барановський визнав працю як єдину субстанцію абсолютної цінності і вважав, що лише людська праця виробляє багатства. Ця концепція трудової вартості докорінно відрізняється від інших концепцій цінності в тій мірі, в якій вона символізує не суб'єкт людської діяльності, а саму людину. Незважаючи на свою етичну основу, теорія абсолютних витрат М. Туган-Барановського має дуже мало з теорією “абсолютної вартості” Маркса, для якого праця була абсолютною

субстанцією вартості. М. Туган-Барановський розглядає працю як абсолютну субстанцію витрат [316, с. 14].

Безперечно, під впливом науково-технічного прогресу зміст і характер праці, постійно змінюються, посилюються вимоги до працівника і роботодавця, їх взаємовідносин тощо. Одночасно підвищуються і соціальні стандарти життєдіяльності населення, порушення яких призводить не лише до безробіття, а й падіння якості життя населення.

Тому, коли ми говоримо про розвиненість ринку праці, то повинні враховувати такі його об'єктивні характеристики:

1. **Партнерство** - закріплене відповідними економічними і правовими нормами рівність сторін у соціально-трудовах відносинах "працівник – роботодавець".

Це означає, що кожна із цих сторін може висувати свої вимоги як умови існування усталених відносин між ними. Крім того, соціальні партнери обмежують свої стосунки виключно економічними умовами, що виключають будь-які форми особистої зацікавленості.

2. **Гуманістичність**, - із суспільне визнання унікальної цінності людської праці, яке зафіксовано у відповідних правових актах і соціальних інститутах. Зокрема мова йде про спрямованість дій як роботодавця, профспілок і держави настали підвищення рівня добробуту громадян, недопущення практики використання працівника не за фахом, на роботах нижче його рівня професійної підготовки і виробничого досвіду, а також на роботах, що обмежують можливості його професійного зростання тощо.

3. **Регулятивність**, - переорієнтація командно-адміністративних функцій держави на регулювання стосунків у сфері праці і зайнятості населення країни.

4. **Технологічність** - створення високотехнологічних виробництв для підвищення продуктивності праці при високих санітарно-гігієнічних та ін. вимогах до процесу виробництва. Працівнику повинні забезпечуватися умови для його виробничої безпеки, професійного зростання, поліпшення

соціальних умов; роботодавець повинен мати простір і необхідні умови для розвитку виробництва, підвищення його технічного рівня, освоєння нових поколінь техніки тощо. Важливо підкреслити необхідність постійного підтримання відповідності якостей працівника і змісту роботи: професійного росту професійного зростання першого та підвищення технічного рівня останньої.

5. Стабілізаційність – забезпечення стабільності трудових відносин (неприпустимість тривалих перерв у роботі, часті зміни виробничих функцій працівника, тиску на нього через чинники невиробничого характеру).

7. Функціональність - розвиток на державному рівні спеціальних заходів по запобіганню безробіття, організації навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації осіб, що мають проблеми із забезпеченням роботою, застосуванню нестандартних форм зайнятості, розвитку малого підприємництва тощо.

Процеси соціально-економічної трансформації ринку праці нерозривно пов'язані також із становленням і розвитком соціальних інститутів, що його обслуговують, і наявність яких є необхідним атрибутом свідченням розвиненості останнього (і такого, що розвивається).

Згадані соціальні інститути мають включати:

- сформовану систему оплати праці (якими принципами і соціальними інституціями вона визначається, які чинники беруть участь у її формуванні, які організаційні структури визначають трудовий внесок і винагороду працівника тощо);
- організаційну (у національному та регіональному масштабі) систему регулювання ринку праці;
- систему відтворення та підготовки кадрів;
- систему соціального страхування.

На думку дисертанта, лише виходячи з такого поняття розвиненості ринку праці слід оцінювати характер та напрями його трансформації, тим більше в контексті її впливу на життєвий рівень населення.

Як уже відмічалось вище, однією із характеристик розвиненості ринку праці є його регулювання. З цього приводу в економічній літературі продовжується гостра дискусія. Не удаючись до викладення всіх точок зору з цього приводу, дисертант вважає за необхідне наголосити на своїй прихильності теорії державного регулювання ринку праці, не покладаючись на так званій “механізм саморегулювання”.

Слід вважати, що на думку Дж. Кейнса рівень випуску продукції і зайнятості залежать від обсягу інвестицій. Зниження заробітної плати до рівноважного рівня не здатне зменшити величину безробіття, оскільки це призведе до зниження сукупних доходів споживачів, тобто до зменшення сукупних витрат та попиту на товари і послуги. Тим самим він мотивує необхідність втручання держави в процеси саморегуляції ринкової системи, яке повинно охоплювати такі сторони економічного життя. Держава за допомогою економічної політики має сприяти досягненню рівноваги таким чином, аби він збігся з рівнем повної зайнятості. Така політика передбачає збільшення державних витрат (збільшення державного сектора у виробництві і дотацій окремим споживачам – пенсії, допомога по безробіттю тощо) та зниження податків. Оптимізація зайнятості може відбутися тільки при взаємодії багатьох змінних економічної системи, зокрема досягнутого рівня кваліфікації, якості обладнання, технологій, ступеня конкуренції, здатності до споживання, обсягів зайнятості і національного доходу та ін.

Надалі, в умовах кризи традиційної кейнсіанської доктрини ключову роль у становленні некейнсіанства зіграв принцип невизначеності економічного майбутнього [141, с.106-107]. Одним з напрямів некейнсіанства стала теорія нерівноважного підходу до економіки, за якою падіння зарплати не призводить до скорочення безробіття, оскільки

одночасно відбувається падіння цін, що зменшує рівень зайнятості [307, с.57].

Поряд з нерівноважною теорією, неокейнсіанські погляди на ринок праці відбиті в таких концепціях, як контрактна теорія зайнятості, теорія заробітної плати відповідної ефективності, теорія «інсайдерів-аутсайдерів» і т. ін.

Недоліки кейнсіанської теорії державного регулювання економіки багато в чому стимулювали подальший розвиток класичної економічної школи, адаптованої до реалій другої половини ХХ століття. У своїй макроекономічній частині ця теорія прийняла форму безлічі різних шкіл (монетаризм, економіка пропозиції, теорія раціональних очікувань, нова класична чи неоортодоксальна макроекономіка) [310, с.3].

Засновником однієї з найбільш розповсюджених неокласичних теорій – монетаристської є М. Фрідмен. Згідно цієї теорії основним інструментом регулювання економіки є монетарна політика, яка побудована на засадах саморегулювання економічної системи, дисфункції ринку, які носять зовнішній характер, а головним є лишня активна діяльність уряду і пріоритету фінансової політики. Проблема зайнятості робочої сили вирішується в процесі взаємодії двох факторів:

а) ринкової економічної системи, де реалізується економічна свобода всіх агентів підприємницької ініціативи. Продавець, покупець, службовець захищені один від одного від будь-якого взаємного тиску, враховуючи значну кількість суб'єктів;

б) другий фактор – це держава, яка служить для визначення «правил гри», обминаючи пряме втручання в дію ринку. На думку М. Фрідмена і Е. Фелпса, в ринковій економіці завжди має місце «природний» рівень безробіття, що відбиває структурні характеристики ринків праці і товарів, включаючи ринкові недосконалості, стохастичні коливання попиту та пропозиції [27, с.25].

Теорія раціональних очікувань доводить неієздатність активної кредитно-грошової і бюджетної політики держави. Її засновники дійшли висновку, що всі заходи держави нейтралізуються поведженням індивідів на ринку, що робить її втручання в економіку неефективним. З точки зору цієї теорії, ринок праці є висококонкурентним механізмом, що, завдяки освоєнню нової інформації, швидко пристосовує рівновагу ціни і обсяг виробництва до нової ситуації. Учасники економічного процесу оптимально використовують наявну в них інформацію і здатні прогнозувати результати своїх дій не гірше чиновників уряду, а оскільки систематична грошова політика може породити лише очікувану, а не несподівану інфляцію, то вона не може вплинути на безробіття.

Механізми зайнятості і принципи господарського регулювання знайшли своє відображення і в теорії В. Ойкена, який вважав, що всі експерименти політики забезпечення повної зайнятості хворіють однією болячкою, а саме, що не направлені на створення самодостатнього механізму регулювання. Своєю кредитною експансією політика забезпечення повної зайнятості порушує ціновий механізм регулювання, або утримуючи ціни, або заставляючи збільшуватись. В. Ойкен констатував, що є монополія покупців, яка призводить до збільшення пропозиції при падінні заробітної плати і викликає природний спротив працівників. В зв'язку з розширенням ринків праці, зростанням мобільності робочої сили відбувається їх розвиток в напрямку двосторонньої монополії. Звідси він бачив і причину нерівноваги.

Прихильники школи інституціоналістів вважають, що економічні проблеми, в тому числі, ринку праці можна вирішити за допомогою інституціональних змін. Відходячи від макроекономічного аналізу вони пояснюють характер ринку праці особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп. На їх думку ринок характеризується наявністю механізмів, які змінюють і затримують сигнали ринкових агентів на цінові сигнали, які пов'язані із зміною ринкової кон'юнктури, що створює ефект "запізнення". Даний процес демонструє певну гнучкість по

відношенню до зовнішніх чинників, що дало змогу одному із основоположників “нового” інституціоналізму Р. Коузу протиставити координуючі функції ринку і фірми. Дж. Гелбрейт вважає, що на базі економічного механізму великих корпорацій виникають принципово нові соціально-економічні інститути – техноструктури, які мають реальну владу в розвиненому індустріальному суспільстві і реально впливають на ціни усіх факторів виробництва, в тому числі і на ціну праці [27, с.79].

В основі теорії “гнучкого ринку праці” (Дж. Аткинсон, О. Уільямсон, Р. Бойє) лежить диференційований підхід покупців робочої сили на ринку праці, які повинні враховувати багато факторів, що впливають на форми закріплення персоналу всередині організації. Функціональна програма робочих місць є сферою тяжіння неоднорідної за якістю робочої сили, яку можна диференціювати за різними критеріями. Структурні зміни в економіці ведуть до зміни самої природи праці, пристосовуючи її до різноманітних потреб споживачів, породжує флуктуації в попиті на працю. Цей процес характеризується поняттям “флексибілізація”, що означає підвищення гнучкості робочої сили та здатність організацій до швидкої адаптації виробництва. На думку прихильників “гнучкого ринку праці” темпи розвитку гнучких робіт також визначаються надлишковістю робочої сили, яка веде до значного зсуву влади від продавців робочої сили до її покупців на ринку праці.

Одна із теорій, яка особливо актуальна для трансформаційної економіки є теорія неформальної зайнятості, яка характеризується як “...атавізм старих економічних укладів в рамках офіційно ринкових і командних економік...відносно самостійні анклавні економічної активності маргінальних соціальних груп... сектор дрібного приватного підприємництва, не контрольованого державою...”[27, с.120–190с.] Держава при цьому виконує подвійну функцію: з одного боку визначає основні правила гри, а з іншого – баланс державного втручання порушується в процесі спроби оптимізації регулювання. Значна роль неформальної

економіки проявляється в створенні робочих місць. Тут мають місце два аспекти: фактор надлишковості робочої сили і нерівноваги рівня життя”. На думку дисертанта ця модель регулювання ринку праці не забезпечує соціальну захищеність працівників, що використовують гнучкі форми трудової діяльності, оскільки вони не охоплені профспілковим рухом і у випадку посилення напруженості на ринку праці першими піддаються звільненням, а це в свою чергу призводить до падіння життєвого рівня населення.

Серед різних моделей ринку праці в розвинених країнах слід відзначити і марксистську теорію, яка розглядала ринок праці як ринок, особливість якого пояснюється різницею товару «робоча сила» та фізичного капіталу. Якщо робоча сила в процесі праці створює вартість, то решта видів ресурсів лише переносяться на нову вартість самою працею. А тому ринок праці, підкоряючись загальним ринковим закономірностям, має суттєві особливості, бо сама робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може водночас активно впливати на співвідношення попиту та пропозиції і на свою ринкову ціну. У зв'язку з неможливістю ситуації ідеальної конкуренції на реальному ринку праці і наявністю ряду соціально-економічних факторів працівники погоджуються на заробітну плату, трохи меншу ідеально рівноважної, що дозволяє одержати підприємцю додатковий прибуток. Згідно із загальним законом капіталістичного нагромадження, сформульованим К.Марксом, безробіття виникає через те, що в процесі нагромадження капіталу менша його частина спрямовується для найму робочої сили, а більша – у засоби виробництва. Таким чином скорочується попит на робочу силу. Збільшення багатства капіталістичного суспільства призводить до появи і зростання безробіття.

За незначним винятком, світовий досвід трансформаційних процесів підштовхує нас до вже пройденого українським суспільством етапу індустріального розвитку. Проте більшість вітчизняних економістів та політиків вважають, що така модель не зможе забезпечити сталого

економічного зростання нашої економіки. Насамперед, це пов'язано з тим, що вектор цивілізаційного розвитку отримав чітку постіндустріальну спрямованість, що підтверджено теоретичними розробками вітчизняних вчених Геєця В., Лукінова І., Чухна А., котрі вважають, що Україні для того, щоб не відстати від загального цивілізаційного процесу потрібно обрати стратегію постіндустріального розвитку [79;181;337]. Дисертант поділяє цю точку зору.

Отже Україна, як держава із значним і потужним потенціалом не має права на дублювання пройденого шляху. Недарма в основу “Стратегії економічного та соціального розвитку України на період до 2011 року” покладено ідею переходу на інноваційний шлях сталого розвитку. “Реалізація тільки такої моделі може забезпечити нашій державі інтегрування в сучасні світові цивілізаційні процеси в ролі повноправного їх учасника”[76, с.3].

Слід зауважити, що теоретичним основам трансформаційних процесів вітчизняної економіки присвячені праці Гальчинського А., Геєця В., Долішного М., Пірожкова С., Лукінова І., Чухна А., Власюка О., Мочерного С., Аніловської Г. та ін. В науковій літературі продовжується дискусія з приводу моделі економічного розвитку держави.

В процесі тривалі дискусії певне визнання отримала ідея формування соціально-орієнтованої ринкової моделі розвитку. Вважається що, “соціальна орієнтація економіки стає економічним імперативом. І лише на цій основі “починають розвиватись соціальні програми, спрямовані на розширене відтворення людини не лише як фактору виробництва, а як самоцінності”[82, с.42].

Зокрема, віддаючи перевагу соціально-орієнтованій моделі розвитку економіки та розкриваючи її “соціальну орієнтацію економічного розвитку на забезпечення достойного життя людини і суспільства, нормального процесу демовідтворення”, І. Лукінов стверджує, що серед інших позицій вона передбачає “.... структурну і якісну збалансованість ринкового попиту та

пропозиції...” [182, с.82]. Дисертант детально зупинився на цьому аспекті, оскільки наша робота присвячена дослідженню поєднання саме цих двох позицій.

Недоліки трансформаційних процесів, які відбувалися в країнах Східної Європи. колишнього Радянського Союзу та нашої держави вимагають пошуку нових підходів до їх поглиблення, в першу чергу з точки зору їх наслідків для громадян. Дисертант поділяє точку зору тих науковців, які вбачають сутність їх поглиблення в “пріоритетному розвитку соціальної сфери, задоволенні першочергових потреб широких верств населення”[274, с.537].

Щодо теоретичних розробок та прикладних рекомендацій з проблем трансформації ринку праці в контексті її впливу на життєвий рівень населення, то вони практично відсутні, хоча не можна не відзначити теоретичні розробки угорського економіста Я. Корнаї [150]. Він розробив дві моделі. Перша – передбачає трансформацію ринку з обмеженим попитом на робочу силу в ринок праці з обмеженими ресурсами. Друга модель – зорієнтована на трансформацію ринку праці з обмеженими ресурсами в ринок з обмеженим попитом на робочу силу. Суть першої полягає в існуванні значної частки потенційного резерву робочої сили, що призводить до повної залежності від роботодавця, котрий диктує свої умови. Дана модель охоплює так би мовити три етапи. Для першого властиві: хронічне безробіття, невідповідність робочих місць професійно-кваліфікаційним характеристикам робочої сили і т.д. На другому відбувається масове поглинання вільної робочої сили. Третій етап відзначається формуванням ринку праці з обмеженими ресурсами. По-суті дана модель характеризує перехід капіталістичної економіки в соціалістичну, який характерний для країн Східної Європи в 40-70-х рр. XX ст.

Між тим, саме друга модель Я. Корнаї – знайшла своє продовження в розробках російських економістів Р. Агабеняна та Г. Авагяна [27]. Вони, зокрема, наголошують на кардинальних змінах системи зайнятості командно-

адміністративного типу, які мають своїм наслідком превалювання пропозиції робочої сили над попитом на неї на ринку праці. Вчені виділили два етапи трансформації. Перший, на їх думку, характеризується накопиченням умов і факторів, які формують процес трансформації і в скорому часі здійснять процес її запуску. На наступному етапі реалізується процес запуску трансформаційних процесів, який характеризується масовим вивільненням працівників, накопиченням і збільшенням резерву робочої сили.

Відаючи належне розробнику та інтерпретаторам трансформаційних моделей зайнятості, дисертант вважає їх дещо спрощеними. На наш погляд, перша модель характерна тільки для конкретного історичного періоду, який символізує перехід капіталістичної економіки в соціалістичну, що було характерно для країн Східної Європи в 40-70-х рр. XX ст. Її застосування в інших типах економіки є безперспективним.

По-друге, модель трансформації ринку праці з обмеженими ресурсами в ринок праці з обмеженим попитом представлена тільки етапами формування передумов запуску механізму його трансформації.

По-третє, при розгляді другої моделі трансформація ринку праці завершується, по-суті, процесом масового вивільнення працівників і збільшення резерву робочої сили, що є методологічно невірним. Хоча слід відмітити, що автори констатують можливість існування і розгляду наступних етапів трансформації.

По-четверте, дані моделі спроектовані для переходу одна в одну, що характеризує перехід капіталістичної системи в соціалістичну і, навпаки, тобто дані процеси характерні для індустріальних моделей економічного розвитку; для України це не є актуальним.

Враховуючи вищевикладене ми пропонуємо своє бачення моделі розвитку процесів трансформації ринку праці в контексті їх впливу на рівень життя населення (рис 1.4). Період то характеризується інерційністю процесів, притаманних командно-адміністративній економіці. Незначна кількість вільної робочої сили при деформованій структурі зайнятості не чинить

абсолютно ніякого тиску на ринок праці. Життєвий рівень населення загально низький, проте умовно достатній для середньостатистичного громадянина радянської доби.

Період t_0-t_1 характеризується глобальною системною кризою економічної системи. Структурна перебудова всього господарського механізму, зміна форми власності, разом з прихованим безробіттям, викидають на ринок праці критичну масу населення. Неефективне та невміле проведення реформ, неготовність населення до глобальних змін призводять до масового зубожіння населення, катастрофічного зниження життєвого його рівня, яке досягає свого апогею в точці t_1 .

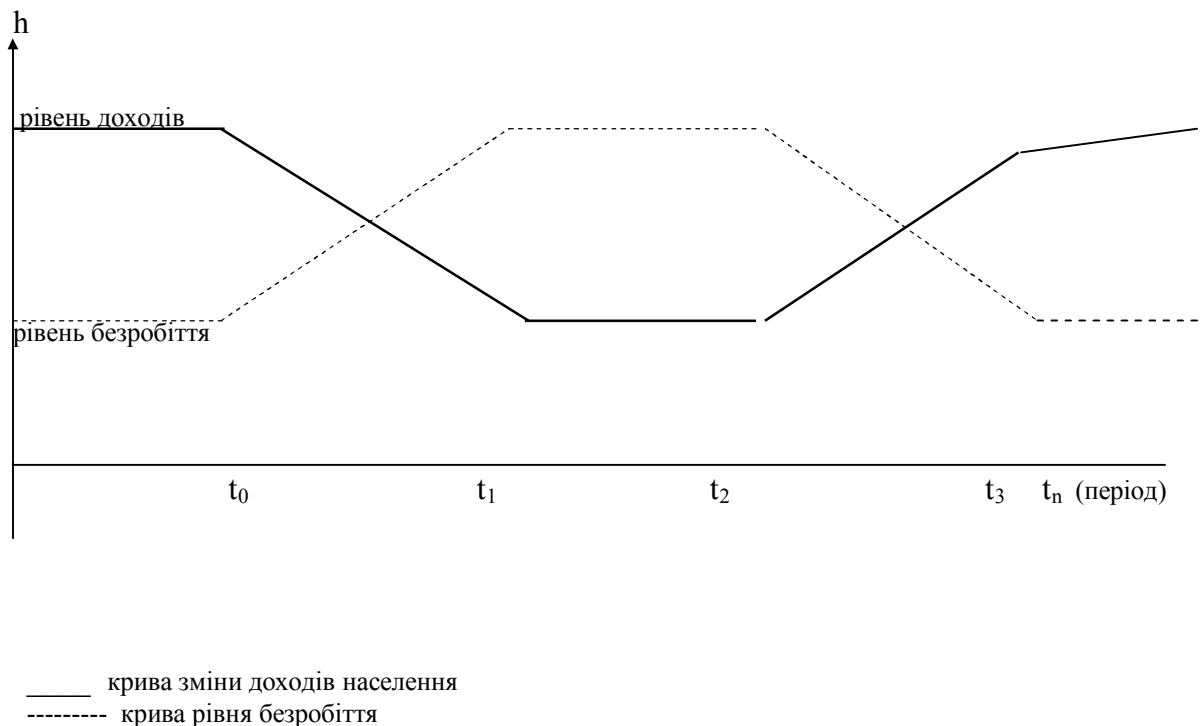


Рис 1.4 Динаміка рівня безробіття та доходів населення в період трансформації ринку праці

Період t_1-t_2 характеризується встановленням певної рівноваги на ринку праці. Деяке пожвавлення виробництва, розширення сфери зайнятості, здійснення результативних структурних перетворень ведуть до економічної

та соціальної стабілізації. І хоча структурні зміни ще будуть чинити досить вагомий тиск на ринок праці, проте значного дисбалансу на ньому не виникатиме. Життєвий рівень населення перестане падати і хоча повільно та все-таки досить стабільно буде набирати ресурс для зростання. Криві рівня безробіття та життєвого рівня населення на цьому відрізку будуть носити зигзагоподібний характер. Період з точки t_0 до точки t_2 буде становити трансформаційний лаг, а процес зміни життєвого рівня термінологічно виражатиметься через “релаксацію життєвого рівня”.

Для періоду t_2 - t_3 із точки t_2 почнеться процес якісних змін в системі використання робочої сили та життєвого рівня населення. Позитивні зміни в господарському комплексі країни, формування нових соціально-трудова відносин, стабілізація грошово-кредитної, фіскальної, нормативно-правової систем призведуть до ефективнішого використання робочої сили, в результаті частка безробітних в загальній чисельності населення зменшуватиметься. Крива доходів в цей період набуває висхідного характеру.

З точки t_3 починаються процеси, заради котрих по-суті і здійснювалась трансформація. Збалансований ринок праці, ефективна система зайнятості, раціональний механізм їх регулювання створюють сприятливі позиції щодо подальшого зростання добробуту населення. Цікавою є поведінка в періоді t_1 кривих частки безробітних та доходів населення. Якщо перша набуває характеру прямої (для збереження природного рівня безробіття), то друга є висхідною.

Процесу розвитку і перетворення ринку праці можуть відповідати, на нашу думку, наступні трансформаційні його підвиди (рис.1.5):

Інерційний ринок характеризується переходом від жорстких централізованих методів управління рухом робочої сили до адміністративно-децентралізованих, накопиченням передумов і чинників, які детермінують процес трансформації.

Інституціональний ринок відзначається виникненням безробіття, становленням інфраструктури ринку праці, технічною відсталістю і неконкурентноздатністю виробництва, широкомасштабним дисбалансом попиту і пропозиції, низькою продуктивністю праці. Специфіка даного ринку полягає в наявності двох основних стохастичних напрямків. Перший спрямований на пошук нових форм соціально-трудова відносин, поглиблення зайнятості, підвищення якісних характеристик робочої сили; другий – на збереження існуючого стану (квазіринкового).

Структурний ринок характеризується кардинальними змінами на ринку праці, пожвавленням виробництва, створенням нових робочих місць, прерогативою ринкових стимулів росту виробництва, дієвою системою підготовки і перепідготовки кадрів.

Процес формування **функціонального ринку** проходить два етапи. Для першого з них характерним є підвищений попит на робочу силу, особливо висококваліфіковану, посилення конкуренції за робочі місця, поглиблення сегментації самого ринку. Другий етап характеризується збалансованістю територіальної і галузевої структури зайнятості, чіткою взаємоув'язкою системи регулювання всіх процесів, що відбуваються на ринку праці.

Безперечно, зміст вказаної вище схеми ніяким чином не вичерпує всіх аспектів трансформації ринку праці. Адже значний вплив на нього чинить стан суспільно-економічних відносин (рис.1.6). Взагалі, економічні перетворення, в тому числі і структурна модернізація економіки мають супроводжуватися соціально спрямованими трансформаційними процесами на ринку праці. На думку дисертанта, цей термін охоплює щонайменше три аспекти зрушень, які по різному відбиваються на сфері зайнятості та рівні життя населення.

Перший з цих рівнів стосується так званих “структурних реформ”, що є необхідним елементом трансформації колишньої адміністративно-командної системи. Насамперед слід зазначити, що під структурними реформами в

стабілізаційних програмах міжнародних фінансових організацій звичайно розуміється напрямок економічних перетворень, пов'язаний із зміною

| Сучасний стан суспільно-економічних відносин | Загальна спрямованість економічних перетворень | Результуюча частина трансформації ринку праці |
|--|--|--|
| Катастрофічне зниження суспільного добробуту | Підвищення життєвого рівня населення | Збалансування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці |
| Значна частка державної власності в господарському комплексі | Відносини власності капіталістичного типу з домінуванням приватної власності на засоби виробництва | Оптимізація структури зайнятості населення |
| Практична відсутність конкуренції між вітчизняними товаровиробниками | Формування більш високої конкурентноздатності національної економіки | Розвиток конкуренції на національному та регіональних ринках праці |
| Високий рівень вивозу капіталу | Збільшення інвестицій в національну економіку | Зростання інвестицій в людський капітал |
| Технологічна відсталість виробничої структури при технічній деградації виробництва | Запровадження інноваційної моделі розвитку виробництва | Створення нових продуктивних робочих місць |
| Жорстке адміністрування в управлінській сфері | Поглиблення соціального партнерства і "економіки участі" | Лібералізація управління виробництвом з домінуванням економічних важелів впливу на ринок праці |
| Соціальна нестабільність в суспільстві | Створення правової держави із сильною соціальною політикою | Покращення системи соціального захисту |
| Роз'єдане і політично не структуроване суспільство | Формування структурованого громадянського суспільства | Демократизація соціально-трудова відносин |
| | | |

Рис 1.6. Взаємозв'язок сучасного стану суспільно-економічних відносин та трансформації ринку праці

інституціонального базису і правил регулювання економіки. У цьому розумінні поняття "структурні реформи" об'єднує в собі всі перетворення, що

не входять до макроекономічної, бюджетної, промислової, кредитно-грошової політики та інших конкретно-прикладних напрямків економічної політики.

Таким чином, структурні реформи включають процеси, що мають безпосереднє відношення до динаміки інституціонального середовища розвитку бізнесу. Тобто, у даному випадку йдеться про такі напрями, як: приватизацію і корпоративне управління, процедуру банкрутства, ринок землі і нерухомості, ринок праці, податкову систему, розвиток фінансових інститутів, зовнішньоекономічну політику і політику у сфері залучення іноземних інвестицій, особливості регулювання специфічних галузей. Крім того, структурні реформи спрямовані на розв'язання комплексу питань, пов'язаних із "видатковою" частиною бюджету: реформування бюджетного процесу, освіти, охорони здоров'я, соціальних трансфертів (пенсій, стипендій, різних видів соціальної допомоги тощо).

З точки зору впливу на ринок праці, а потім (через нього) на рівень життя населення, структурні реформи можуть позитивно позначитися на якості робочої сили, її освітньому рівні, що є вагомим передумовою підвищення конкурентоспроможності останньої в ринковому середовищі та інноваційної моделі розвитку економіки країни. У зв'язку з цим ми повністю поділяємо думку С.Ю. Трубича [313, 198с.] про те, що формування ринку праці треба перш за все починати з планування його основних параметрів, переносючи головний акцент на планування якості, тобто рівня кваліфікації, як це робиться в розвинених країнах, де застосовується науково-прогностичний підхід до планово-випереджувальної підготовки робітників, спеціалістів для нової техніки і технологій. Це планування буде тим якіснішим, чим адекватнішою інтересам суспільства буде соціальна і професійна орієнтація, глибші загальноосвітні і спеціальні знання. Безперечно, що вони повинні бути більш високо оцінені роботодавцем. У свою чергу це знайде своє відображення в більш високих доходах працівника.

Таким чином, коли ми ставимо питання про структурні реформи в контексті їх впливу на трансформаційні процеси на ринку праці, а звідси - і на рівень життя населення, то йдеться про значно ширший за традиційний для нашої наукової літератури підхід, для якого найбільш поширеним є вивчення їх наслідків з позиції зрушень у галузевій структурі зайнятості за формами власності.

Даний аспект проблеми досить широко досліджується і висвітлюється у нашій науковій літературі [136;83;313;335;87]. Йдеться про співвідношення різних галузей економіки в цілому та промисловості, зокрема, досягнення оптимальної частки галузей важкої промисловості з урахуванням потреб внутрішнього ринку та кон'юнктури на світових ринках, підвищення питомої ваги соціально орієнтованих галузей, легкої, харчової, деревообробної промисловості), розвиток машинобудування як інноваційної основи технічного переоснащення і експортоорієнтованої (в перспективі) галузі, досягнення оптимальних темпів розвитку галузей – виробників конструкційних матеріалів тощо.

Як зазначають автори змістовної у цілому монографії “Структурна трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи”, “...в центрі сучасних трансформаційних перетворень повинні бути зрушення в міжгалузевій структурі промисловості”[83, с.11]. Безперечно, ці процеси (як, до речі, і регіональні зрушення), є суттєвими для розуміння змісту і напрямів трансформаційних перетворень у сфері зайнятості. Разом з тим, на думку дисертанта, вони не є цілком достатніми для обґрунтування оптимальної моделі трансформації ринку праці. Це пояснюється тим, що структурна перебудова (у тому розумінні, про яке у даному випадку йде мова), тим більше, коли акцент робиться переважно на базові галузі економіки, як це має місце у згаданій вище роботі (до речі, чи не найкращої даній проблематиці), не повною мірою враховуються інші фактори. Зокрема, на нашу думку, фактор реструктуризації підприємств, про який детальніше буде сказано нижче, потребує окремого розгляду, оскільки

це явище є надто відмінним від структурних зрушень чи, тим більше, банкрутства підприємств.

Нарешті, ще одна, третя, і у методологічному плані не менш принципово важлива складова трансформаційних перетворень у сфері зайнятості та рівня життя населення, пов'язана з реструктуризацією підприємств, а отже, тими змінами, що відбуваються на мікрорівневому (внутріфірмовому) ринку праці, тобто в межах окремих підприємств.

Як відзначається у Посланні Президента України до Верховної Ради України 2000 року “Україна: поступ у XXI століття. Стратегія економічної та соціальної політики на 2000–2004 рр.”, на мікрорівні позитивний вплив на економіку справляє реструктуризація підприємств, їх адаптація до умов ринкової кон'юнктури. Як відомо, процес реструктуризації підприємств не набув ще відповідного масштабу, що пов'язано з недостатньою послідовністю та рядом помилок і прорахунків у здійсненні реформ. Особливо важливими залишаються проблеми прискореного оновлення виробництва приватизованих підприємств, його реального оздоровлення.

У методологічному аспекті реструктуризація підприємств виступає необхідною умовою пристосування капіталу до постійних змін, що відбуваються в ринковій економіці. Ринки капіталу, продуктів, ресурсів, техніки і технологій (у тому числі інформаційних) перебувають у постійному русі, завдяки чому реструктуризація виступає, по–перше, як форма ефективного руху капіталу, і по–друге, охоплює широке коло змін у виробництві, які мають сприяти збільшенню прибутковості виробництва, підвищенню конкурентоспроможності продукції, просуванню товарів на традиційному ринку і виходу на нові ринки збуту продукцію.

З точки зору нашого дослідження важливо зазначити, що у процесі реструктуризації мають бути вирішені питання раціонального завантаження виробничих потужностей та виведення з дії тих потужностей, які безперспективні з точки зору налагодження конкурентоспроможного виробництва, істотного вдосконалення менеджменту та корпоративного

управління, підвищення конкурентоспроможності виробництва, тобто ті питання, які безпосередньо впливають на рух робочої сили.

Цей вплив може бути пов'язаним із:

- 1) залученням додаткової робочої сили;
- 2) змінами у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили, що обслуговує рух капіталу;
- 3) скороченням чисельності зайнятих на виробництві з метою економії витрат або внаслідок змін у технології чи організації виробництва.

Крім того, на нашу думку, слід враховувати і такий момент, сутність якого полягає у комбінації трьох попередніх складових, коли, наприклад, скорочується загальна чисельність працюючих, відбуваються зміни у структурі робочої сили на виробництві, і при цьому частка окремих професійно-кваліфікаційних груп значно зростає. Але в цьому випадку постає питання щодо працевлаштування вивільнених працівників, оскільки без цього говорити про підвищення їх добробуту не доводиться. Часто все відбувається навпаки.

Таким чином, реструктуризація на рівні внутріфірмового ринку праці виступає постійно діючим генератором трансформацій як з боку попиту так і з боку пропозиції робочої сили на ринку праці, причому як у кількісному, так і в якісному аспектах. Проте її соціальні наслідки далеко не завжди є позитивними. Цю обставину слід обов'язково враховувати при здійсненні такої реструктуризації з тим, щоб завчасно визначитися із конкретними заходами щодо забезпечення відповідних соціальних гарантій тим працівникам, які постраждали від неї.

Важливо зазначити, що поступово у світі усвідомлюється важливість і глобальний характер цієї проблеми. І хоча про реструктуризацію говорять як необхідну умову економічного виживання і збереження конкурентоспроможності підприємств, разом з тим робляться застереження щодо її впливу на мільйони працюючих у всьому світі, а тому викликає не лише великий інтерес, а й турботу Міжнародної організації праці [294, с.25].

Таким чином, у кінцевому підсумку моделювання трансформаційних перетворень у сфері зайнятості та ринку праці, і безпосередньо пов'язаних з ними змін у рівні життя населення має виходити із загальної концепції системної трансформації економіки країни.

1.3 Соціально-економічна сутність, принципи і типи трансформації ринку праці

Формування методологічних основ дослідження трансформації ринку праці обумовлює необхідність визначення її сутності та принципів здійснення. Зрозуміло, що зважаючи на об'єктну сторону роботи, мова повинна йти в основному про характер її впливу на ринок праці рівень життя населення. Власне, в цьому є головний задум дисертації. В цьому ж параграфі ми розглянемо лише суто методологічні питання, що винесені в його назву.

На сьогодні вище згадані поняття та категорії, що розкривають процесуально-динамічні характери змін, які відбуваються в суспільстві, незважаючи на досить широке їх розповсюдження в науковій літературі, не мають однозначного тлумачення та узгодженості. Мова йде не лише про трансформацію ринку праці, а й такі базові поняття, як : “розвиток”; “модернізація”; “трансформація”; “реформа”. На наш погляд, значення цих термінів вимагає проведення певної узгодженості між ними, а також уточнення трактування, в якому вони вживаються в сучасних наукових працях і наше власне їх розуміння згідно з поставленими в роботі завданнями. Лише за цих умов можна обґрунтовано говорити про ті процеси, які знаходяться в основі трансформації ринку праці, а тим більше формування життєвого рівня населення.

Категорія “розвиток” є однією з визначальних дефініцій діалектики. В спрощеному філософському розумінні це – “специфічний процес зміни,

результатом якого є виникнення якісно нового, поступальний процес сходження від нижчого до вищого, від простого до складного” [326, с.587]. В спеціальних наукових працях це поняття трактується значно ширше. Зокрема, в найбільш загальному вигляді “розвиток” розуміють як закономірний процес кількісно-якісних змін у межах будь-якої системи (наприклад, економічної), її перехід у нову якість, досконалішу форму. З точки зору економічного дослідження, С. Мочерний пропонує розглядати розвиток як “незворотні, спрямовані, закономірні (якісно-сутнісні) зміни матеріальних (в т.ч. економічних) систем, зміст і зумовленість яких характеризується дією основних законів діалектики, що не виходить за межі глибинної внутрішньої сутності такої системи” [119, с.74]. На думку дисертанта, саме подібний підхід, з точки зору діалектичної логіки, доцільно застосувати при співставленні сутності усіх вищезгаданих процесуально-динамічних понять, що є предметом нашого дослідження.

Відповідно поняття „модернізація” (від франц. *moderne* – новітній, сучасний або *modernisation* – оновлення) означає „вдосконалення, надання будь-чому сучасного вигляду (тобто оновлення)” [278, с.553]. Це поняття почали застосовувати в 50-х роках ХХ ст. для характеристики мети переходу (або зміни) суспільних відносин, в тому числі економічних, насамперед через удосконалення (тобто оновлення) всіх їх складових. Таким чином, в результаті більш чіткого визначення змістовного навантаження та уточнення трактування, категорія „розвиток” є більш загальною по відношенню до поняття „модернізація”. Власне останнє є результатом розвитку і водночас його однією з головних закономірностей. Модернізація також є однією з необхідних умов становлення або досягнення будь-чого нового, наприклад, нового – більш-ефективно діючого ринку праці або осучаснення механізмів функціонування того ж ринку з метою підвищення рівня життя населення.

Тому поняття „модернізація” можна застосувати до всіх сфер суспільного життя, наприклад, виробничої сфери, сфери послуг і сфери

зайнятості, тощо. На думку політолога С. Блека процес модернізації поділяється на кілька стадій:

- а) усвідомлення мети;
- б) консолідація зорієнтованої на модернізацію еліти;
- в) **період трансформації** (виділено нами.–В.Б.);
- г) інтеграція суспільства на новій основі [128].

Для нас найбільш важливим є те, що в даному випадку чітко зазначено, що поняття „трансформація” є однією з часово-процесуальних складових більш загального поняття „модернізація”. Це важливо, тому що в багатьох вітчизняних наукових працях ці дефініції часто ототожнюють, що на нашу думку є неприпустимим.

- На думку В.П.Горбатенко загальними характеристиками є:
- раціоналізація та забезпечення ефективності;
 - диференціація структури або інституціоналізація;
 - структурно-змістовне перетворення** (виділено нами.– В.Б.);
 - кристалізація модернізаторських ідеологій та ін. [92].

Щодо характеристик модернізації, знову ж таки слід обов’язково підкреслити, що для неї характерним є „структурно-змістове перетворення системи”, спрямоване на розкриття всіх її потенційних можливостей, що є не чим іншим, як процесом трансформації. Отже, як бачимо спостерігається однаковість думок щодо співвідношення та субординації ще однієї пари близьких за змістом дефініцій: „модернізація” і „трансформація”. Сподіваємось, що це підтвердить подальший більш глибокий аналіз суті поняття „трансформація”.

Трансформація (лат. transformation - змінювати) – зміна, перетворення виду, форми, істотних властивостей чого-небудь [278, с.839]. В економіці це процес перетворення однієї економічної системи на іншу, що супроводжується відмиранням одних елементів, рис, властивостей і появою інших. Наприклад, в ході трансформації система економічних категорій („товар”, „вартість”, „заробітна плата”, „прибуток” та ін.) набуває якісно

нового змісту [119, с.687]. Аналогічної трансформації мають зазнавати такі категорії, як „ринок праці” та „сфера зайнятості”. Ось чому, ми вважаємо, за потрібне розглядати саме з цієї позиції практичні результати відповідних перетворень на ринку праці, що повинні призвести до якісного покращення життєвого рівня населення.

Особливої уваги такий підхід набирає в умовах трансформаційної кризи, що трактують як багатогранне явище, в основі якого „специфічний глибокий спад економіки, зниження рівня та рівня життя населення, зростання бідності, пов’язані з реформістськими, еволюційними перетвореннями економіки і переходом від однієї моделі господарського механізму до іншої або з революційними ліберально-демократичними перетвореннями і переходом від однієї соціально-економічної системи до іншої – із системною трансформацією” [119, с.685]. Хоча така думка поєднується з точкою зору відомого економіста В. Мау, що стихійна системна трансформація суспільства в умовах слабкої держави – це є не реформаторський, а революційний за своїм характером процес”[195], не зрозуміло, як можна таким чином порівнювати настільки протилежні по суті реформаторський та революційний процеси – це як мінімум невірно з точки зору семантики і як максимум - помилково методологічно.

Подібні помилки та прорахунки дорого коштували нашій державі на початковому етапі трансформаційних змін, коли відбувалося опрацювання моделі трансформаційних процесів. Зокрема, відомий український економіст А. Гальчинський зазначає (2001 р.), що „Ми весь час припускалися методологічної помилки – ототожнювали поняття „системна трансформація суспільства” і „ринкова трансформація” [76, с.28]. Він підкреслює, що системна трансформація за суттю і змістом не зводиться до суто ринкової трансформації і не підпорядковується останній, а фундаментальні проблеми взаємозв’язку у трансформаційному процесі економічних та неекономічних чинників суспільного розвитку, економіки та суспільства загалом, мають розглядатися як першочергові.

Ось чому для досягнення мети нашого дослідження, потрібно знайти залежність і логічно простежити взаємозв'язок між реальними трансформаційними змінами на ринку праці та рівнем життя населення України. Це дозволить хоча б частково наблизитись до подолання деформацій, пов'язаних із розбалансованістю економічних, соціальних, політичних і духовних чинників суспільних перетворень.

Поняття „реформа” (з лат. *reforma* – перетворюю, поліпшую) трактується як перетворення, зміна, нововведення, яке не знищує основ існуючої структури. В економічній науці під реформою розуміють процес трансформації існуючої економічної системи, кожного з її найважливіших елементів (продуктивних сил, техніко-економічних, організаційно-економічних відносин, відносин економічної власності та господарського механізму). Така трансформація може здійснюватися еволюційними (поступовими) або революційними (швидкими) методами [119, с.210]. Слід відзначити, що ряд вітчизняних вчених ставлять подекуди знак рівності між поняттями „реформа” і „трансформація”, що однозначно є помилковим і необґрунтованим з методологічної точки зору. Інша справа, що уточнення змісту першого поняття в контексті складової трансформаційного процесу, дозволяє модернізувати його (або повернути стару втрачену з часом сутність) в більш динамічному трактуванні “реформація”[255].

Судячи з ряду публікацій, в яких розглядаються проблеми суспільного розвитку, більшість науковців, незалежно від спеціалізації, схильні розглядати реформи як початковий етап трансформації (власне як вищезгадану реформацію) або таку стадію розвитку, на якій закладаються базові основи подальших трансформаційних змін суспільних відносин. Зрозуміло, що реформи і покликані створити більш сприятливі умови для майбутніх якісних перетворень в усіх сферах суспільного життя (економіці, політиці, культурі та науці), розмежувати владні та виконавчі повноваження різноманітних суб'єктів правовідносин, створити нове середовище для більш

глибокої та повної реалізації соціально-економічних потреб та інтересів членів суспільства.

Тому, реформи слід розглядати, як процес, що спонукає суспільство до змін в разі його відставання від загального процесу цивілізаційного поступу. Інакше кажучи, основною метою будь-якого реформування є модернізація (осучаснення) всіх форм суспільного життя, яка відбувається в процесі системної, поетапної та поступової трансформації суспільства. Власне саму соціально-економічну трансформацію подекуди розглядають як систему реформ: економічних, політичних, правових та інших, – хоча, на нашу думку, це вірно лише частково.

Передумовою реформ, як згадувалось вже вище, є усвідомлення соціумом свого відставання або ж навіть зупинки в розвитку всіх чи окремих форм суспільного життя. Як правило, є результатом зміни об'єктивних умов діяльності соціальних сил внаслідок як розвитку системних кризових явищ, так і розуміння елітою суспільства безперспективності обраного шляху розбудови держави. Таким чином, реформування робить суспільний розвиток більш стабільним та передбачуваним.

Заслуговує на увагу думка, що якою би логічною та привабливою не була пропонована теоретична схема реформ, її, як і будь-яку іншу технологічну схему, потрібно реалізовувати на практиці. „Для реформ як процесу розвитку суспільства потрібні реальні, а не уявні суб'єкти ... Тобто повинні існувати нові відносини, нові соціальні групи, що розвиваються, гострі соціальні конфлікти інтересів, які досягли настільки небезпечного для стабільності суспільства рівня, що воно починає віддавати перевагу курсу на зміни” [230]. Це все повною мірою стосується реформ у сфері зайнятості та подальших трансформацій ринку праці. Адже тут також існує „умовний конфлікт інтересів” між працівниками та роботодавцями, формуються нові ринкові відносини у сфері праці, створюються нові інфраструктурні елементи ринку праці, поглиблюється і вимагає стабілізації процес розвитку безробіття, а отже існують усі передумови для удосконалення соціально-

трудових відносин з метою покращення структури зайнятості, підвищення конкурентноздатності вітчизняної робочої сили та подальшого підвищення рівня життя населення.

Таким чином, з філософсько-методологічної точки зору дисертант вважає за доцільне внести певні уточнення у зміст розглянутих вище категорій. При цьому ми будемо дотримуватися певного порядку, послідовності. Графічне зображення існуючої взаємозалежності між цими дефініціями показано на рис.1.7. Отже:

Реформа(ція) – це зміни лише зовнішніх форм прояву сутності предмета, які пов’язані лише з певними організаційно-функціональними процесами, що не супроводжуються зміною структури системи;

Трансформація – це зміни внутрішніх сутнісних форм предмета, які пов’язані з їх переходом в нову якість, що призводять таким чином до зміни змісту системи на рівні підсистем;

Модернізація – це часткові кількісно-якісні зміни предмета, що охоплюють лише застарілі відносини та окремі елементи системи, в ході яких відбувається осучаснення (оновлення) форми і змісту об’єкта;

Розвиток – це комплексні зміни, в ході яких трансформація поступово охоплює всю сутність предмета і відбувається якісна зміна структури об’єкта на рівні всіх складових елементів підсистем.

Об’єктивно в основі соціально-економічної трансформації ринку праці знаходяться реально існуючі природні, соціальні та економічні умови, в яких відбувається його зародження, становлення і розвиток, в процесі котрих реалізується вимога суспільства щодо сталого підвищення життєвого рівня населення. Водночас, їх можна розглядати як такий стан суспільних відносин, що вимагає подальшого якісного перетворення (трансформації) ринку праці. З виходом останнього на новий щабель розвитку не лише повніше задовільняються потреби робочої сили в праці, але й відбувається зростання рівня життя населення за рахунок реалізації більш об’єктивних і справедливих ринкових механізмів оцінки праці.

Соціально-економічна трансформація ринку праці як правило викликається історичними обставинами. Необхідність та невідворотність

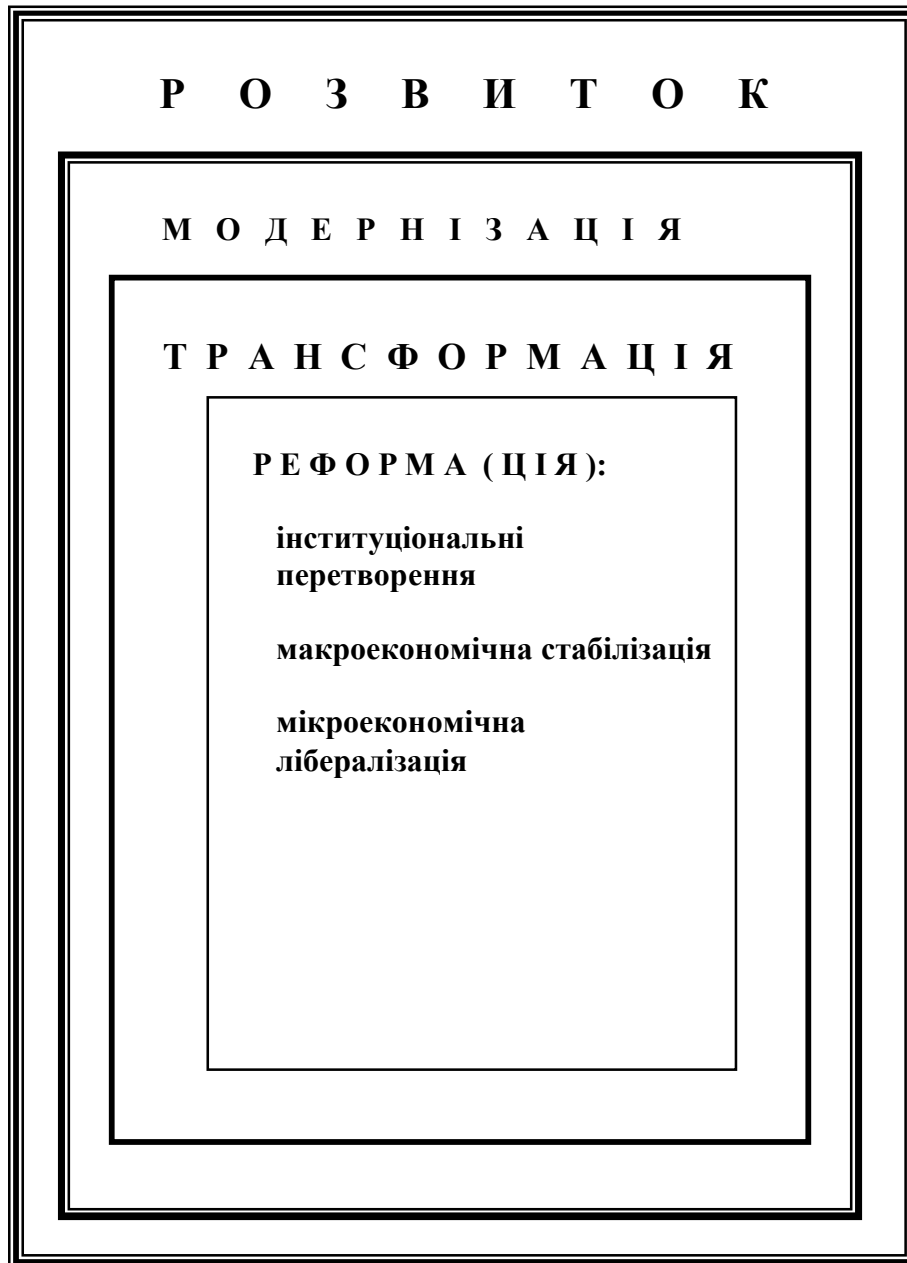


Рис 1.7. Співвідношення основних процесуально динамічних категорій суспільного розвитку

модернізації відносин праці обумовлено найчастіше кризою усієї системи суспільних відносин, що викликано несприятливими стартовими умовами на початку реформування економіки або певними прорахунками при її

здійсненні. Для адекватної реакції на такі історичні виклики в першу чергу потрібні дії, що стимулюють максимально швидкий темп зрушень в усіх сферах суспільної життєдіяльності взагалі та у сфері праці, зокрема.

Суспільство, родина, індивідуум вправі вимагати, щоб нагромаджений трудовий потенціал особистості був, по–перше, ефективно використаний і, по–друге, - справедливо винагороджений. Зрозуміло, що такі цілком природні і справедливі вимоги ніяк не вписувалися в адміністративно–командний підхід до механізмів відтворення робочої сили, коли нормою стали такі явища, як більш висока оплата малокваліфікованої праці в порівнянні з кваліфікованою, недостатня винагорода праці високої складності, оцінка якостей працівника не за професійними ознаками, низький соціальний статус інженерно–технічних працівників тощо. Порушення нормальних співвідношень у суспільній оцінці різних видів праці не тільки призвело до нераціонального використання вже підготовлених кадрів, але і багато в чому стримувало подальший розвиток трудового потенціалу. Безперечно, не можна стверджувати, що в ринковій економічній системі ці проблеми розв`язані. Але вона дає значно більші шанси для їх успішного розв`язання, хоча поряд з цим породжує нові проблеми.

Дослідження еволюції поглядів на зміст і форму робочої сили у зв'язку з визнанням приватної власності і виключного права громадянина на розпорядження своєю здатністю до праці, на свободу вибору виду діяльності і роду занять, неприпустимості будь-яких (крім узаконених) форм примусу до праці, неминуче призводить до визнання товарної форми робочої сили як такої, що історично виправдала себе як соціально більш справедлива й економічно ефективніша. Таким чином, альтернативою колишньому одержавленому підходу до суспільної праці є фактичне визнання товарного характеру робочої сили і утвердження її як рівноправного учасника ринку праці. Власне для цього і слід провести згідно з вимогами часу соціально-економічну трансформацію, яка не просто здійснить відповідне реформування сфери зайнятості, сприятиме формуванню якісно нового (а не

квазі-) ринку праці, але таким чином виконає одну з місій соціальної модернізації суспільства.

З методологічної точки зору соціально-економічно трансформація ринку праці вимагає поступової реалізації і закономірної послідовності етапів, що призводять до нових змін в трудовій діяльності людини. В першу чергу це стосується повернення „цінності людської праці”, що повинно відбуватися завдячуючи поступовій відмові від адміністративного регулювання соціально-трудоких відносин та поетапному впровадженню ринкових механізмів в сферу праці.

Зважаючи на те, що ринок праці є однією з важливих підсистем національної ринкової економіки, яка формується в умовах існуючої системної кризи суспільства, ми змушені розглядати основні підходи до соціально-економічної трансформації ринку праці в контексті більш широкої трансформації суспільних відносин. А вже далі, абстрагуючись від загальних рис та характеристик суспільних перетворень, перейти до розгляду конкретних аспектів трансформації ринку праці згідно вимог соціально-ринкової економіки.

Виходячи з аналізу базових предметних категорій та понять, ми вважаємо, що під **соціально-економічною трансформацією сфери праці** слід розуміти такий процес її ринкових перетворень, який призводить до відмирання застарілих та формування більш сучасних соціально-трудоких відносин на основі удосконалення адміністративно-командних підходів до їх організації і впровадження ринкових механізмів реалізації трудового потенціалу особистості. Відповідно до цього, ми розглядаємо **соціально-економічну трансформацію ринку праці**, як субституціональний процес, що закономірно і керовано відбувається на ринку праці на всіх стадіях його становлення і розвитку, і який в кінцевому підсумку приводить до формування більш сучасної (модернізованої) системи соціально-трудоких відносин між працівниками і роботодавцями, стимулюючи таким чином покращення життєвого добробуту працівників та їх родин.

Зважаючи на багатоаспектність соціально-економічної трансформації ринку праці, доцільно дати більш широке і різностороннє тлумачення цієї категорії. **Отже, під соціально-економічною трансформацією ринку праці слід розуміти:**

1) сукупність трансформаційних процесів якісної зміни соціально-трудових відносин у сфері праці загалом та на ринку праці зокрема;

2) здійснення комплексу науково-методологічних засобів, спрямованих на розуміння джерел, змісту, характеру і напрямів соціально-економічних змін на історичній, сучасній та майбутній стадії розвитку ринку праці;

3) практичне втілення ринкових елементів і стосунків у процес соціально-трудових відносин в системі „працівник-роботодавець”, зростання здатності цієї системи адаптуватись в умовах конкурентної боротьби до нових вимог соціально-орієнтованої ринкової економіки;

4) практичну реалізацію сучасних прогресивних соціально-економічних форм і методів регулювання ринку праці в умовах трансформаційного періоду, кінцевою метою яких є підвищення життєвого рівня населення.

Що стосується категоріального виразу “підвищення життєвого рівня” ми вважаємо, що при його використанні застосовується дещо спрощений підхід. Згідно міжнародної практики для оцінки рівня розвитку країн використовується синтетичний показник – індекс людського розвитку. Для кожної країни він різний. Сформоване громадянське суспільство розвиненої держави передбачає певний комплекс економічних, соціальних, політичних атрибутів для цивілізованого розвитку особистості, котрі і становлять основу рівня життя середньостатистичного громадянина. До такого суспільства, з деякою мірою умовностей, можна віднести і Україну кінця 80-х років минулого століття. Значний економічний спад в 90-х роках призвів значну частину населення до межі фізіологічного виживання. Постає питання: Чи незначний, тривалий в часі процес виходу з суцільного колапсу можна називати “підвищенням життєвого рівня”? Ми виходимо з того

методологічного положення, згідно якого будь-яка системна трансформація повинна супроводжуватися підвищенням життєвого рівня населення. Тому відправною точкою використання даного терміну можна вважати період, котрий характеризується тим рівнем соціального, економічного розвитку, як до початку трансформаційних перетворень. Період, що супроводжувався зниженням життєвого рівня ми пропонуємо характеризувати, як “трансформаційний лаг”, а замість терміну “підвищення життєвого рівня” вживати в цей період термін “релаксація життєвого рівня”.

Отже, у плані теоретичного обґрунтування нашої гіпотези, центральним моментом є методологічне положення, що трансформаційні процеси як у сфері праці, так і стосовно ринку праці мають відбуватися не лише в контексті структурних зрушень в економічній системі країни та відповідати їх позитивній динаміці, а й обов'язково викликати зростання суспільного добробуту.

Зміст соціально-економічної трансформації визначається характером проблем, вирішення яких потребує реалізації відповідної політики. Як правило, трансформація є результатом здійснення сукупності заходів, дій, операцій, планів, програм, згрупованих і розподілених щодо відповідних етапів (стадій). Останні характеризують послідовність якісного виконання тих чи інших робіт по реалізації задекларованої мети – в нашому випадку – це покращення життєвого рівня населення, внаслідок вдало проведеної соціально-економічної трансформації ринку праці, збалансованої і всією системою економічних перетворень

Зважаючи на вище згадане, потрібно дати повну характеристику основних концептуальних засад соціально-економічної трансформації ринку праці, яка б включала в себе усі сторони і аспекти цієї складної та багатогранної проблеми (рис.1.8). Перш за все слід здійснити класифікацію видів соціально-економічної трансформації ринку праці та узагальнити підходи до її типології. Зважаючи на різноманітність чинників, форм, джерел, напрямків та інших визначальних рис цього процесу

пропонуємо наступний поділ ознак соціально-економічної трансформації ринку праці, що звичайно не претендує на завершеність і в силу поставлених перед дослідниками завдань може бути вдосконалений та розширений.

За природою процесу необхідно розрізняти революційну та еволюційну (реформаторську) трансформацію ринку праці; за характером керованості – стихійну (або неупорядковану) та планомірну (впорядковану) трансформації; за напрямком розвитку – лінійну (одновекторну), багатовекторну і всебічну трансформації; за тривалістю – короткотермінову (до двох-трьох років), середньотермінову (до п'яти-десяти років), довготермінову (понад десять років); за якісним змістом - традиційно виділяють конструктивну та деструктивну трансформації; відповідно за характером розвитку (спрямованістю) – перспективну і ретроспективну; за динамікою – дискретну (або імпульсивну), ритмічну (рівномірну) і циклічну (хвилеподібну) трансформації ринку праці. Але найбільш важливою, на нашу думку, з точки зору функціонування ринку праці та цілесприймання його розвитку є наступні види соціально-економічної трансформації ринку праці:

- а) модифікаційна (зміна структурних відносин);
- б) регулятивна (зміна функціональних відносин);
- в) корелятивна (зміна функціональних станів);
- г) стабілізаційна (зміна динамічних ситуацій);
- д) адаптаційна (зміна динамічних умов).

Значно складнішим є питання типології трансформації ринку праці. Під типізацією соціально-економічної трансформації ринку праці ми розуміємо систематизацію або виділення різних типів трансформації, залежно від їх рівня організації, управлінської значимості, політичної спрямованості та практичного шляху реалізації відповідної політики. Ось чому кожний тип повинен характеризуватися своїми чинниками та передумовами виникнення, ознаками і властивостями, а також критеріями і тенденціями розвитку.

Зважаючи на це ми пропонуємо розглядати наступні типи пари трансформації ринку праці:

ринкові та адміністративні;

інтенсивні та екстенсивні;

індустріальні та постіндустріальні;

кризові та післякризові (в рамках останньої доцільно виділити наступні підтипи: санаційний, адаптаційний і стабілізаційний).

Але найбільш суттєвою, на нашу думку, є інтегральна типологія соціально-економічної трансформації ринку праці за механізмом трансформації:

Ліберальний, якому відповідає м'який градуалістичний механізм трансформації, що характеризується поступовим подоланням існуючих деформацій на ринку праці.

Радикальний, якому відповідає жорсткий “шоковий” механізм трансформації з радикальними підходами до вирішення існуючих проблем в сфері трудових відносин.

Інтегральний, якому відповідає збалансований “органічний” механізм трансформації з характерними для нього поєднаннями стимулюючих та жорстких методів регулювання ринку праці.

Усі вищезгадані види та типи соціально-економічних трансформацій ринку праці характеризуються певними рисами і тенденціями. До провідних ми відносимо традиційні риси: системність; динамічність; наскрізність; стабільність (сталість); впорядкованість та інші. Значно складніше виділити ті чи інші тенденції, що характеризують різноманітні субституціональні процеси на ринку праці. Але ми вважаємо за потрібне зупинитись хоча б на наступному їх переліку:

а) раціоналізація механізму функціонування ринку праці;

б) інституціоналізація сфери зайнятості;

в) легітимізація правовідносин у сфері трудового законодавства;

г) адаптація робочої сили до нових ринкових умов;

- д) гармонізація соціально-трудових відносин в системі „працівник-роботодавець”;
- е) корекція рівня державних соціальних гарантій;
- є) оптимізація державного регулювання ринку праці;
- ж) мінімізація рівня безробіття;
- з) регулювання заробітної плати відповідно із реальною оцінкою праці;
- и) стимулювання працівників до підвищення свого освітньо-кваліфікаційного рівня.

Вибір того чи іншого механізму трансформації ринку праці, як правило, залежить від опрацьованості суспільних регуляторів (економічних, фінансових, правових, політичних, соціальних, культурних, освітніх, психологічних, екологічних та інших). Щодо критеріїв, згідно яких вирішення проблеми соціально-економічної трансформації ринку праці чи розвитку сфери зайнятості, повинно ґрунтуватися на таких основних положеннях:

- а) вибір оптимальної моделі трансформації ринку праці;
- б) фінансове стимулювання більш ефективної праці;
- в) вдосконалення нормативно-правових актів у сфері трудового законодавства;
- г) надання політичних гарантій суб'єктам ринку праці щодо їх подальших перспектив;
- д) налагодження відносин соціального партнерства між усіма суб'єктами ринку праці;
- е) гарантія соціальної захищеності населення;
- є) мотивація до підвищення кваліфікації робочої сили та рівня культури праці;
- ж) психологічне пристосування до нових ринкових умов;
- з) екологічна стабілізація довкілля та організація безпечних умов праці.

Щодо наступного теоретичного обґрунтування динаміки, функціонування та практичної трансформації ринку праці в контексті

підвищення життєвого рівня населення, а також виходячи з вище розглянутих методологічних передумов та теоретичного змісту нашої трансформаційної концепції, доцільно розглянути основні закономірності, що обумовлені об'єктивними причинами становлення та розвитку ринку праці. Як правило, вони розкривають найважливіші тривалі тенденції та властиві їм суперечності, що розкривають внутрішні і суттєві зв'язки між трансформаційними процесами на ринку праці та підвищенням рівня життя населення.

Одразу наголошуємо, що в цьому параграфі дисертантом висвітлено лише основний перелік теоретичних закономірностей з коротким анованим оглядом їх сутності, а подальше розкриття їх змісту здійснено в наступних частинах роботи, які безпосередньо пов'язані з тими чи іншими закономірними узагальненнями щодо процесів трансформації ринку праці та його впливу на життєвий рівень населення. На нашу думку, такі закономірності логічно згрупувати за сферами застосування та пріоритетністю провідних процесів (економічних, соціальних, управлінських та ін.).

1. Закономірності соціального характеру:

- зростання життєвого рівня населення в результаті соціально-економічної трансформації ринку праці (впливає з самої логіки трансформаційних процесів);
- відповідність якості людського капіталу вимогам економічної модернізації (розкривається через потенційну можливість підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, а також їх спроможність опановувати модернізаційні процеси);
- взаємозалежність ступеню соціальної диференціації суспільства та рівня розвиненості ринку праці (впливає з розгортання процесу соціальної стратифікації, в ході якого формується середній клас, внаслідок поступової трансформації соціально-трудоких відносин на ринку праці);

- самореалізація якісних характеристик робочої сили в умовах посилення конкуренції на ринку праці (впливає з принципу синергічної взаємодії суб'єктів ринку праці);
- взаємозв'язок між соціальною стабільністю суспільства та ідеологією соціального партнерства в умовах соціально-орієнтованої економіки (ідеологія соціального партнерства, виступаючи регулятором соціально-трудових відносин стабілізує соціальну рівновагу суспільства).

2.Закономірності економічного характеру:

- адекватності рівня безробіття рівню розвитку соціально-трудова відносин (якісні зміни в сфері праці ведуть до подолання негативних тенденцій в сфері зайнятості);
- оптимізація структури зайнятості згідно із досягнутим рівнем структурних змін економіки (детермінується процесом сегментації та диверсифікації ринку праці);
- обумовленість посилення конкуренції робочої сили процесом розвитку ринку праці (пояснюється специфікою дій законів конкуренції на ринку праці);
- підвищення рівня продуктивності праці в ході інноваційного розвитку виробництва (детермінується реалізацією інструментів науково-технічного прогресу);
- забезпечення відповідності отриманого працівником доходу результатам його праці та потребам його відтворення (впливає з принципу адекватності заробітної плати трудовому внеску працівника);
- відмирання позаекономічного примусу до праці в ході трансформаційного процесу (пояснюється логікою впливу історичних змін суспільних відносин на процес праці).

3.Закономірності управлінського характеру:

- пропорційності керуючої та керованої підсистем управління ринком праці (передбачає раціональне співвідношення між цими підсистемами з метою забезпечення найбільш ефективного їх функціонування);
- оптимального співвідношення централізації та децентралізації функцій управління сферою праці (впливає із зміни рівня централізації в процесі суспільного розвитку);

Процеси соціально-економічної трансформації ринку праці нерозривно пов'язані із докорінними змінами у механізмах відтворення, розподілу і перерозподілу робочої сили, які існували в умовах адміністративно-командної економіки. Це питання потребує окремого аналізу, оскільки у даному випадку йдеться про масштабні і глибокі перетворення, які Україна, має досягнути за максимально короткий в історичному вимірі термін.

Класична теорія зайнятості передбачає побудову функції сукупного попиту на працю і сукупної пропозиції праці відповідно до умов досконалої конкуренції. Ці функції утворюються шляхом агрегування функцій попиту окремо взятих підприємців і функції пропозиції окремих працівників. При цьому суб'єктами попиту на ринку праці виступають приватні структури і держава, а суб'єктами пропозиції – домашні господарства.

На ринку досконалої конкуренції кількість найманих підприємцями працівників визначається двома показниками – реальною заробітною платою і вартістю (у її грошовому виразі) граничного продукту праці. Зі збільшенням кількості найманих працівників відбувається зменшення розміру граничного продукту (закон убиваючої прибутковості). Залучення додаткової одиниці праці припиняється тоді, коли вартість граничного продукту зрівнюється з розміром заробітної плати.

Таким чином, попит на працю знаходиться в зворотній залежності від розміру заробітної плати. При зростанні заробітної плати, за інших рівних умов, підприємець з метою збереження рівноваги має відповідно скоротити

попит на працю, а при зниженні заробітної плати попит на працю відповідно зростає [323, с.864с].

У положенні ринкової рівноваги повністю працевлаштовані всі працівники, готові запропонувати свої послуги при рівноважній заробітній платі. При будь-яких інших умовах заробітної плати рівновага на ринку праці порушується, наслідком чого може бути як наявність незайнятих робочих місць, так і виникнення безробіття. Обидві ці ситуації (безробіття і наявність незайнятих робочих місць) в умовах ринку досконалої конкуренції не можуть бути стійкими. Якщо пропозиція робочої сили перевищує попит на неї внаслідок встановлення заробітної плати вище рівноважного рівня, з'являються безробітні, готові запропонувати свою працю по більш низькій ціні, на яку змушені погодитися і ті, хто зайнятий у виробництві, щоб не втратити свої робочі місця. Коли ж попит на робочу силу перевищує її пропозицію через зниження заробітної плати в порівнянні з її рівноважним значенням, спостерігається зворотна картина. Роботодавці, щоб заповнити робочі місця, готові підвищити заробітну плату. Завдяки такому підвищенню розширюється коло працівників, готових при більш високій заробітній платі запропонувати свою працю. Як у першому, так і в другому випадках рівновага на ринку праці під тиском конкуренції відновлюється.

Разом з тим ми вважаємо, що дослідження процесу соціально-економічної трансформації ринку праці для перехідної економіки не може обмежуватися орієнтацією на модель ринку праці, характерну для умов досконалої конкуренції. У теоретико-методологічному плані ця модель є хоча й необхідним, проте недостатнім підґрунтям для аналізу сучасних процесів на ринку праці розвинених країн, і тим більше – країн, що стали на шлях соціально-економічної трансформації.

На цьому етапі дослідження важливо підкреслити, що переважна спільність інтересів робочої сили і її споживачів (бізнесу і держави) є найважливішою соціально-економічною рисою ринкової економіки. Вона створює міцну гуманістичну основу розвитку господарства і всього

суспільства. Безсумнівно, що організований, багато в чому керований державою і підтримуваний підприємствами товарної економіки, ринок праці, який постійно удосконалюється в міру розвитку господарства, є одним із ключових, життєво важливих ланок соціально - економічної системи будь-якої країни. Саме під тиском цих обставин відбувається історична трансформація класичного ринку праці, і на нашу думку, з методологічної точки зору, комплекс цих обставин має слугувати теоретичним підґрунтям для забезпечення системної трансформації ринку праці.

Так, при дослідженні і моделюванні трансформаційних процесів для умов перехідної економіки обов'язково має бути враховано той факт, що на сучасному ринку праці розвинених країн все помітнішою стає роль держави. Насамперед це пояснюється тим, що законодавча діяльність держави охоплює всю гаму соціально-трудових відносин. Крім того, держава не тільки пред'являє попит на робочу силу в державному секторі економіки, але й регулює його в приватному секторі, визначаючи основні параметри найму робочої сили в масштабах національної економіки.

Значний вплив на ринок праці мають державні соціальні програми (допомога малозабезпеченим, допомоги по безробіттю, різні соціальні виплати, пенсійне забезпечення та інші.). Ці програми сприяють стабілізації соціально-економічного становища у зонах підвищеного ринкового ризику, пом'якшують наслідки не передбачуваних стихійних зрушень на ринку праці під дією ринкової кон'юнктури. У зв'язку з цим важливо підкреслити той факт, що в сучасних умовах все помітнішою стає роль особливого елемента ціни праці, який не пов'язаний напряму із функціонуванням ринку праці й ґрунтується на позаринкових принципах. Згадана обставина є характерною для сучасного розвиненого ринку праці, і відповідно має враховуватися при здійсненні трансформаційних перетворень. Значною є і посередницько-допоміжна роль держави на ринку праці. Вона частково бере на себе функцію пошуку і надання робочих місць, а також створення загальнонаціональної мережі відповідних структур з питань працевлаштування. Крім того,

державні системи навчання і перенавчання робочої сили сприяють адаптації населення до мінливих вимог ринку.

Важливе місце в регулюванні ринку праці займає біржа праці – установи, що здійснює посередництво між працівниками і підприємцями при купівлі–продажу робочої сили і реєстрацію безробітних. Перші такі біржі були відкриті в першій половині XIX століття. У Росії вони виникли на початку XX століття, які створювалися міськими управами у великих промислових центрах, таких як Москва, Петербург, Рига, Київ, Одеса. Поряд із біржами праці в Росії до 1917 року одержали широке поширення платні приватні посередницькі контори. На сьогодні функції біржі праці виконує в Україні – органи Державна служба зайнятості, структури якої підпорядковані, центральним органам виконавчої влади з питань праці, зайнятості та соціального захисту.

Слід відзначити, що приблизно з середини 80–х років у поглядах на принципи побудови та регулювання ринку праці відбулися значні зміни. Вони були пов'язані з практичним втіленням у життя теоретичних концепцій неоконсерватизму в багатьох розвинених країнах Заходу. Теоретичні погляди неоконсерваторів виходять із того, що внаслідок зарегульованості ринку праці він настільки втратив гнучкість, що, власне кажучи, перестав виконувати ринкові функції. Йому, на їхню думку, властивий стан хронічної нерівноваги, викликаний масштабним втручанням у його механізм багатьох регулюючих суб'єктів.

Як наслідок – відбувається недостатнє підвищення ефективності виробництва, виникнення і усталення хронічного та масового безробіття. Ситуація загострюється ще і тому, що нові форми організації праці і менеджменту, прискорення науково–технічного прогресу, структурна перебудова економіки, загострення конкуренції на внутрішньому і зовнішніх ринках пред'явили особливі вимоги до сукупної робочої сили, яка в нових умовах повинна відрізнятися підвищеною професійною, кваліфікаційною і територіальною (у тому числі міжнародною) мобільністю. Така мобільність,

на думку неоконсерваторів, немислима в умовах “блокування” ринку державою і профспілками.

Виходом із цього становища, на думку неокласиків, є дерегулювання, яке має на меті підвищення гнучкості ринку праці, пристосування його до сучасних вимог, що не може бути досягнуте без істотного посилення конкурентного механізму. Вважається доцільним введення набагато гнучкішої, ніж традиційна, системи оплати праці, яка повинна базуватися не на методі аналітичної оцінки робочих місць, що застосовувався в 60–80 х роках, а на принципі індивідуальних ставок заробітної плати.

Зростає роль преміальних виплат, причому останні часто узгоджуються не з поточним трудовим внеском працівника, а з його загальною компетентністю, потенційно можливими здатностями і диференціацією трудових функцій, підвищенням кваліфікації. Використовуються і такі форми матеріальної винагороди, як доля в прибутку підприємства. Зростає роль працівника у вільному виборі форм оплати праці, соціальних виплат, тривалості робочого дня і форм зайнятості. Одержують поширення нестандартні види зайнятості: надомна; тимчасова робота за індивідуальними контрактами; часткова зайнятість.

Застосування принципів дерегулювання ринку праці передбачає перегляд законодавчої регламентації цього ринку і системи соціальних гарантій з метою посилення конкурентних засад. Найважливішою формою регулювання ринку праці, відповідно до згаданої концепції, мають стати не колективні, а виключно індивідуальні трудові угоди. Таким чином, у даному випадку йдеться про відому, досить популярну і аргументовану концепцію, яка, фактично, пропонує зворотну трансформацію ринку праці, повернення його до принципів регулювання, характерних для історичного періоду часів “вільної конкуренції”. Саме тому для більш обґрунтованого висновку щодо прийнятності чи неприйнятності неокласичної моделі ринку праці для країн, що здійснюють його соціально-економічну трансформацію, необхідно більш детально розглянути природу, причини і можливості протидії такому явищу,

як безробіття. На нашу думку, насамперед феномен безробіття в даному випадку має бути у фокусі уваги дослідників, оскільки в нових демократичних країнах проблема зайнятості населення в силу цілком очевидних причин має значно більш жорсткі соціальні, економічні і політичні обмеження, ніж у розвинених країнах.

Відомо, що будь-якому товарному ринку властиві свої характерні риси. Характерною рисою ринку праці, що відрізняє його від будь-якого іншого товарного ринку, є те, що найм і використання робочої сили, з одного боку, відбувається на основі добровільності як працівника, так і роботодавця, а з іншого – існує система соціальних гарантій для учасників ринку праці, що забезпечується державою. При цьому, що важливо окремо підкреслити, держава ні за яких обставин не виступає директивною силою, яка наділила сама себе монопольними правами регулятора ринку праці. Досвід розвитку економіки високорозвинених західних країн показує, що подібна ситуація неминуче призводить до призупинення еволюційного розвитку суспільства і його деградації.

У зв'язку з цим, враховуючи “генетичну” прихильність владних структур постсоціалістичних держав, що здійснюють трансформацію ринку праці, до адміністративно–командного підходу у цій сфері, необхідно зафіксувати як методологічну парадигму неприйнятність для ринкової економіки категорії повної зайнятості. Сутність цієї парадигми полягає в тому, що державні гарантії у сфері зайнятості не поширюються на забезпечення робочими місцями всіх бажаючих – з одного боку, і на примус до праці – з іншого. Тому у кожний відрізок часу у суспільстві існує певна кількість працездатних громадян, що з тих чи інших причин не працюють. При цьому безробіття може існувати в різних формах (фрикційне ;структурне, або технологічне; циклічне; приховане; застійне).

Крім того, як специфічний феномен, характерний для економік, в яких відбуваються трансформаційні процеси не еволюційної, а революційної природи, тобто на основі системних, формаційних перетворень, на нашу

думку, має бути виділена ще одна форма безробіття – трансформаційне безробіття. Його природа пов'язана із кризовими процесами в економіці – природним супутником переходу економічної системи від адміністративно-командної до ринкової моделі розвитку.

Поки що ми не будемо детально зупинятися на особливостях виникнення, розвитку, наслідках і методах протидії трансформаційному безробіттю. З точки зору методології нашого дослідження наявність цього феномену, який, саме як окрема і понятійно визначена форма безробіття, в науковій літературі ще не знайшов належного висвітлення, має право на існування щонайменше з двох причин.

Перша з них стосується прийнятності політики орієнтації на неокласичну модель ринку праці, про що йшлося вище. Наявність трансформаційного безробіття робить її не лише дискусійною, проблематичною і ризикованою, але й недоцільною і соціально небезпечною. Очевидно, що використання принципів неокласицизму стосовно ринку праці тотожне підвищенню ступеня стихійності процесів у сфері зайнятості. Для розвинених економік такі процеси, з одного боку, не становлять помітної соціальної загрози, і з іншого, підвищують гнучкість ринку праці і створюють більш сприятливі умови для бізнесу. Для перехідних же економік проблема полягає в іншому: у приборканні стихійних процесів зменшення попиту на робочу силу і підвищенні рівня регульованості процесів на ринку праці. Додаткові елементи стихійності для такого ринку є фактором дестабілізації суспільства і держави, і саме з цих міркувань запровадження неокласичних принципів побудови моделі ринку праці має оцінюватися як необгрунтоване і передчасне.

Друга причина полягає в тому, що у плані методології дослідження процесів трансформації ринку праці, особливо в контексті їх впливу на рівень життя населення, надзвичайно важливо брати до уваги наступну вимогу, що впливає із наявності трансформаційної форми безробіття: соціально-економічна політика в період трансформації повинна постійно

співвідносити заходи щодо поглиблення ринкових реформ із заходами в області продуктивної зайнятості. Таким чином, важливим принципом забезпечення соціально прийняттого (ефективного) рівня зайнятості населення є знаходження компромісу між економічними і соціальними результатами процесів соціально-економічної трансформації. Це означає, що будь-які законодавчі ініціативи, національні, галузеві і регіональні програми та конкретні соціально-економічні заходи, повинні попередньо оцінюватися за критерієм їхнього впливу на ринок праці і відповідно коригуватися у разі необхідності. Тут важливо усвідомити, що лише за умови забезпечення продуктивної зайнятості можна досягти більш високого рівня життя населення. А тому при соціально-економічній трансформації ринку праці необхідно застосувати не лише механізм регулювання динамічної рівноваги попиту і пропозиції робочої сили, а й стимулювання продуктивної зайнятості, про що йде мова нижче.

1.4. Спрямованість трансформації ринку праці на забезпечення продуктивної зайнятості населення як основи підвищення його життєвого рівня.

З'ясування методологічних основ взаємозв'язку показників рівня життя населення з продуктивною зайнятістю в умовах трансформації ринку праці особливо важливо для вирішення загальних і конкретних проблем соціально-економічного розвитку країни. При цьому специфічною особливістю дослідження є виявлення не лише взаємозв'язку, між цими показниками, а й визначення шляхів забезпечення зайнятості населення за умов трансформації ринку праці. Адже під час трансформаційних процесів проблема зайнятості набуває особливої гостроти, змінюються її структура, співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції тощо.

В центрі ж уваги повинні бути питання досягнення позитивного впливу трансформації ринку праці на піднесення саме продуктивної зайнятості, як важливої передумови підвищення життєвого рівня населення.

В науковій літературі однозначне трактування продуктивної зайнятості відсутнє. Проведений контент-аналіз дозволяє констатувати, в одному випадку, синонімічне вживання термінів “продуктивна”, “ефективна”, “раціональна”, “оптимальна” зайнятість, а в іншому – абсолютну неоднозначність. Вивчення першоджерел [29;37;38;62;65;86;117;163;169;225] дозволяє зробити висновок що термін “продуктивна зайнятість” (в дещо спрощеній подачі) зводиться до наступного. Ряд авторів робить акцент на економічному аспекті (напр.[65;117]), інші додають соціальний та психологічний аспекти. В основу ефективної зайнятості закладено економічний ефект. Проте перебіг трансформаційних процесів на ринку праці провокує появу ситуації, коли від певного виду зайнятості економічний ефект мінімальний, або й взагалі відсутній, але для збереження певних пропорцій на ринку праці така зайнятість соціально оправдана. Наприклад, утримання роботодавців від скорочення чисельності працівників при перепрофілюванні чи реорганізації підприємств явно приносить йому збитки, проте дозволяє стримати на протязі певного періоду масове вивільнення робочої сили і тим самим не допускається можливість соціального вибуху. На нашу думку, поєднання раціональної і ефективної зайнятості є основою формування її продуктивності, а синонімом останньої може виступати оптимальна зайнятість. Перше застосування даного терміну дано Міжнародною організацією праці, котра ще 17 червня 1964 року на Генеральній Конференції МОП в 122 Конвенції “Про політику в галузі зайнятості” вперше сформулювала політику, спрямовану на створення “повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості”. На погляд дисертанта досить слушними є закладені в Конвенції №168 “Про сприяння зайнятості та захист від безробіття” позиції, що пов’язують продуктивну зайнятість із високими доходами, почуттям самоповаги, самореалізації. Деякими

вітчизняними дослідниками заперечується таке твердження з огляду на наслідковий, а не причинний характер зв'язку [65, с.173]. Ми апелюємо до причинно-наслідкового зв'язку, оскільки виходимо з тих методологічних позицій, що без достатньої грошової винагороди, відчуття самоповаги від виконуваної роботи, самореалізації продуктивна зайнятість неможлива.

Недоліком більшості визначень є по-перше, відсутність творчого підходу до процесу праці. Це важливо, враховуючи трансформаційну похідну сучасних суспільних процесів і її кінцеву мету, котра буде сприяти гармонійному розвитку як суспільства, так і кожної особистості, зокрема. По-друге, виділення в сфері суспільно-економічних відносин тільки економічно активного населення. На нашу думку, в систему взаємовідносин “державна – суб’єкти господарювання – економічно активне населення” доцільно вводити і економічно неактивне населення. Неможливо ігнорувати той факт, коли економічно неактивний громадянин (скажемо на умовах фінансової чи земельної ренти) в своє задоволення займається живописом, не отримуючи за це ніяких коштів, проте організовуючи виставки для широкого загалу. Чи є ця зайнятість продуктивною? Відповідь повинна бути ствердна, з огляду на естетичне задоволення інших членів суспільства, їх духовних та культурних запитів. Отже під продуктивною зайнятістю в умовах трансформації ринку праці ми розуміємо таку форму суспільно-економічних відносин, яка будується на принципах соціально-орієнтованого розвитку держави, спрямована на піднесення економічного потенціалу, соціальної рівноваги, політичної стабільності, веде до підвищення життєвого рівня, розвитку особистості.

Конкретні проблеми формування та врахування в практичній діяльності держави пріоритетів людського розвитку в системі соціально-економічних відносин, є предметом дослідження багатьох сучасних фахівців як нашої країни, так і найближчого зарубіжжя. Дослідження торкаються широкого спектру окремих аспектів цієї проблеми. Зокрема, методологічним та практичним шляхам забезпечення соціальних пріоритетів ринку праці

присвячені роботи С. Бандура, С. Дорогунцова, М. Долішнього, Т. Заяць, О. Іванілова, В. Онікієнка, М. Шаленко, Е. Лібанової, В. Петюха, В. Герасимчука, С. Мочерного, Л. Шевченко, І. Петрової, І. Маслової, Р. Колосової, Г. Купалової, С. Трубича, В. Франдюка, Т. Анішиної, Т. Черниш, І. Черніна та інших.

Так, С. Дорогунцов доводить, що загострення ситуації на ринку праці, яке сталося через зниження обсягів виробництва та його реструктуризацію, накопичення проблем у сфері соціально захисту населення, призвело до значної маргіналізації населення України; С. Мочерний розглядає людину як власника своєї індивідуальної продуктивної сили, який має право власності і на відповідну частку виробленого продукту; О. Булатов вважає, що ринок праці є складною системою відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили; В. Герасимчук доводить, що людина на ринку праці має розглядатися не тільки як носій робочої сили, але і особистість, якій властиві певні потреби, інтереси, цінності, а її розвиток та життєвий рівень стають цілями економічного зростання; І. Чернін в своїх дослідженнях дійшов висновку, що людина, яка одночасно є виробником і споживачем матеріальних і духовних благ, завдяки собі та своїм інтересам урівноважує у кінцевому рахунку економічні та соціальні відносини; В.Франдюк переконаний, що для України дослідження взаємозв'язку між доходами і зайнятістю, в умовах різкого зниження реальних доходів від трудової діяльності, стрімкого знецінення вартості робочої сили та зниження мотивації праці, має особливо актуальне значення для розробки пропозицій щодо поліпшення керованості ринком праці; Т. Заяць вважає, що головною передумовою і основним засобом формування соціально орієнтованого типу господарювання, здатного забезпечити продуктивну зайнятість населення на основі прогресивних форм організації праці, є достатній рівень соціальної захищеності працездатного населення та необхідний для нормального відтворення робочої сили рівень оплати праці та сукупних доходів; С. Трубич дійшов висновку, що нині

виникла об'єктивна потреба формувати нову модель зайнятості з гуманістичним спрямуванням завдяки залученню системи соціальних показників і заходів, спрямованих на формування найбільш корисних для суспільства соціальних якостей особистості, де активним елементом розвитку людини стала б сфера праці і гідний рівень життя населення; О. Іванілов справедливо вважає, що основними причинами зниження рівня життя населення в Україні стали: швидко зростаюче безробіття, неповна зайнятість, заборгованість із виплати заробітної плати [136, с.4; 212, с.76; 348, с.142; 87, с.16; 335, с.3; 66,с.3; 304, с.46; 313, с.144; 317, с.10].

На наш погляд, аксіоматично важливим для розуміння сутності взаємозв'язку зайнятості та рівня життя населення в сучасний період трансформації українського суспільства, є підхід С. Бандура, який вважає, що “забезпечення продуктивної зайнятості – це не лише максимально ефективне використання соціального та трудового потенціалів, але і зростання життєвого рівня населення та його платоспроможності”[290, с.6].

Водночас, стан сучасних вітчизняних досліджень процесів взаємозв'язку зайнятості та рівня життя населення досить вдало характеризує О. Кучинська, яка цілком вірно, на нашу думку, стверджує, що через недостатню концептуальну розробленість теорії перехідної економіки, формування нового типу господарювання в державі здійснюється без належної узгодженості із структурною, інвестиційною та соціальною політикою. Ця обставина суттєво ускладнює досягнення якісно нового рівня розвитку соціально-трудових відносин, які дозволили б створити умови для всебічного розвитку людини саме у сфері трудової діяльності, забезпечити необхідний життєвий рівень на основі гуманізації всіх сторін суспільного життя [290, с.9].

Для виявлення особливостей впливу продуктивної зайнятості на рівень життя населення, на нашу думку, передусім, необхідно з'ясувати сутність категорії “рівень життя населення”. Більшість фахівців з цього питання вважають, що категорія “рівень життя населення” – особливий, якісно

складний і структурно неоднорідний об'єкт наукового соціально-економічного дослідження. За своїм змістом дана категорія об'єднує широку гаму соціально-економічних відносин, що характеризують специфіку умов життєдіяльності особи, родини, соціальних об'єднань (груп і класів), а також населення країни в цілому.

Своєрідність категорії “рівень життя населення” полягає в тому, що вона не може характеризуватися яким-небудь одним показником, і об'єктивно визначається широким спектром індикаторів, кожний із яких стосується лише окремого елемента або певного прояву відносин, що виникають у процесі функціонування єдиного багаторівневого суспільного організму. Потрібно відзначити, що проблемі рівня життя населення присвячено в численні публікації [45; 55; 67; 114; 174; 184; 189; 198; 259; 280; 334].

Підсумовуючи існуючі в літературі наукові погляди щодо сутності категорії “рівень життя”, можна зробити висновок, що вона відбиває системне, комплексне і багаторівневе соціально-економічне явище. По суті, саме складність внутрішньої структури цього поняття визначає необхідність використання при дослідженні рівня життя багатофакторного аналізу і багаторівневої системи показників. При цьому, як із теоретичної, так і з практичної точки зору важливо розмежувати показники, що безпосередньо характеризують рівень життя – з одного боку, і зовнішні умови його формування – з іншої. До останніх відносяться, зокрема, рівень розвитку виробництва, відносини власності, рівень зайнятості, рівень продуктивності й умови праці, природно-кліматичні умови тощо.

На нашу думку, у системі соціально-економічних відносин категорія “рівень життя” займає особливе місце. З одного боку, оцінка рівня життя в повному обсязі вимагає обліку споживаних благ, їхніх якісних характеристик, умов життєдіяльності, причому як у робочий, так і у вільний час. Водночас дефініція “рівень життя”, будучи за своєю сутністю соціально-економічним поняттям, значною мірою детермінується іншими поняттями,

що характеризують умови і спосіб життя населення. Мова йде про поняття “спосіб життя” та “якість життя”, які є соціально-психологічною та соціально-екологічною змістовними компонентами такої широкої категорії як “суспільний добробут”.

Таким чином, категорія “рівень життя” у широкому розумінні синтезує головні сторони життєдіяльності людей, а в більш вузькому розумінні - оцінюється як рівень добробуту населення. Відповідно, характеристики рівня життя найбільш повно віддзеркалюють такі узагальнюючі показники життєвого рівня, як рівень матеріального забезпечення (у широкому спектрі матеріальних потреб), рівень споживання, рівень вартості життя, з доповнючими їх рівнями грошових доходів та платоспроможного попиту.

Важливо підкреслити, що рівень життя у всій його складності і багатомірності прояву покликаний слугувати своєрідним мірилом, ефективності реалізації державою як основних напрямків соціально-економічної політики, так і окремих рішень економічного характеру, пов'язаних із забезпеченням продуктивної зайнятості. Очевидно, що дана функція показника рівня життя може бути реалізована лише за умови використання відповідного апарату досліджень, що дозволяє збирати, обробляти й аналізувати величезні масиви вихідної інформації, що стосується даної проблеми.

Як засвідчують результати проведених нами досліджень, комплексний характер взаємозв'язку і взаємовпливу окремих елементів продуктивної зайнятості і рівня життя населення неможливо однозначно й остаточно оцінити яким-небудь одним синтетичним показником. Рівню життя, як системному соціальному феномену, іманентно властива складна структура (ієрархія) взаємозалежних і взаємопідлеглих характеристик, яку можна представити у вигляді системи показників, що характеризують той або інший бік відтворення населення у його регіональних, соціально-групових та індивідуальних аспектах.

Таким чином, як у теоретичному, так і в практичному дослідженні рівня життя населення найважливіше місце займає проблема адекватної оцінки його основних параметрів, виходячи з внутрішньої логіки саморозвитку цього феномену і конкретних завдань його вивчення.

Як уже відзначалося, категорія “рівень життя населення” у її широкому розумінні визначається системою відносин, що формують умови розвитку людей. Вона характеризує досягнутий у суспільстві на певному етапі його розвитку рівень задоволення різних, причому не тільки фізичних, потреб населення, а також визначає, і, у кінцевому підсумку, оцінює поточні і перспективні економічні джерела і рівень гарантій забезпечення життєдіяльності окремого громадянина.

У методологічному аспекті проблему адекватної оцінки рівня життя населення можна представити у вигляді двох взаємозалежних блоків. В одному з них сконцентровані первинні, вторинні і т.п. потреби індивіда, родини, соціальної групи і суспільства в цілому у власному відтворенні, а в іншому – економічні, соціальні, природні, культурні та інші можливості їхньої реалізації, що, у кінцевому рахунку, і визначає механізм їхнього саморозвитку. Структуроутворюючим і логічно вихідним елементом, що визначає рушійні сили і характер розвитку системи, що складає структурно-змістовне наповнення категорії “рівень життя населення”, є особисті потреби людей. Саме необхідність реалізації тієї або іншої потреби спонукає індивіда до активних дій, спілкування, виробничої, творчої або підприємницької діяльності.

Важливо підкреслити, що, з одного боку продуктивна зайнятість є засобом задоволення первинних потреб, особистості, з іншого – сама вона виступає своєрідною (причому, у розвиненому суспільстві – первинною) потребою як індивіда, так і суспільства, частиною якого він є (рис. 1.9). Згідно вищевикладеного в будь-якій суспільній формації потреби виступають першоосновою життєдіяльності особистості. На відміну від спрощеного розуміння потреб, як бажання володіти, користуватися і споживати, в

економічному розумінні категорія потреб характеризує відносини, що виникають між людьми (індивідуумами, групами, класами і суспільством в цілому) у процесі створення, розподілу, присвоєння і споживання життєвих благ з метою забезпечення можливих (максимально сприятливих) умов життєдіяльності. У цьому розумінні об'єктивно обґрунтовані потреби визначають потенційні можливості суб'єктів соціально-економічних відносин до споживання життєвих благ у визначених кількісних обсягах і відповідної якості.

З огляду на двоблоковий характер параметрів рівня життя населення, класифікація потреб відбиває і характер їхнього задоволення, а саме за: цільовим призначенням (матеріальні, духовні, соціальні і т.п.); засобами задоволення; ступенем необхідності; формою задоволення; еластичністю і взаємозамінністю і т.п. Потреби мають складну внутрішню структуру, для якої характерні відношення субординації (ієрархічності), координації (балансування) і взаємозамінності. У зв'язку з цим слід зазначити, що в теорії рівня життя населення широке поширення одержав рівневий (ієрархічний) підхід до визначення структури системи потреб [189, с.28-29].

Як правило, вищий щабель при цьому займають абсолютні потреби, що є абстрактно-довільними відносно конкретних споживчих вартостей і представляють ідеальний мотив, що внутрішньо спонукає до споживання. Далі (за зменшенням рівня ієрархії) йдуть: дійсні потреби (що відзеркалюють суспільний стан індивіда); реальні потреби (які визначають уявно-необхідний рівень споживання); платоспроможні потреби (що ґрунтуються на доходах індивіда); необхідні потреби. Таким чином, необхідні потреби, що визначаються обсягом засобів існування, які забезпечують фізичне виживання людей, відносяться багатьма авторами до самого низького щабля ієрархії потреб.

На наш погляд, подібна конструкція є дуже умовною і спірною, оскільки вона вірна лише в двох відношеннях – із огляду на обсяги (маси) потреб, зосереджених на кожному з цих рівнів, і суб'єктивної оцінки

суб'єктами кожного з них (за принципом “краще” – значить “вище”; “гірше” – значить “нижче”). Однак ця ієрархічна піраміда потреб має прийняти зворотній вигляд, якщо підходити до різних рівнів потреб, по–перше, в історичному плані, тобто з погляду на зростання потреб людей у процесі розвитку виробництва; по–друге, із позицій першочерговості задоволення потреб як для окремої особистості, так і для суспільства в цілому; і нарешті, по–третє, у відношенні формування соціально-економічної політики будь–якої держави, що у першу чергу повинна забезпечити надійні гарантії власної безпеки і задоволення самих необхідних потреб народу. Останнє особливо актуально для України та яскраво виявляється в тих проблемах, що стоять перед країною щодо підвищення рівня життя народу і боротьби з бідністю. В політиці держави саме цим, невідкладним потребам, приділяється пріоритетна роль, і в сучасній системі соціально-економічних цілей розвитку країни їхнє місце, безумовно, є провідним.

Для розуміння взаємовідносин категорії рівня життя населення і продуктивної зайнятості, на наш погляд, важливо підкреслити, що з категорією потреб тісно зв'язана категорія попиту, тобто активних потреб, що потребують задоволення. Попит входить у структуру системи життєвого рівня населення і має дві взаємозалежні сторони: споживчу і платоспроможну. З одного боку, він виступає в якості конкретної (явної) форми прояву потреби, а з іншого – необхідним елементом ринку, оскільки повинен бути представлений певною сумою грошей, призначеною для оплати вартості товарів, робіт або послуг, що споживаються. Таким чином, ступінь задоволення попиту формується під впливом тої наявної грошової маси, що еквівалентна вартісній величині сукупної ціни робочої сили.

Платоспроможний же попит населення віддзеркалює рівень досягнутий рівень його продуктивної зайнятості. При цьому обсяг і зміст потреб є не тільки умовою, але і результатом, наслідком діяльності людей. Вони обумовлюються матеріальними, нематеріальними умовами життя

суспільства й особистості, і змінюються під впливом як змін, що відбуваються у виробництві, так і різних історично обумовлених обставин.

Рівень платоспроможного попиту населення (можливість реалізації потреби) визначається продуктивністю зайнятості з точки зору обсягів, отриманих в результаті трудової діяльності коштів (грошових доходів). Іншими словами (і це засвідчує наведені у подальших розділах дисертаційного дослідження аналіз), чим вищим є рівень платоспроможного попиту, тим вищою є відносна продуктивність зайнятості, і, навпаки.

В результаті задоволення (повного або часткового) наявних потреб за рахунок певних засобів виникає новий зріз оцінки основних параметрів рівня життя – рівень споживання. Теоретичною основою з'ясування характеру взаємозв'язку кількісного і якісного визначення поняття “рівень споживання” є об'єктивна закономірність неухильного підвищення потреб. Рівень індивідуального споживання є безпосередньою характеристикою повноти реалізації індивідуальних потреб через споживання матеріальних і нематеріальних благ, тим самим формує добробут особистості і суспільства. Проте в даному випадку варто враховувати, що рівень добробуту детермінований вартістю життя. Адже ця категорія виражає вартість основних товарів і послуг, які необхідні для підтримки життєдіяльності людини і є по-суті віддзеркаленням прожиткового мінімуму.

Досягши певного рівня споживання людина, як правило, починає замислюватись над задоволенням інших потреб неекономічного характеру. Відповідні групи потреб пов'язані із соціальним статусом і біологічною природою людини. Це різноманітні соціальні потреби (медичні, освітні, культурні, рекреаційні, спортивні та інші). Серед останніх, на нашу думку важливо окремо зупинитись на проблемах соціального захисту та криміногенної безпеки населення. Не менш важливими є потреби в екологічно чистому середовищі існування та здоровому способі життя, які вимагають обов'язкового вирішення широкого спектру екологічних (природоохоронних та антропоохоронних) проблем.

Таким чином, ми отримуємо замкнутий цикл в основі якого знаходиться продуктивна зайнятість (рис 1.10.). До комплексу показників, які безпосередньо пов'язані з характеристикою продуктивної зайнятості відносяться показники, що характеризують умови життєдіяльності людини в сфері виробництва, тобто такі, які розкривають характер впливу чинників, що обумовлюють рівень забезпечення громадян умовами, необхідними для праці. Ці показники дозволяють оцінити умови праці і характер трудової діяльності на окремих підприємствах, у галузях і регіонах, а також у професійно – кваліфікаційному розрізі.

До їх числа відносяться:

- рівень зайнятості населення (цей показник засвідчує обсяг задоволення потреб населення у застосуванні власної робочої сили);
- структура зайнятості (показує пропорції зайнятих в галузевому, територіальному, статевому-віковому, професійному зрізах);
- рівень оплати праці (даний показник характеризує можливість фізичного, інтелектуального та професійного відтворення працівника);
- тривалість робочого дня, тижня, місяця (цей показник при достатньому рівні продуктивної зайнятості, яка має задовільнити його потреби, засвідчує реальні сподівання населення на скорочення тривалості перебування на робочому місці);
- рівень продуктивності праці (цей показник, у контексті підвищення рівня життя населення, має характеризувати не ступінь використання робочої сили, а рівень технологічного розвитку виробництва);

рівень використання фонду робочого часу (показник, за допомогою якого виявляються причини втрати робочого часу);

- рівень професійно-кваліфікаційної підготовки (використовується при визначенні конкурентоздатності особи на ринку праці);

- рівень техніки безпеки і охорони праці (цей показник має засвідчувати належний, з точки зору здоров'я працівника, стан охорони праці та рівень безпеки праці);
- рівень культури виробництва і його технічної оснащеності (частка засобів механізації й автоматизації виробничих процесів, інноваційна активність підприємств, частка підприємств, що впроваджували інновації, впровадження прогресивних технологічних процесів, обсяг відвантаженої інноваційної продукції, прибуток від використання винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій, зайнятість ручною працею, частка інженерно-технічних працівників і т.п.);
- рівень задоволеності працею (можливість самореалізації).

Комплекс цих показників має важливе значення для вибору і реалізації конкретних напрямів соціально-економічної політики держави в період соціально-економічної трансформації, коли інтенсивно відбувається структурна перебудова, що супроводжується масовою реструктуризацією і перепрофілюванням діяльності підприємств, що може призводити до погіршення умов зайнятості та праці і загального зниження рівня життя населення.

Слід зазначити, що достатньо відпрацьованими і досить глибоко досліджуваними є показники, що відбивають досягнутий рівень грошових доходів населення. Мова йде про показники, що характеризують обсяги фінансових ресурсів, якими володіє населення країни. Насамперед, тут важливі наступні показники:

- номінальні і реальні доходи населення;
- сукупні доходи особистості або родини;
- середній рівень заробітної плати в економіці держави, її галузях і сферах виробничої і невиробничої діяльності;
- розмір валового внутрішнього продукту в розрахунку на душу населення;

- обсяги нагромаджень населення у формі грошових заощаджень, страхових внесків і цінних паперів тощо.

Не менш глибоко досліджуваною і практично широко використовуваною є система параметрів рівня життя населення, за допомогою якої здійснюється об'єктивна оцінка рівня споживання. Відповідні показники цієї системи дають уявлення щодо кількості предметів споживання і послуг на тому або іншому етапі розвитку країни, які знаходяться в розпорядженні населення та окремих його соціальних груп (у середньодушовому вимірі).

Використання цих показників, на нашу думку, дозволяє оцінювати продуктивність зайнятості на рівні соціальних груп, що особливо важливо для конкретизації впливу трансформації ринку праці на рівень життя населення. Щодо забезпеченості населення матеріальними благами, то для її оцінки можна скористатися показниками, які характеризують рівень задоволення за обсягом, структурою, калорійністю, збалансованістю, раціональністю харчування; предметами одягу і взуття; предметами культурно-побутового призначення, гігієни, санітарії, косметики; товарами тривалого користування (меблями, автомашинами, телевізорами і т.п.); побутовими послугами населення; послугами торгівлі і громадського харчування; транспортним обслуговуванням і зв'язком; житлом тощо.

Не менш важливим для характеристики рівня споживання є аналіз рівня споживання нематеріальних благ. Ця група показників дає найбільш повне уявлення про те, яким є фактичний стан справ у сфері розвитку людини і її духовної культури.

До показників цієї групи відносяться узагальнюючі показники рівня: медичного обслуговування населення; забезпеченості потреб у сфері фізичної культури і спорту; освіти населення (динаміка і структура в розрізі соціальних, вікових і статевих груп); забезпеченості установами сфери мистецтва і культури; забезпечення установами для відпочинку та оздоровлення; санітарно-гігієнічної безпеки.

Як додаткові, але важливі з точки зору задоволення соціальних, екологічних, рекреаційних, валеологічних та інших неекономічних потреб людини будуть виступати показники та характеристики:

- 1) демографічної ситуації;
- 2) медико-нозологічної ситуації;
- 3) екологічної ситуації;
- 4) криміногенної ситуації.

Якщо вести мову про адекватну оцінку основних параметрів рівня життя населення, то не можна залишити поза увагою питання щодо соціально-економічних нормативів, тим більше, що серед вчених досить широке поширення одержала точка зору, згідно якої саме ці нормативи є діючим інструментом прискореної стабілізації рівня життя населення і зростання його добробуту. Серед прихильників цієї точки зору, передусім, необхідно назвати Г. Галіусову, Г. Осового, О. Стояна, А. Колота, В. Базилюк та інших. При цьому пропонується посилатися на наступні, прийняті в міжнародній практиці нормативи життєвого рівня населення:

- мінімальні державні соціальні гарантії;
- нормативи розвитку матеріально-технічної бази соціальної сфери на душу населення;
- нормативи споживання населенням матеріальних благ і платних послуг;
- нормативи доходів і витрат населення;
- нормативи соціального забезпечення;
- нормативи соціального обслуговування;
- нормативи організації й умов праці;
- соціально-демографічні нормативи;
- нормативи споживчого бюджету.

На наш погляд, застосування на практиці зазначених нормативів має відбуватися виключно з урахуванням реальних соціально-економічних умов не тільки держави, але і окремих регіонів України. Безумовно також, що ці

нормативи не можуть бути предметом політичної боротьби і використовуватися у меркантильних цілях окремих політичних сил. Системно-цільова спрямованість застосування соціальних нормативів життєвого рівня населення, насамперед, обумовлюється концепцією соціального розвитку держави, що передбачає встановлення чітко визначених завдань, що стоять перед суспільством.

Серед показників рівня життя населення, безпосередньо пов'язані з продуктивністю зайнятості особливе місце займають ті з них, які визначають коло громадян (особливо працездатних), які знаходяться нижче межі бідності, тобто у крайньо небезпечному стані. Наявність таких громадян свідчить певною мірою про недовикористання трудового потенціалу.

Взагалі, у практиці роботи Організації Об'єднаних Націй використовуються чотири основні характеристики бідності:

- мала тривалість життя;
- низька професійно–освітня підготовка;
- відсутність економічної бази нормального життя – чистої питної води, медичних послуг, якісного харчування;
- вилучення з громадського життя [353, с.5].

Основною ціллю державної політики України в сфері рівня життя населення, є боротьба з бідністю, що визначено відповідним Указом Президента України. Отже, нормативи життєвого рівня населення мають нести функціональне навантаження щодо виявлення соціальних груп, які їх не досягають. Слід відзначити, що існує досить розгалужена система показників стану бідності. Неоднорідність такого стану характеризує, зокрема, такий показник, як прожитковий мінімум, що фактично дозволяє виділити в загальному явищі бідності її нижчий рівень – убогість. Показник фізіологічного мінімуму визначає межу фізичного виживання людини і характеризує наднизький рівень споживання, подальше зниження якого створює загрозу для фізичного існування індивіда. Фактично, це показник,

що встановлює абсолютну межу споживання, нижче якої ні за яких обставин його рівень знижуватися не повинен.

На наше переконання, у вітчизняній практиці доцільно застосовувати найбільш ефективні, з точки зору світових досягнень, критерії оцінки впливу зайнятості на рівень життя населення. У світовій практиці в даний час використовуються декілька критеріальних підходів до визначення бідності як загального явища і виявлення його внутрішньої структури. Найбільш поширеними та апробованими серед них, є щорічні дослідження Інституту світового розвитку Всесвітнього Банку, які регулярно публікуються, в тому числі і в Україні [353]. Необхідно також зазначити, що за методикою Всесвітнього Банку відповідні дослідження регулярно проводяться і в Україні науковцями під керівництвом Е. Лібанової.

Як засвідчують результати проведеного нами дослідження, першими серед критеріїв оцінки рівня життя населення варто назвати відносні критерії, що найбільше застосовуються в країнах з розвинутою і стабільною економікою. Вони покликані визначити, з урахуванням досягнутого (досить високого в цілому) рівня споживання населення цих країн, ту його групу, що потерпає від нестачі матеріальних благ відносно домінуючих життєвих стандартів (як правило, мова йде про 35 – 50% рівня середньорічного доходу жителя цих країн). Далі повинні йти структурно-витратні критерії, що встановлюють відносні рівні витрат на ті чи інші блага в загальних витратах, як правило, родини. Мова в даному випадку може йти, наприклад, про частку витрат на харчування, на відпочинок, лікування, оплату житлово-комунальних послуг тощо. Відповідні показники, особливо в динаміці, можуть дати досить точну уяву щодо реальних переваг населення відносно споживання благ і послуг, що, у свою чергу, можуть бути досить обґрунтовано інтерпретовані з позицій оцінки рівня життя і тенденцій його зміни.

Досить поширеним є застосування суб'єктивних критеріїв, що базуються на уявах населення про необхідний рівень мінімального доходу і є

в зв'язку з цим необхідними з точки зору оцінки соціально-економічної ситуації в суспільстві.

Для повноцінної оцінки мають використовуватися ресурсні критерії, що ґрунтуються на обліку можливостей економіки забезпечити відповідний рівень прожиткового мінімуму. Очевидно, що ці критерії виходять з конкретного стану економічної сфери, її можливостей забезпечити населення роботою і заробітком – з одного боку, і бюджетних можливостей підтримки малозабезпечених прошарків населення – з іншого.

Підкреслимо, що ресурсні критерії є абсолютно необхідним інструментом реалізації соціально-економічної політики держави, оскільки вони визначають той реальний ресурсний потенціал, що підлягає максимально ефективному розподілу і використанню з врахуванням особливостей рівня життя населення в регіональному, соціальному й інших аспектах.

Нарешті, не можна обійти увагою системний підхід, який обов'язково слід застосовувати при оцінці рівня життя населення з урахуванням усієї різноманітності критеріїв і показників, що характеризують різні його аспекти.

Перш за все мова йде про:

Зайнятість та безробіття (як правило, бідність супроводжується тривалим хронічним безробіттям і ранньою зайнятістю);

Освіту і професійну підготовку (бідності властиво передчасне переривання шкільної освіти, малограмотність, відсутність спеціальної професійної підготовки, і як наслідок – низька конкурентноздатність на ринку праці, складності з працевлаштуванням тощо);

Житлові умови (бідність супроводжується незадовільними умовами життя, перенаселеністю, відсутністю комунальних зручностей);

Охорону здоров'я (у бідних прошарків населення нижче середня тривалість життя, високий рівень дитячої смертності, висока захворюваність

інфекційними хворобами, недостатнє користування послугами медичних установ).

Нами встановлено, що жодний із застосовуваних для оцінки бідності критеріїв, взятий самий по собі, не є універсальним і надійним інструментом висвітлення повної картини щодо масштабів, структури (глибини) і найбільш характерних проявів цього гострого і соціально значимого явища, навколо якого концентруються заходи державної соціально-економічної політики. Саме тому використовувати їх необхідно комплексно, на основі принципів системного підходу і з урахуванням конкретних умов, що складаються в той або інший період у конкретній країні або її регіонах.

Узагальнення світової практики визначення конкретних параметрів, що характеризують ті або інші рівні задоволення різноманітних соціально-економічних потреб населення, свідчить про те, що на сучасному етапі поки що не відпрацьовані чіткі науково обґрунтовані критерії об'єктивної оцінки численних показників стану рівня життя різних соціальних верств населення, на основі яких можна було б в межах нашої концепції прямого і зворотного зв'язку цих процесів, визначити її реальну залежність від зайнятості і процесів трансформації ринку праці.

Труднощі вирішення проблеми адекватної оцінки впливу продуктивної зайнятості на рівень життя населення, в даному конкретному випадку, обумовлюються, зокрема, відсутністю в розпорядженні органів державної влади комплексної системи його соціальних і економічних індикаторів, результати аналізу яких дозволяли би управлінським структурам вчасно й адекватно реагувати на реальний процес формування продуктивної зайнятості, зубожіння населення, збільшення масштабів його розшарування за рівнями доходів і реального споживання.

Ефективна державна політика, націлена на досягнення високого життєвого рівня населення за умов трансформації ринку праці, може бути реалізована при всебічному врахуванні системної дії всього комплексу соціально-економічних чинників, застосуванні максимально повної і

репрезентативної системи показників оцінки продуктивності зайнятості та рівня життя населення. Виконання цих умов надає можливість для застосування варіантного прогнозування наслідків сукупного впливу комплексу цих чинників на діючі в країні механізми формування доходів (включаючи неофіційні, тіньові і кримінальні, що особливо характерно для постсоціалістичних країн), тенденції динаміки споживання різних груп населення, а також дозволяє забезпечити умови для цілеспрямованого визначення оптимальних економічних пропорцій у процесі реалізації соціально-економічної політики держави.

Сучасний стан економіки України, як і інших країн, що знаходяться на шляху трансформації соціалістичної системи, вимагає пошуку діючих концептуальних підходів до формування оновленої національної економічної політики. Соціальний зміст цієї політики, її ідеї концептуального характеру, а також цілі і способи (механізми) їх досягнення визначаються якісними характеристиками суспільного устрою, що формується в умовах трансформаційного (перехідного) періоду. Домінанта ефективного і соціально орієнтованого розвитку виробництва в цих умовах повинна ґрунтуватися на принципах посилення кінцевої результативності державного регулювання економіки і ринку праці та оптимізації розподілу суспільного продукту з урахуванням критеріїв ефективності економічного і соціального розвитку.

Важливою умовою і необхідною гарантією подальшого розвитку суспільства є гармонізація економічних інтересів суб'єктів економічних відносин, працюючого населення, працездатних громадян, що не мають роботи й інших прошарків населення, що прагнуть до підвищення особистого і сімейного добробуту. Саме тому принципово важливо з'ясувати найбільш ефективні шляхи взаємозв'язку соціально-економічної трансформації ринку праці і рівня життя населення, що визначатиме у майбутньому напрями стимулювання праці та виробництва і застосування тих чи інших механізмів державного регулювання процесів розподілу і перерозподілу суспільного

продукту, що дозволить надалі уникнути надмірних процесів маргіналізації населення і попередити небажане загострення соціальних протиріч.

Висновки до 1 розділу

Першоосною наукових досліджень трансформації ринку праці в контексті підвищення життєвого рівня населення, виступають комплексні теорії суспільного розвитку, модернізації суспільства і соціальної стабільності. Лише вони з діалектичної точки зору розкривають гносеологічні та онтологічні аспекти системної трансформації суспільства, складовою якої виступає також і трансформація ринку праці. На наступному щаблі знаходяться концептуально-теоретичні комплекси знань, що пояснюють різноманітні аспекти і механізми функціонування, оновлення та розвитку соціально-економічних процесів та явищ, які мають під собою вже більш конкретну основу, пов'язану з реаліями суспільної практики. На другому щаблі сходження від абстрактного до конкретного досліджуване явище, на нашу думку, набирає рис різноманітності та багатогранності, тому що є складною системою концепцій, стратегій та моделей, які забезпечують науково-методичну основу для практичної реалізації теоретичних розробок.

Методологічна функція, на відміну від теоретико-пізнавальної функції економіки праці, що забезпечує вивчення закономірностей процесів розвитку сфери зайнятості і ринку праці, розкривається також через сукупність наукових теорій, концепцій та ідей, які стосуються об'єктивного та реального пізнання процесів системної трансформації ринку праці, явищ, що її супроводжують, а також способів організації та принципів функціонування системи ринкових відносин у сфері праці в умовах зміни суспільних

відносин. Це підтверджується авторським рисунком, на якому розроблені методологічні складові дослідження трансформації ринку праці.

В результаті проведеного нами дослідження встановлено, що концептуальні основи економічного розвитку формувались у загальному руслі становлення **теорії суспільного розвитку**. Сучасна загальна теорія розвитку суспільства пройшла складний шлях еволюції наукових поглядів, ідей та концепцій, які нині викристалізувалися в єдину глобальну теорію цивілізаційного поступу. Вона об'єднує різноманітні складові: економічні, соціальні, політичні, технологічні, екологічні та ін. На основі цих теоретично-концептуальних положень сформувались цілі наукові школи та напрямки.

Як висновок з розглянутих концептуальних положень теорії “суспільної модернізації”, ми вважаємо за доцільне трактувати трансформацію ринку праці, в першу чергу, в модернізаційному контексті; по-друге, розглядати можливість постадійної трансформації відносин у сфері праці в ході суспільної трансформації; по-третє, враховувати наявність обов'язкового перехідного періоду в розвитку сфери праці, з яким власне і пов'язана трансформація ринку праці; по-четверте, слід виходити з необхідності побудови в нашій державі економіки постіндустріального типу з характерною для неї диверсифікацією ринку праці; і, по-п'яте, що є мабуть основним з точки зору мети нашої роботи, вважати системну трансформацію ринку праці модернізаційним процесом спрямованим на досягнення громадянського добробуту.

Сутність суспільних відносин, на яких базується функціонування ринку праці, полягає в тому, що здатність до праці (тобто сукупність певних ціннісних характеристик працівника) усвідомлюється як носіями робочої сили, так і роботодавцями, а робоча сила – товаром, що може бути еквівалентно обміняним на інші, насамперед матеріальні, цінності. При цьому вартість цього еквіваленту суб'єктивно визначається особистими характеристиками працівника (рівнем загальної і професійної підготовки,

професією, станом здоров'я, віком і т.п.). Об'єктивно ж вона визначається суспільними потребами в праці з визначеними якісними характеристиками. Для того, щоб сукупна (суб'єктивно-об'єктивна) оцінка суспільної цінності праці була максимально суспільно прийнятною, необхідним є існування ряду умов, головною з яких є розвиненість ринку праці.

В основі соціально-економічної трансформації ринку праці знаходяться реально існуючі природні, соціальні та економічні умови. Саме через них суспільство може впливати на життєвий рівень населення. Водночас, вони є основою подальшого якісного перетворення (трансформації) ринку праці. З виходом останнього на новий щабель розвитку не лише повніше задовільняються потреби робочої сили в праці, але й відбувається зростання рівня життя населення за рахунок реалізації більш об'єктивних і справедливих ринкових механізмів оцінки праці.

Виходячи з аналізу базових предметних категорій та понять вважаємо за доцільне тлумачити **соціально-економічну трансформацію сфери праці** як процес ринкових перетворень у сфері праці, який призводить до відмирання застарілих та формування більш сучасних соціально-трудова відносин на основі реформування адміністративно-командних підходів і структур у сфері зайнятості і впровадження ринкових механізмів реалізації трудового потенціалу особистості. Відповідно до цього, ми розглядаємо **соціально-економічну трансформацію ринку праці**, як субституціональний процес, що закономірно і керовано відбувається на ринку праці на всіх стадіях його становлення і розвитку, і який в кінцевому результаті приводить до формування більш сучасної (модернізованої) системи соціально-трудова відносин між працівниками і роботодавцями, стимулюючи таким чином покращення добробуту працівників та їх родин.

РОЗДІЛ 2

ОСНОВНІ ПЕРЕДУМОВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ
СОЦІАЛЬНІ НАСЛІДКИ

2.1. Соціально-економічні передумови трансформації ринку праці та підвищення рівня життя в Україні

Трансформація ринку праці та підвищення рівня життя населення країни тісно пов'язані з соціально-економічними, політичними, нормативно-правовими та соціально-психологічними передумовами, тобто об'єктивними умовами, без яких ринкові відносини в соціально-трудої сфері неможливі, або можливі в деформованому вигляді.

Слід зауважити, що саме поняття “умови” – це середовище, в якому існують, розвиваються певні процеси та явища. При їх дослідженні дуже важливо враховувати не тільки елементи, які характеризують умови трансформації, а й чинники, що впливають на них, їх зміну і розвиток. Чинник у суворому семантичному розумінні слова є рушійною силою, причиною певного процесу чи явища. Він є зовнішнім відносно трансформації ринку праці та рівня життя населення, і не відображає її внутрішнього стану. Таке розмежування дає змогу чіткіше визначити, з одного боку, які елементи є складовими загальних умов трансформації ринку праці та рівня життя населення, а з іншого – що впливає на кількісні та якісні їх параметри.

Виокремлюючи чинники та елементи умов трансформації ринку праці та рівня життя населення, слід підкреслити, що вони інколи є взаємопроникаючими. Пояснюється це, наприклад, тим, що чинник, який впливає на трансформаційні процеси, можна за певних умов характеризувати і як їх елемент.

Отже, умови трансформації ринку праці і рівня життя населення – це обумовлена рівнем розвитку продуктивних сил та суспільно-економічними

відносинами, динамічна сукупність реальностей, яка детермінує ринок праці і рівень життя населення.

Чинники, які зумовлюють при переході до ринку спад виробництва, зниження добробуту населення, деформації ринку праці, є довготривалими, часто носять об'єктивний характер і певною мірою не залежить від діяльності та зусиль суб'єктів підприємницької діяльності. До них можна віднести дві групи чинників – успадковані від командно-адміністративної системи і ті, що виникли вже після проголошення України незалежною державою. До першої групи належать такі, як: безпрецедентна монополізація виробництва, надмірна частка в економіці військово-промислового комплексу, деформована структура національної економіки, негнучка система оплати праці в усіх сферах суспільного виробництва, структурна деформація сфери зайнятості, незавершеність виробничого циклу та ухвалення основних економічних рішень успадкованою номенклатурою та бюрократією, що швидко пристосувалася до умов перехідної економіки.

З цієї групи найсуттєвіший вплив на трансформацію ринку праці та рівень життя населення здійснюють наступні чинники. По-перше, це ті, що сприяли загальному спаду виробництва, катастрофічному і тривалому зниженню рівня життя, розвитку вимушеної неповної та неформальної зайнятості, зростанню рівня і тривалості безробіття. Сюди, на думку дисертанта, слід віднести такі:

1. Функціонування неефективної високозатратної економіки у стані стагнації, внаслідок чого середньорічні темпи приросту ВВП в Україні задовго до здобуття незалежності різко спадали. Так, якщо вони протягом 1961 – 1965р.р. становили 6,9%, у 1971 – 1975р. – 5,6%, а в 1981 – 1985 р. – 3,3%, то у 1986 – 1990 р. цей показник, навіть без урахування зміни цін, становив 1,9%. Загалом же упродовж 1961 – 1990 р. середньорічні темпи приросту ВВП і національного доходу знизилися утричі [131, с.46)]. Зменшення доходів за останнє десятиріччя зумовило різке зниження індексу людського розвитку (табл 2.1).

Індекс людського розвитку [321, с. 15]

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Тривалість життя при народженні (в роках) | 68,4 | 67,8 | 66,9 | 67,1 | 67,1 | 67,4 | 68,1 | 67,9 |
| Письменність дорослого населення (%) | 98,5 | 98,6 | 98,6 | 98,7 | 98,7 | 98,7 | 98,7 | 98,8 |
| Загальне охоплення освітою (%) | 72,5 | 72,4 | 72,7 | 73,4 | 74,1 | 74,9 | 75,8 | 77,3 |
| Реальний ВВП на душу населення (ПКС, USD) | 5192 | 4097 | 3734 | 3406 | 3295 | 3194 | 3213 | 3429 |
| ІЛР | 0,760 | 0,744 | 0,734 | 0,731 | 0,730 | 0,731 | 0,736 | 0,740 |

Доволі цікавими, на наш погляд, є результати, проведеного автором у жовтні 2003 року соціологічного опитування молоді (Додаток Б) різних регіонів, в якому взяли участь 800 респондентів. Різноманітна відповідь на запитання “Назвіть найважливіші, на Вашу думку, фактори, які забезпечать економічний розвиток України” включила як політичні, так і економічні, й інституціональні перетворення, що свідчить про широкий діапазон трансформаційних процесів (табл. 2.2).

Як відомо, найбільш деформованою сферою діяльності економіки України за часів її перебування в складі СРСР була сфера зайнятості, стан якої на момент проголошення незалежності характеризували такі риси, як:

- відсутність державних і правових інститутів ринку праці, законодавства про зайнятість;
- нераціональна структура робочих місць;
- концентрація працівників на підприємствах державного сектора;
- відсутність гнучкості системи оплати праці внаслідок її державного регулювання;

Таблиця 2.2

Фактори економічного розвитку України, ранг

| Фактори розвитку | Тернопіль | Чортків | Калуш | Херсон | Вінниця | Краматорськ | Львів | Харків | Самбір | Одеса | Луганськ |
|--|--------------|---------|-------|--------|---------|-------------|-------|--------|--------|-------|----------|
| | Ранг фактору | | | | | | | | | | |
| 1. Удосконалення системи влади | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 2. Удосконалення нормативно-правової бази | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 6 | 4 | 7 | 2 | 4 |
| 3. Залучення інвестицій, міжнародні зв'язки | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 6 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 4. Підтримка малого підприємництва | 4 | 7 | 3 | 9 | 12 | 9 | 8 | 7 | 5 | 5 | 8 |
| 5. Реформування податкової системи | 5 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 6. Легалізація тіньових доходів | 6 | 9 | 8 | 10 | 11 | 7 | 7 | 8 | 10 | 7 | 6 |
| 7. Збільшення обсягів вітчизняного виробництва | 7 | 4 | 6 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8. Ліквідація причин корупції | 8 | 6 | 7 | 6 | 8 | 2 | 2 | 5 | 8 | 8 | 7 |
| 9. Зміна свідомості людей | 9 | 10 | 10 | 8 | 9 | 8 | 11 | 10 | 9 | 12 | 9 |
| 10. Удосконалення освіти | 10 | 8 | 9 | 4 | 10 | 10 | 12 | 9 | 11 | 11 | 10 |
| 11. Підвищення заробітної плати | 12 | | 11 | 3 | 6 | 11 | 10 | 11 | 12 | 10 | 12 |
| 12. Стабільність національної валюти | 11 | | 12 | | 5 | 12 | 9 | 12 | 4 | 9 | 11 |

– низький рівень мобільності робочої сили внаслідок законодавчого обмеження СРСР плинності кадрів (якщо у 1970-их рр. частка звільнень за власним бажанням у загальній кількості становила 20%, то у 1980-их – лише 12%), зміни місця роботи (через наявність паспортної прописки, системи обліку трудового стажу, відсутність ринку житла тощо) [133, с.64].

Сферу зайнятості в умовах командно-адміністративної системи характеризувала не лише структурна недосконалість, а й наявність прихованого безробіття. За оцінками експертів на початку 1990-их рр. його обсяги у вітчизняній економіці становили 25 – 30% від загальної кількості працівників. [36, с.48].

Особливо небезпечним для економіки України є значне поширення неформальної та нелегальної зайнятості. Саме в умовах планово-адміністративної системи, внаслідок майже повного або тотального одержавлення економіки, при якому 92% всіх засобів виробництва знаходились у руках держави, якою розпоряджалися загальносоюзні міністерства і відомства, загального дефіциту, заборони приватної ініціативи сформувались передумови для розвитку неофіційної економіки. Наприклад, на початку 1960-их рр. обсяг тіншових послуг в СРСР становив 5 млрд. крб., а вже наприкінці 1980-их – 90 млрд. [152, с.27]. За оцінками В. О. Мандибури, вартісні обсяги тіншової економіки у СРСР наприкінці 1980-их – на початку 1990-их рр. становили 130 – 200 млрд. крб. (10 – 20% ВВП). [190, с.26].

2. Панування у сфері відносин власності державної і кооперативної форм. При цьому слід виділити змістовну нетотожність реально функціонуючих форм їх визначенням. Так, змістом державної форми власності було корпоративно-бюрократичне відчуження працівників від засобів виробництва, яке супроводжувалося державно-капіталістичною експлуатацією. У сфері мотивації праці і розподільних відносин панували зрівнялівка, бюрократичні привілеї, придушення творчого інноваційного потенціалу. Таке ж відчуження збереглося домінуючою рисою в перехідній економіці України. Приватизація засобів виробництва в Україні не тільки не принесла очікуваних доходів державі, а й, за рідкісним винятком, не створила ефективних власників. На межі 1980 – 1990-их рр. розгорнулася так звана спонтанна “ваучерна” приватизація, в ході якої шляхом організаційних маніпуляцій і структурних перетворень державної власності колишня номенклатура здійснила її розподіл і перерозподіл в своїх інтересах. Декларування ж демократичних перетворень на фоні цих процесів

зумовлено лише поглиблення соціально-економічних суперечностей. Справжнім змістом майже всіх форм власності в перехідній економіці є корпоративно-капіталістичне відчуження працівників від засобів виробництва. Саме номенклатурно-капіталістичні корпорації стали тими інститутами, котрі сконцентрували в своїх руках більшу частину прав власності.

Слід зазначити, що в умовах перехідної економіки права власності слабо специфіковані, тобто не тільки з формально-правової, а й зі змістово-економічної точки зору, так само, як і в організаційно-інституціоналізаційному плані інформація відсутня. Слабка специфікація прав власності різко підвищує рівень трансакційних витрат, які в Україні дорівнюють за обсягом надходження податків в бюджет різних рівнів, але привласнюються, перерозподіляються адміністративно-економічними групами як реальними власниками економічної влади.

До чинників, які стримують економічне зростання та проявили себе вже в період незалежності, слід віднести наступні:

- повільні темпи реформування економіки. Номенклатурна приватизація державного майна (об'єднання представників держапарату, законодавчої влади, комерційних структур, криміналітету), що дало змогу без особливих грошових затрат шляхом ваучеризації придбати солідні пакети акцій, доповнивши статус управляючого статусом власника значної частини державного майна;

- значний розрив економічних зв'язків між підприємствами-постачальниками сировини, комплектуючих виробів і товаровиробниками готової продукції з країнами колишньої соціалістичної системи і, перш за все, з країнами колишнього СРСР, що призвело значною мірою до втрати Україною немалої частки своїх традиційних ринків збуту, до зупинення багатьох підприємств через відсутність комплектуючих виробів тощо;

- несвоєчасне забезпечення законодавчо-правової бази, зокрема нормативів з регулювання соціально-трудових відносин. Стратегічним завданням більшості нормативно-правових актів, які торкаються тематики

зайнятості, ринку праці та соціального захисту населення, є забезпечення права на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці та права на захист від безробіття. У Законі України “Про зайнятість населення” зафіксовано: “Громадяни мають право на працевлаштування і вибір місця роботи... Громадяни мають право на соціальний захист у сфері зайнятості... Держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні: добровільність праці, вибір або зміну професії та виду діяльності” [3]. Формулювання Конвенції 122-МОП “сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості” є сучасним розкриттям поняття “право на працю” [9]. В даній Конвенції, як і в інших документах МОП, акцент робиться на відповідальності держав за проведення політики, спрямованої на підтримку повної зайнятості. Проте Конвенція МОП № 168, спрямована на “продуктивну зайнятість”, ще й досі не ратифікована Верховною Радою України, хоча у 1994 р. і велась робота відносно її ратифікації;

– відсутність ефективною цілеспрямованою промисловою та інвестиційною політики, реалізація якої, в першу чергу, визначає структурні перетворення в економіці і створення додаткових робочих місць. На момент здобуття Україною незалежності керівництво не мало чіткого плану дій стосовно переходу до ринкової економіки. Не підготовлена лібералізація економіки різко погіршила її структуру. Монополізовані підприємства найбільш енерго – та матеріаломістких галузей нейтралізували зменшення фізичного обсягу продукції швидким підвищення цін. Внаслідок цього їхня частка у національному обсязі виробництва зросла. Загалом же у першій половині 1990-их рр. структура вітчизняної економіки погіршилась: збільшилась частка галузей, що виробляють проміжну продукцію (паливно-енергетичний і металургійний комплекси), склалась сировинна структура експорту. Частка галузей, що визначають науково-технічний прогрес (машинобудування) і галузей споживчого сектора (легка промисловість) зменшилась. Дана тенденція збереглася і до теперішнього часу, водночас мала

місце мало місце прискорене скорочення виробництва товарів споживання порівняно із загальним обсягом виробництва промислової продукції.

Вплив сукупності вищеназваних чинників, що безпосередньо пов'язані з роздержавленням і приватизацією, на ринок праці та рівень життя економічно активного населення є доволі складним і неоднозначним процесом, в якому концентруються суперечності трансформаційних перетворень і особливості перехідного до ринкових відносин періоду. Адже розвиток цього процесу відбувається в тісному поєднанні з реформуванням відносин власності, коли радикально змінюються цільові орієнтири роботодавців і найманих працівників. Залежно від темпів, спрямованості та характеру роздержавлення і приватизації власності, організаційно-правового механізму здійснення приватизаційних процесів, результативності самих методів зміни форм власності такі орієнтири можуть не співпадати, що й підтверджується практикою сучасних трансформаційних перетворень в Україні. Безумовно, це доволі суттєво впливає як на ринок праці, так і на добробут народу. У результаті відбувається поглиблення деструктивних процесів, зменшується кількість зайнятих продуктивною діяльністю, зростає безробіття. Надзвичайно високий ступінь централізації та адміністративного управління економікою України, що базувався на одержавленні економічної системи, робить, по суті, безпрецедентним її досвід у зміні цієї системи.

Важке і нестабільне становище більшості українських сімей в нинішній складній соціально-політичній ситуації суттєво впливає на демографічну динаміку останніх років, посилюючи несприятливі тенденції, які склалися ще в 1960 – 80-ті рр. До них відносяться хвилеподібні коливання народжуваності, пов'язані з віддаленими наслідками війни; постаріння населення, тобто збільшення частки населення старшого за працездатний вік, і відповідно скорочення частки осіб молодшого віку; зниження народжуваності і перехід від середньодітної до малодітної сім'ї; висока дитяча смертність і високий рівень смертності чоловіків, у віці старшому від 20-ти років; великий розрив в тривалості життя чоловіків і жінок тощо.

Впродовж останніх десятиліть Україна перетворилася на територію з найнижчим у Європі приростом населення, а з 1993 р. увійшла в стадію депопуляції населення. Природне його скорочення за останні роки становить (із знаком мінус) 350 – 380 тис. осіб (табл. 2.3). Всього за період між останнім радянським і першим всеукраїнським переписами населення України зменшилось з 51,7 до 48,4 млн. осіб, тобто на 6,3%.

Таблиця 2.3

Народжуваність, смертність та природний приріст населення, тис. [298, с. 395]

| | 1990 | 1995 | 1996 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|-------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Кількість народжених, всього | 657,2 | 492,9 | 467,2 | 419,2 | 389,2 | 385,1 | 376,5 | 390,7 |
| у тому числі у сільській місцевості | 214,3 | 184,5 | 176,1 | 160,5 | 149,8 | 147,1 | 139,2 | 141,8 |
| Кількість померлих, всього | 629,6 | 792,6 | 776,7 | 719,9 | 739,2 | 758,1 | 746,0 | 754,9 |
| у тому числі у сільській місцевості | 272,5 | 316,2 | 315,9 | 294,4 | 299,2 | 301,0 | 295,6 | 300,5 |
| Природний приріст населення, всього | 27,6 | - | - | - | - | - | - | - |
| у тому числі у сільській місцевості | - 58,2 | - | - | - | - | - | - | - |
| | | 131,7 | 139,8 | 133,9 | 149,4 | 153,9 | 156,4 | 158,7 |

За рівнем відтворення населення регіони країни тривалий час суттєво відрізнялись один від одного, причому найменш вичерпаними внутрішні його резерви залишалися в Західному регіоні. У зв'язку з поступовим вирівнюванням демографічної ситуації в країні подібні відмінності значно нівелюються. Так, якщо населення України протягом 2001 р. зменшилося на 1,8%, то в окремих регіонах воно скоротилося наступним чином: у Західному – на 1,7%; Центральному – на 1,4%; Південному – на 2,6%; Східному – на 1,4%. За умов трансформації економіки центр депопуляції населення поступово зміщується з аграрних областей на індустріально розвинений південний схід, а також у найбільші міста України. Так, чисельність пенсіонерів за період між 1991 і 2002 рр. зросла з 13,0 млн. до 14,4 млн.[298]. Крім демографічних чинників та рівня зайнятості в країні, низький рівень співвідношення між

економічно активним населенням і пенсіонерами також викликаний встановленням раннього віку виходу на пенсію.

До загальних умов розвитку економічних відносин трансформаційного спрямування належать такі, як:

- спрямування економічних перетворень на достатній соціально-економічний розвиток усіх регіонів з метою підвищення життєвого рівня населення. Індекс людського розвитку досить чітко кореспондується з економічним і соціально-економічним розвитком (табл.2.4.);

- наявність приватної власності на засоби виробництва (і як соціальний результат – утвердження інституту власності і створення класу численного та ефективного підприємця-власника);

- свобода праці, коли кожна людина має право самостійно вільно вибирати професію, галузь і місце діяльності, стимульоване життєвоважливими пропозиціями (рівень оплати праці, можливість самореалізації тощо);

- відносна економічна свобода та самостійність вибору підприємницької діяльності, коли людина має можливість організувати власне підприємство з урахуванням існуючого нормативно-правового поля, що регулює підприємницьку діяльність;

- наявність ринкових відносин, розвинених до рівня конкурентних цін, при яких кожен індивід має право і можливість вільно продавати свою здібність до праці на засадах трудового найму за власним вибором і бажанням і за ринковою ціною на основі контракту між найманим працівником і роботодавцем; рівень заробітної плати визначається на основі співвідношення попиту і пропозиції послуг робочої сили – праці, а також за взаємною домовленістю суб'єктів, діючих на даному ринку праці. Заробітна плата при цьому формується з урахуванням обсягу матеріальних і духовних благ та послуг, необхідних для нормальної життєдіяльності людини; трудові угоди, укладені між роботодавцем і найманим працівником, а також існуюче законодавство, виражають і захищають інтереси обох сторін, визначаючи оптимальні виробничі

Індекси блоків та інтегральний індекс економічного розвитку регіону [321, с.86]

| | Індекс макроекономічної ефективності | Індекс розвитку фінансової сфери | Індекс зовн-ньо-еконо-мічної діяльності | Індекс розвит ку економічної інфраструк-тури | Індекс інвестиційної при-вабливості ре-гіону | Інтегральний індекс еконо-мічного розвитку регіону | Інтегральний індекс соціально-економічного розвитку | Соціальний розвиток |
|-----------------------|--------------------------------------|----------------------------------|---|--|--|--|---|---------------------|
| АР Крим | 0.195 | 0.486 | 0.306 | 0.203 | 0.249 | 0.288 | 0.403 | 2 |
| Вінницька | 0.208 | 0.340 | 0.249 | 0.280 | 0.090 | 0.219 | 0.375 | 4 |
| Волинська | 0.124 | 0.342 | 0.295 | 0.245 | 0.119 | 0.214 | 0.343 | 19 |
| Дніпропетровс ька | 0.368 | 0.514 | 0.443 | 0.418 | 0.240 | 0.386 | 0.419 | 20 |
| Донецька | 0.320 | 0.499 | 0.440 | 0.400 | 0.397 | 0.407 | 0.408 | 26 |
| Житомирська | 0.197 | 0.279 | 0.241 | 0.244 | 0.085 | 0.199 | 0.332 | 21 |
| Закарпатська | 0.090 | 0.292 | 0.301 | 0.329 | 0.124 | 0.207 | 0.362 | 6 |
| Запорізька | 0.476 | 0.513 | 0.494 | 0.267 | 0.326 | 0.432 | 0.443 | 17 |
| Івано- Франківська | 0.192 | 0.438 | 0.245 | 0.255 | 0.157 | 0.246 | 0.370 | 15 |
| Київська | 0.358 | 0.544 | 0.183 | 0.314 | 0.261 | 0.322 | 0.408 | 13 |
| Кіровоградська | 0.186 | 0.295 | 0.220 | 0.220 | 0.121 | 0.201 | 0.340 | 18 |
| Луганська | 0.218 | 0.495 | 0.269 | 0.270 | 0.189 | 0.278 | 0.330 | 27 |
| Львівська | 0.193 | 0.549 | 0.311 | 0.372 | 0.163 | 0.294 | 0.400 | 12 |
| Миколаївська | 0.277 | 0.440 | 0.377 | 0.207 | 0.177 | 0.300 | 0.369 | 25 |
| Одеська | 0.385 | 0.546 | 0.563 | 0.204 | 0.226 | 0.402 | 0.434 | 16 |
| Полтавська | 0.445 | 0.580 | 0.412 | 0.355 | 0.529 | 0.474 | 0.502 | 3 |
| Рівненська | 0.227 | 0.502 | 0.195 | 0.208 | 0.200 | 0.261 | 0.359 | 24 |
| Сумська | 0.240 | 0.477 | 0.268 | 0.237 | 0.214 | 0.283 | 0.366 | 22 |
| Тернопільська | 0.119 | 0.258 | 0.220 | 0.273 | 0.119 | 0.182 | 0.348 | 10 |
| Харківська | 0.308 | 0.477 | 0.356 | 0.277 | 0.181 | 0.316 | 0.412 | 9 |
| Херсонська | 0.177 | 0.313 | 0.295 | 0.166 | 0.198 | 0.234 | 0.342 | 23 |
| Хмельницька | 0.237 | 0.379 | 0.255 | 0.301 | 0.176 | 0.258 | 0.385 | 8 |
| Черкаська | 0.280 | 0.414 | 0.286 | 0.245 | 0.133 | 0.267 | 0.393 | 7 |
| Чернівецька | 0.113 | 0.380 | 0.231 | 0.389 | 0.074 | 0.204 | 0.354 | 11 |
| Чернігівська | 0.238 | 0.407 | 0.360 | 0.171 | 0.156 | 0.272 | 0.386 | 14 |
| м.Київ | 0.808 | 0.690 | 0.907 | 0.634 | 0.801 | 0.793 | 0.717 | 1 |
| м.Севастополь | 0.140 | 0.705 | 0.442 | 0.363 | 0.110 | 0.327 | 0.428 | 5 |

Умови трудової діяльності, час, функції та інтенсивність роботи;

– наявність економічно справедливих відносин між найманими працівниками, підприємцями, профспілками та державою. Подібні відносини (соціальне партнерство) є результатом сформованої суспільної свідомості компромісного типу, що передбачає визнання права кожної соціальної групи населення мати власні економічні інтереси, які можуть не збігатися з інтересами інших соціальних груп, усвідомлення бажання сторін дійти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співробітництво заради соціальної злагоди, надання найманим працівникам можливостей брати участь в управлінні господарством, в розподілі створеного продукту;

– наявність соціальної нерівності між людьми за рівнем доходів, за складом сім'ї, за станом здоров'я, стажем і досвідом роботи, за розумовими здібностями, рівнем освіти, особистими якостями. Передумова цього типу призводить до розшарування населення за доходами, диференціації заробітної плати за галузями національної економіки. За даними експертів, на рівень трудової активності населення на ринку праці негативно впливає як незначна, так і завелика диференціація доходів. Перша призводить до “зрівнялівки”, а друга – до появи багатих і бідних.

У наш час міжгалузева відмінність в оплаті праці в Україні досягає 6 – 7 раз, тоді як в усьому світі максимальний розрив в оплаті праці між галузями не перевищує двох разів. Величезна диференціація в заробітній платі встановилася і в межах підприємств: між робітниками й адміністрацією. За оцінкою спеціалістів, у промисловості України децильний коефіцієнт збільшився з 1:6 у 1990 р. до 1:14 у 1999 р. Заробітна плата керівників вищої ланки акціонерних товариств у 25 – 30 разів перевищує заробітну плату працівників, які виконують найпростіші роботи.[147, с. 8 – 14].

В Україні склався надмірно високий рівень диференціації грошових доходів окремих соціальних груп населення. За оцінкою експертів, 25% найбідніших сімей України одержує 8%, а 5% із найзаможніших – 30% усіх доходів. Загалом 47,1% населення України мали середньодушові грошові

доходи на місяць нижчі від межі малозабезпеченості, а в сільській місцевості навіть – 65,3% [320, с. 206].

За останнє десятиріччя диференціація доходів 10% населення з найменшими доходами відносно доходів 10% найбільш забезпеченого населення досягла показника 1:25 (в 1994 р. це співвідношення становило 1:3,4; в 1995 р. – 1:4,1; в 1996 – 97 рр. – 1:7,6). За міжнародними критеріями загроза соціальних конфліктів настає при пропорції 1:10 [124, с.165]. Незадіяність у суспільстві хоча б однієї із наведених соціально-економічних умов цивілізованої трансформації ринку праці та рівня життя населення призводить до різних соціальних деформацій. Їх наявність є показником гальмівних процесів у соціумі і позначається на системах цінностей окремих груп економічно активного населення, підприємницькій поведінці.

В результаті проведених автором досліджень встановлено, що до політичних передумов трансформації ринку праці та рівня життя населення здебільшого можна віднести такі:

– наявність політичної стабільності в суспільстві. Якщо в суспільстві панує атмосфера хаосу, невпевненості, то в таких випадках неможливо адекватно осмислити і пояснити соціальну дійсність, а також достовірно спрогнозувати її дальший розвиток. Саме на даному етапі трансформаційних процесів викристалізовується ціла гама суперечностей, що не дає змоги суспільству нормально розвиватися. Сюди можна віднести суперечності між державою і владою, владою і народом, центром і регіонами, інтересами окремих олігархічних кланів і національними інтересами, між окремими гілками влади, етнічними групами, конфесіями, між реаліями життя і стереотипами у свідомості й поведінці людей і т. п. Як наслідок – відчуження населення від держави та від усіх інститутів влади. Процес відчуження підтверджується соціологічними дослідженнями. Високий рівень недовіри відзначається по відношенню до Верховної Ради України – 65%, Уряду – 59%, міліції – 58%, прокуратури – 54%. [75, с.119]. Такі дані свідчать про

нагромадження в суспільстві значного негативного потенціалу і ступеня відчуження від держаних інститутів влади;

– відповідну державну ідеологію стосовно формування цивілізованого ринку праці та підвищення рівня життя населення України;

– проведення сприятливої послідовної соціальної політики держави, спрямованої на забезпечення всіх членів суспільства товарами, житлом і послугами, робочими місцями, належними грошовими доходами;

– ефективний механізм забезпечення гарантій політичних прав і свобод для народу України, можливість активної участі в процесах державотворення.

Важливість політичної стабільності підтверджується результатами соціологічних досліджень, проведеного автором. Так, на запитання “Що, на Вашу думку, заважає вийти країні з економічної кризи” респонденти майже всіх регіонів відповіли: – “політична нестабільність”(табл.2.5).

Таблиця 2.5

Відповідь респондентів на питання “Що, на Вашу думку, заважає вийти країні з економічної кризи”, ранг

| Місто | Гальмується розвиток підприємництва | політична нестабільність | повільні темпи приватизації | недостатня ресурсна база |
|----------|-------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Вінниця | 2 | 1 | 4 | 3 |
| Херсон | 2 | 1 | - | 3 |
| Самбір | 2 | 1 | 3 | 4 |
| Чортків | 2 | 1 | 4 | 3 |
| Калуш | 1 | 2 | 4 | 3 |
| Луганськ | 2 | 1 | 3 | 4 |

Серед організаційно-правових умов, що визначають розвиток ринку праці та підвищення життєвого рівня народу, можна виокремити такі:

- наявність нормативно-законодавчих актів, що регламентують правові засади формування і розвитку ринку праці та забезпечують економічні свободи та соціальний захист населення країни. Актуального значення набувають правові акти, які регламентують соціально-трудова відносини;

- законодавче закріплення права громадян на працю, власність, зайнятість, землю, підприємницьку діяльність, заробітну плату, соціальне забезпечення, соціальний захист, соціальні гарантії. Іншими словами, відбувається інституціональне оформлення ринку праці та соціального захисту населення: створено фонди загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття й пенсійного забезпечення, функціонують центри зайнятості тощо.

Як соціально-психологічні передумови й умови формування ринку праці та підвищення життєвого рівня населення, на наш погляд, треба розглядати:

- соціально-психологічну готовність суспільства до ринкових перетворень, котру здебільшого пов'язують із станом масової свідомості, різними видами якої є громадянська думка, суспільні настрої, духовна атмосфера, соціально-політичний клімат, ідеологічні уявлення і погляди;

- сформовані економічні стереотипи у населення. Вони тісно пов'язані з економічною свідомістю людей. До основних стереотипів масової економічної свідомості, що заважають конструктивному розвитку ринку праці, відносять уявлення щодо експлуаторської сутності ринку взагалі, аморальність нажитих в результаті відомих механізмів і форм приватизації прошарком “нових” українців величезних (колишніх державних) багатств, несприйняття приватизації великих підприємств і землі тощо. Різке здешевлення ціни праці, яка значно відстає від вартості життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, з самого початку деформують такі важливі компоненти ринку праці, як попит і пропозиція.

Важливість соціально-економічних передумов визначається готовністю населення до проведення трансформаційних перетворень. Важливим показником такої готовності є розуміння сутності базових понять, що є певною передумовою його успішної діяльності. Під час проведення соціологічного опитування молоді було поставлено запитання щодо сутності ринкових відносин. На думку більшості респондентів, ринкові відносини характеризуються: виробництвом предметів, які можна продати; балансом пропозицій та попиту; вільною конкуренцією; наявністю великої кількості товарів і послуг; міжнародною співпрацею; свободою вибору; розвитком торгівлі; пропорційністю розвитку всіх галузей виробництва; якісною продукцією; рекламою; наявністю монополістичних об'єднань; довірою; своєчасністю виконання зобов'язань; відповідальністю; великими капіталовкладеннями; приватною власністю...Як бачимо, перед нами доволі своєрідне поєднання економічних, соціальних і зрештою психологічних чинників. Якщо порівняти думки майбутніх спеціалістів з класичними визначеннями можна зробити певні висновки про готовність молоді до участі (на теоретичному рівні) діяльності в ринкових умовах господарювання. У той же час багато молодих людей своєрідно розуміють сутність ринкових відносин. На їх думку, перехід до ринку супроводжується зростанням відмінності між містом і селом, насиченням ринків України неякісною продукцією з інших країн, “ринком якого в Україні немає”, корупцією...Не можна не відзначити того факту, що 12 % опитаних респондентів взагалі не змогли дати відповіді на запитання щодо сутності ринкових відносин.

Серед соціально-психологічних передумов вирізняється низька мотивація праці, оскільки ціни на послуги робочої сили – працю надзвичайно низькі для відтворення робочої сили. Позбувшись основних мотивів до праці, працівник, який не захищений ні економічно, ні психологічно, втратив довіру до уряду, профспілок, роботодавця. Він прагне адаптуватись до нових умов, знайти опору в іншій системі цінностей і норм. Таким чином, найманий працівник,

здебільшого, досі залишається об'єктом маніпулювання, а не суб'єктом соціально-трудова відносин.

Різке здешевлення робочої сили і нестерпні соціально-економічні умови, зі свого боку, відбилися на вимушеній трудовій еміграції та зумовили її масовий характер. Починаючи з 1994 р. міждержавне сальдо зовнішньої міграції України стало від'ємним і досягло 140,7 тис. осіб. Правда, воно зменшилося до 33,8 тис. осіб у 2002 р. Разом з тим, значна частина найактивніших і здорових громадян в пошуках роботи за кордоном покинули Україну. При цьому найбільшу частку (73%) становлять особи працездатного віку, з яких 50,8% – чоловіки, що мають високий рівень освіти і кваліфікаційної підготовки. Це свідчить про те, що Україна стає країною еміграції, причому еміграція втрачає етнічний характер і набуває рис економічної. Нині 20 – 25% громадян з числа працездатного потенціалу шукають заробітку за кордоном. [265, с.176]. Основні причини впливу “мізків” – економічна нестабільність, кращі можливості продуктивніше використовувати і розвивати свої здібності та творчі обдарування за кордоном, набагато ліпші матеріальні та побутові умови життя. Аналіз соціологічних досліджень, проведених автором, висвічує доволі цікаву картину. Відомо, що найбільше виїжджають на роботу за кордон жителі західних областей України, проте саме там реакція на цей процес вкрай негативна (табл. 2.6). Це свідчить про те, що населення розчароване такими заробітками через ряд причин економічного і психологічного характеру (виконання робіт некваліфікованого характеру, розпад сімей, недоліки виховного процесу при неповних сім'ях і т. д.). Дещо м'якше сприйняття даного процесу серед молодіжних респондентів (крім жителів Харкова та Краматорська (табл.2.7)).

Аналіз сучасного ринку праці України, рівня життя населення показує, що для вирішення всього комплексу проблем першочергове значення має перебудова соціально-економічних та господарських відносин. А її вирішальною ланкою має стати перебудова системи відносин власності, ліквідація її деформації. Процеси роздержавлення і приватизації спрямовані

Ставлення до роботи співвітчизників за кордоном, ранг

| Місто | позитивне | негативне | Байдуже |
|--------------|------------------|------------------|----------------|
| Вінниця | 1 | 3 | 2 |
| Херсон | 1 | 3 | 2 |
| Самбір | 2 | 1 | 3 |
| Чортків | 2 | 1 | 3 |
| Калуш | 3 | 1 | 2 |
| Луганськ | 1 | 2 | 3 |

на те, щоб кожен член суспільства став власником засобів виробництва. Проте, відбулося дещо інше, а саме – різкий поділ суспільства на власників і не власників, а точніше – власників своєї робочої сили. Власниками ж основних засобів виробництва стали працівники чиновницько-державного апарату, директори великих державних підприємств та об'єднань, керівники тіньових структур. Становлення масового власника не відбулося, а основна маса населення перетворилася на найманих працівників реально чи потенційно, бо єдиним її економічним ресурсом стала лише здатність до праці. При цьому попит на останню вкрай невисокий.” [316, с.18].

Десятирічний досвід роздержавлення і приватизації показує, що дійсним змістом практично всіх форм власності в перехідній економіці є корпоративно-капіталістичне відчуження працівників від засобів виробництва. Саме номенклатурно-капіталістичні корпорації стали тими інститутами, що сконцентрували у своїх руках більшу частину прав власності. Суб'єктам господарської діяльності, котрі знаходилися під контролем таких структур, створювалися сприятливі економічні умови: забезпечувався вільний доступ до дешевих фінансових ресурсів, гарантованих держзамовлень, ліцензій і квот, приватизації перспективних об'єктів на пільгових умовах та інше. У

конкурентній боротьбі стали перемагати структури, що мають найбільш сильне адміністративне прикриття у вищих ешелонах влади.

Таблиця 2.7

Ставлення молоді до роботи громадян України за кордоном

| Місто | Ранг фактору | | |
|-------------|--------------|-----------|---------|
| | Позитивно | Негативно | Байдуже |
| Самбір | 1 | 2 | 3 |
| Харків | 1 | 3 | 2 |
| Луцьк | 1 | 2 | 3 |
| Тернопіль | 1 | 2 | 3 |
| Калуш | 1 | 2 | 3 |
| Чортків | 2 | 1 | 3 |
| Херсон | 1 | 2 | 3 |
| Краматорськ | 1 | 3 | 2 |
| Луганськ | 3 | 1 | 2 |
| Одеса | 1 | 2 | 3 |
| Вінниця | 1 | 2 | 3 |

Трансформація колишньої державно-бюрократичної форми власності у приватну власність державно-господарської номенклатури протікає на основі, по-перше, легалізації власності кримінальних структур; по-друге, спонтанної і доволі успішно втіленої в життя, так званої безоплатної, ваучерної приватизації, що була проведена в кращих традиціях соціалізму під лозунгом соціальної справедливості. Вона суттєво полегшила скуповування ваучерів у вкрай зубожілого в результаті лібералізації цін населення (ваучери були безіменними, що забезпечило їх вільне ходження); і, по-третє, перерозподіл багатства. Відбувається, “поруч з нагромадженням грошового капіталу шляхом розгортання торгово-посередницької і фінансово-спекулятивної діяльності, пряме привласнення державної власності, тобто безпосереднє перетворення основних виробничих фондів на промисловий капітал, здійснюване переважно номенклатурою і переважно в експортоорієнтованих галузях” [155, с.147].

Цьому сприяла і швидкість проведення процесу приватизації, механізм якої дав змогу номенклатурним працівникам швидкими темпами обезцінити державне майно через банкрутство і наступну його приватизацію. Тому не дивно, що четверта частина населення виступає сьогодні за “повне відновлення державної власності” (як було при радянській владі), а кожний п’ятий українець вважає за необхідне повернути в державну власність великі приватизовані підприємства [75, с.120].

Досі, на думку дисертанта, ваучерна приватизація не досягла своєї головної мети: не створила масового прошарку ефективних власників, не сприяла підвищенню ефективності функціонування ринку праці, не поповнила коштами бюджет для вирішення проблеми підвищення рівня життя населення, але головне – відбулася поляризація суспільства. Суть цієї поляризації – нагромадження багатства в руках небагатьох шляхом відчуження від засобів виробництва переважної частини населення. Чим вишуканіше форми і методи відчуження безпосередніх трудівників від засобів виробництва і результатів їх діяльності, тим глибші деформації відносин власності.

Під деформацією відносин власності ми розуміємо особливу стадію їх розвитку, суттєві риси якої полягають у гіпертрофованій ролі власності олігархів, практичному знищенні реальної власності споживчої кооперації, економічному зубожінні підприємств державної форми власності, які не підлягають приватизації, створення інституціональних бар’єрів для розвитку приватної трудової власності. Деформація відносин власності, це по суті справи, стан їх кризи. Зокрема, мова йде про дві її різновидності. До першої слід віднести відірваність суб’єктів від права власності, що позбавило їх економічної самостійності. Це призвело до відвертих порушень інституціональних ринкових утворень. В основі цієї деформації відносин власності лежить ряд причин. Одна з них пов’язана з тим, що матеріально-технічна і організаційна сторони виробництва знаходяться в певній суперечності з його соціально-економічним характером, який зумовлений незаконною приватизацією державної власності; друга викликана тим, що

діючий механізм оплати праці не забезпечує тісного взаємозв'язку між результатами праці і рівнем життя населення. В багатьох випадках на передній план висуваються, наприклад, причини, які не узгоджуються з ідеалами ринку. Мається на увазі блокування формальними інститутами становлення і розвитку малого і середнього бізнесу, прагнення частини людей влаштувати свій добробут за рахунок інших. Гонитва за власними інтересами одних має негативний ефект для інших. При цьому слід враховувати, що прагнення держави маніпулювати громадськими інститутами, наприклад, законами чи указами Президента, у власних цілях, має негативний соціально-економічний, політичний і морально-психологічний вплив на становлення і розвиток ринкових відносин і добробут народу, причому значно більший, ніж можна було б очікувати.

До другої різновидності відноситься спрощене розуміння приватної власності, яке багато в чому відірване від реалій життя. Мова йде про відому тезу, згідно з якою в умовах ринку приватна власність – це неподільна, нічим не обмежена (окрім волі свого господаря) власність. Насправді ж приватний власник має повне право здійснювати над об'єктом своєї власності всі операції, які вважає потрібними, лише б ці операції не втручалися у сферу приватної власності інших осіб. Це призвело до розриву в ланцюгу „економічне виховання – економічне мислення – економічна поведінка”, що в свою чергу породило такі рецидиви, як розподіл і перерозподіл власності, сфер економічного впливу. В основі боротьби за власність в умовах первісного нагромадження капіталу лежить беззаконня, яке підриває економічний розвиток вже по тій причині, що супроводжується не тільки моральним, а й фізичним знищенням ледве народженого у важких муках підприємницького прошарку, який покликаний забезпечувати, як це робиться у всіх цивілізованих країнах з ринковою економікою, соціально-економічну динаміку.

Декларування ж демократичних ринкових перетворень на фоні поглибленої диференціації і відчуження обумовлює лише зростання соціальних суперечностей. В даному зв'язку постає багато питань. Торкнемося лише

деяких з них. Зокрема, особливої уваги, на наш погляд, заслуговує питання трудової основи власності. Власність має багатий зміст, включає в себе багатогранну систему відносин між людьми, колективами, галузями, регіонами країни по використанню засобів і результатів виробництва, цілу гаму мотивацій.

З цієї точки зору, соціально-економічні процеси, які забезпечують відтворення і розвиток трудової основи приватної власності доволі різноманітні, їхній вплив різний залежно від мотивації та механізмів стимулювання трудової активності, а також від самої людини, яка трудиться. Якщо раніше в людині бачили лише робочу силу, а його головні характеристики зводилися до “людини економічної”, “людини ринкової”, то цього вже явно не достатньо. Президент Римського клубу А. Печчеї, якого журналісти назвали “одним з небагатьох, якому пощастило переконати людей звернути увагу на головне”, у своїй книзі “Людські якості” писав: “Людина володіє нині вирішальною владою над подіями, і від того, як вона буде її використовувати, залежить все її майбутнє... головне – людська особистість, вона важливіша від будь-яких справ і будь-яких ідей, бо всі вони без людей абсолютно нічого не значать” [239, с.228]. Створювати умови для розвитку і самореалізації особистості сьогодні є головним напрямком трансформації процесів на ринку праці. Це завдання актуальне як для країн з розвинутою ринковою економікою, так і для тих, що шукають шляхи створення ефективної моделі ринкової економіки і прагнуть забезпечити зростання добробуту свого народу. В економічному плані актуальність такої тенденції підтверджується тим, що в умовах роздержавлення і приватизації державної власності трансформація ринку праці і зростання добробуту населення будь-якої країни щораз більшою мірою залежить як від відновлення старих робочих місць на новій технологічній основі, так і від розширення доцільних і перспективних - в результаті підвищення інвестиційної активності. Разом з тим фундаментальну основу довготермінових ефективних трансформацій на ринку праці, яких країна може досягти, представляють собою її людські ресурси, їх трудова мотивація і

прагнення до реалізації поставлених цілей, їх значення і система цінностей, творчі і новаторські здібності. Саме використання цих факторів в підсумку дасть змогу забезпечити економічне зростання, добробут і безпеку країни.

Щодо колишніх власників – робочого класу, селянства та інтелігенції, то вони від проведеної приватизації мало що отримали як в моральному, так і в економічному відношенні, оскільки відсутні реально сприятливі умови для розвитку різних форм власності і господарювання, здорового конкурентного середовища й ефективної мотивації. Декларування ж незавершеності демократичних перетворень на фоні щораз більше поглиблюючої диференціації та відчуження стало однією з головних причин виникнення цілого ряду суперечностей.

Перша група таких суперечностей проявляється в тому випадку, коли держава (в особі структур влади) сприяла швидкому проведенню процесу приватизації, безконтрольність якого дала змогу номенклатурним працівникам і новоявленим “олігархам” швидкими темпами відділити виробника від засобів виробництва і життєвих засобів, перетворила значну частину нагромаджених раніше основних засобів у капітал, обминувши попередню стадію первісного нагромадження грошового капіталу. Друга група суперечностей обумовлена абсолютизацією приватної власності. Третя – зумовлена відчуженням населення від держави й усіх інститутів влади.

Перша група суперечностей спричинює такі наслідки, наприклад, як появи елементів відчуження трудових колективів, всіх найманих працівників перехідного суспільства від засобів виробництва і результатів трудової діяльності, втрати повноцінного почуття господаря, відчуження населення від держави й усіх її інститутів. Це пригнічує особистий інтерес, ініціативу, активність, творчість, орієнтує не на реальні економічні відносини, а на громадські інститути, які створені для того, щоб служити інтересам тих, хто контролює інституціональні зміни в ринковій економіці.

Друга група суперечностей призвела до того, що діючі інститути власності перетворилися на декларативні і не відповідають тим реаліям, що

склалися в транзитивній економіці насправді. Абсолютизація інтересу адміністративно-номенклатурних кланів призвела до гіпертрофованого уявлення про роль і функції держави в процесах роздержавлення і приватизації. Як наслідок – відсутні ініціатива і контроль “знизу” і соціально-економічна відповідальність “зверху” щодо цих процесів. Міцні позиції зайняли спотворені форми приватизації та управління власністю і, перш за все, бюрократичні інститути власності.

І, нарешті, третя група суперечностей призвела до вільного трактування законів і нормативно-правових актів, порушень під приводом “національної специфіки”, “інтересів держави”, “місцевих умов” і різними мотивами “доцільності”. Як наслідок, створене інституціонально-правове поле для розвитку цивілізованого приватного підприємництва (разом із сучасними формами контролю і нагляду за дотриманням законодавства) часто порушується. Прагнення держави маніпулювати громадськими інститутами, наприклад, законами, у своїх цілях часто виявляються неефективними. Прикладом може бути сучасна політика зайнятості. Так, Законом України “Про зайнятість населення” зайнятість трактується, як “діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих і суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі” [7, с.361 – 365].

Звичайно, в умовах, коли економіка України поступово активізується, зайнятість не завжди приносить регулярний дохід у грошовій або натуральній формі, а тільки “як правило”. Відмітимо, що ця норма Закону (за рахунок регулярних затримок з виплатою заробітної плати) деякий період впливала на відносну стабільність на ринку праці. Але це не дає підстав законодавчо закріплювати можливість вільного трактування дефініції зайнятості і, як наслідок, визначати межі та обсяги гарантій її забезпечення.

Викладене уявлення про існуючі суперечності дає нам змогу переконатися в тому, що процеси роздержавлення і приватизація в такому вигляді, як вони відбувалися в нашій країні не принесли очікуваного результату. Як наслідок ваучерна приватизація, як свідчить аналіз не досягла

своєї головної мети – не створила класу численного та ефективного власника. Перш за все це проявилось у відсутності дієвих механізмів реалізації різних форм приватної власності виробників в ринкових умовах, перетворення їх на повноправних господарів, забезпечення їм в усіх сферах господарської діяльності прямої залежності рівня споживання від рівня виробництва. Більше того, наслідком реформаторської некомпетентності став процес приватизації державної власності, реалізація якого за допомогою відомих механізмів і форм відчуження засобів виробництва від безпосереднього працівника, сформувала, з одного боку, прошарок “олігархів”, в руках яких зосередилися колосальні (колишні державні) багатства, а з іншого – мільйони номінальних власників ваучерів (акціонерів), які на свої ваучери й акції не можуть не тільки забезпечити належний рівень життя, а й існувати.

Як правильно зауважують науковці Інституту економічного прогнозування, – “Найбільшою помилкою в процесі реформування і, зокрема, приватизації з’явилися високі темпи масової приватизації, що не відповідали потенційним можливостям існуючої вихідної інституціональної бази і наступним можливостям її створення, а також інвестиційному потенціалу громадян України. Процес приватизації пішов попереду невстигаючого за ним процесу інституціональної перебудови, як у сфері перебудови управління і налагодження економічного регулювання національним господарством, і, зокрема, створенням ринкової інфраструктури, так і в сфері контролю за виконанням прийнятих рішень... створюване правове поле мало багато недоліків, акти були недостатньо конкретні і часто суперечили один одному” [82, с.292].

Це означає, що в тій формі, в якій здійснювалася і здійснюється приватизація, вона не може повною мірою досягти основної мети – створити не тільки політико-правові, а й економічні передумови формування повноцінного ринку праці і підвищення життєвого рівня населення. Це не означає повороту назад, тобто заперечення необхідності приватизації. Навіть в такій формі, в якій

її було здійснено, вона є політико-правовим фактором первісного нагромадження капіталу.

Приватизаційні процеси в Україні сформували, значною мірою, власників, у яких немає історичних аналогів – вони, здебільшого, мають на меті не організацію ефективної господарської діяльності, а перепродаж об'єктів за більш високими цінами. Для української економіки характерним стає безперервний перерозподіл власності, а сама приватизація перетворилася на своєрідний бізнес. За такої моделі приватизації проблематичними стають інвестиції у реальний сектор суспільного виробництва, що неминуче зумовлює небажані структурні зміни в економіці. Більше того, деформації відносин власності створили умови для виникнення нової групи власників, діяльність яких є малоефективною з позицій інтересів всього суспільства і здійснюється у сфері тіньової економіки. За обсягом виробництва вона досягає, за різними підрахунками, 40 – 60% створеного в країні ВВП. Джерелом збільшення капіталів цих власників є не розвиток виробництва, а привласнення монопольної ренти, коштів державного бюджету, прибутків і заощаджень населення. Цим процесам сприяє соціальна неупорядкованість суспільства, фактична відстороненість населення, від трансформаційних процесів, його витискання на узбіччя економічного і соціально-політичного життя. Унаслідок деформації власності модель перехідної економіки, яка склалася в Україні, виявилася зорієнтованою не на зростання добробуту й утвердження соціальної справедливості, а на значну соціальну диференціацію суспільства, різке зниження реальних доходів. Виникла небезпека деіндустріалізації, а отже, деградації робочої сили.

Трансформація ринку праці і вирішення проблем продуктивної зайнятості населення немислимі без широкого розвитку підприємницької діяльності. З яких би позицій не підходити до ринку праці, визначальним фактором буде людина, її інтелект, майстерність, здатність до творчості, підприємливості та ініціативи. Підприємницька діяльність супроводжується утвердженням ділової моралі, етики і соціальної відповідальності бізнесу, створенням нової

підприємницької культури. І, що особливо важливе, в умовах переходу до ринкових відносин, підприємництво виникає (чи відроджується) як форма самостійної зайнятості, коли не держава, а сама людина створює робочі місця собі та іншим людям. Соціальне значення підприємницької діяльності полягає в тому, що воно забезпечує належний рівень доходу як самого підприємця та його сім'ї, так і створює умови для підвищення доходів інших людей, які прямо чи опосередковано працюють на реалізацію бізнес-плану підприємця.

Цікаву точку зору висловив В.Леонт'єв, який, зокрема, відзначив, “що всі люди завжди були матеріально зацікавлені, але в системі підприємництва ця зацікавленість визначає керівництво економічними категоріями... ринок – це тільки метод, це тільки умова, при якій підприємництво функціонує найкраще. Підприємництво – це основа ефективного ринку” [171]. Видається, що ринок як гарант реалізації економічної свободи в умовах повнокровного існування може також спонукувати підприємливих від природи людей зайнятися підприємництвом.

В нинішніх умовах невизначеності, нестійкості підприємницька активність зазнає певного ризику. Невизначеність виникає по тій причині, що постійно змінюються умови підприємницької діяльності, поведінка суб'єктів ринку, а це змушує проводити швидку переорієнтацію виробництва і збуту. Нестійкість впливає з того, що ні одна тенденція не триває довго. В умовах перехідного стану економіки немає нічого постійного. Тенденції, які виникають одного разу, видозмінюються або проявляються у вигляді циклічних коливань. Невизначеність і нестійкість породжують ризик – невід'ємну рису підприємницької діяльності.

Позитивними рисами розвитку малого підприємництва є те, що воно сприяє збалансуванню кон'юнктури, а саме попиту і пропозиції ринку, його структури і динаміки в часі, рівня зайнятості і безробіття стосовно тенденцій і закономірностей розвитку трансформаційних процесів. Проведені нами дослідження підтвердили, що по-перше, мале підприємництво здатне швидко створювати нові робочі місця низької капіталоємності. Затрати капіталу в

розрахунку на одне робоче місце в малих підприємствах, як правило, суттєво нижчі, ніж у великих. По-друге, для малих підприємств характерна і більш низька технічна будова капіталу. По-третє, специфіка малих підприємств проявляється у відсутності в них ускладнених управлінських структур, що полегшує процес утворення таких підприємств. По-четверте, малий бізнес привабливий для діяльності людей, оскільки представляє значні можливості для прояву ініціативи та творчої активності. По-п'яте, на малих підприємствах широко розповсюджені гнучкі форми, умови праці і найму (неповний робочий день чи тиждень, сумісництво і т. п.), що також є доволі привабливим для багатьох працівників.

Ці та інші обставини обумовлюють той факт, що мале підприємництво в розвиненій ринковій економіці виступає як вирішальна сфера забезпечення зайнятості населення. Однак реальне становлення і розвиток підприємництва засвідчило, що зміна форм власності – найболучіший соціально економічний процес, який супроводжується не тільки докорінною ломкою суспільного устрою, а й породжує конфліктну напруженість і зниження до критичного рівня підтримки підприємцями такого роду реформ. Готовність населення брати в них участь хоча і велика, але їх активність залишається не затребуваною. Більше того, загальний економічний спад, недостатньо чітко продумана узаконена недосконала нормативно-правова база розвитку підприємництва, відсутність чітких економічних, правових та організаційних механізмів, моральна невідповідність більшості людей до переходу на нові форми господарювання породили ряд нових явищ і тенденцій, що зумовили нові конфлікти та соціальну напруженість.

Деформація в сфері підприємницької діяльності викликана рядом причин. Перша з них пов'язана відсутністю в Україні сприятливого підприємницького клімату. Високий рівень бюрократизації, значна кількість контролюючих органів і перевірок, складна і громіздка система ліцензування різко посилили корупційний прес, збільшили витрати коштів підприємців, які змушені створювати певні резерви від обсягу продукції і доходів для протиправних дій.

В результаті суб'єкти малого підприємництва позбавляються значних, таких необхідних для розвитку підприємництва фінансових і матеріальних ресурсів чи ховають їх у „тінь”.

Друга причина – наявність високого рівня оподаткування, перш за все для підприємців-початківців і відсутність однакових можливостей структур малого підприємництва порівняно з іншими суб'єктами господарювання, в отриманні державних позик, цільових фондів підтримки. На наш погляд, ця умова має особливе значення. Складна система оподаткування для промислових, будівельних та інноваційних суб'єктів малого підприємництва і відсутність стабільного податку для роздрібної торгівлі, громадського харчування, підприємств сфери послуг не сприяють розширенню сфери малого і середнього бізнесу, забезпечення на цій основі зайнятості населення, створення нових робочих місць, збільшення ємності ринку праці.

По-третє, не відпрацьованість механізму реалізації державної політики підтримки підприємництва, з урахуванням обмеженості державних фінансових ресурсів, необхідних для задоволення потреб розвитку малого і середнього бізнесу.

Для підвищення трудової мотивації на ринку праці необхідна практична реалізація права власності, а не перетворення роздержавлення власності у формальний акт, як це має місце нині. Водночас, відчуження номінального працівника від ефективної трудової діяльності не слід пов'язувати тільки з певними формами власності і бачити в роздержавленні і приватизації єдиний спосіб розв'язання соціально-економічних проблем. Його слід розглядати як один з мотиваторів в складній системі економічних умов трансформації ринку праці та рівня життя населення. Для його посилення необхідна стабілізація економіки, становлення нормального функціонування ринків капіталу, землі, праці, товарів і послуг, повна адаптація працівників до трансформаційних процесів тощо.

На даному етапі ринкових перетворень в Україні вирішальну роль в якісних змінах на ринку праці можуть мати такі фактори, як підвищення

вартості робочої сили, вдосконалення системи управління працею. Прийнятий в 1996р. Закон України „Про оплату праці” передбачає кардинальні зміни механізму оплати праці з урахуванням зарубіжного досвіду. Проте, через штучне стримування розміру мінімальної заробітної плати, централізованого обмеження рівня оплати праці і фонду споживання на державних підприємствах, заробітна плата, як соціально-економічна категорія, не виконує жодної зі своїх функцій. Це особливо актуально з огляду на те, що згідно результатів соціологічного дослідження зарплата є основним джерелом доходу респондентів у всіх регіонах країни (табл. 2.8). Майже повністю деформовані співвідношення між нормальним і середнім заробітком. Зруйновані співвідношення в оплаті праці залежно від її складності і кваліфікації працівника. Наприклад, співвідношення між мінімальною і максимальною оплатою праці становило на початку 2000 р. від 1 до 100 і вище. Між тим, як в світовій практиці воно становить 1:8. Частка тарифу в середній зарплаті на держпідприємствах становить тільки – 20 – 25%, тоді, як в країнах з розвинутою ринковою економікою вона сягає 70 – 90%. Частка затрат по оплаті праці в собівартості продукції знизилася до 12,8%, а реальна заробітна плата в 2002 р. становила 20 – 25% тієї, що була в 1990 р. В Україні майже на всі товари діють світові ціни, а на робочу силу – ні. Наприклад, на неї припадає тільки 3% від аналогічного рівня США.

Істотне зниження купівельної спроможності призвело до штучного згортання виробництва навіть тих товарів, попит на які традиційно високий. Низька ціна робочої сили стала перепоною на шляху впровадження науково-технічного прогресу, зростання продуктивності праці і зацікавленості людей в кращих результатах своєї роботи.

Неадекватна політика в сферах ціноутворення і заробітної плати призвела до подальшого зниження рівня життя, різко посилила соціальну напруженість у суспільстві. Усе це вимагає глибокої структурної реформи оплати праці. Проте проблема ця не вирішена й донині. Передбачуваний варіант мав в своїй основі створення принципово нових правових, економічних та організаційних засад

державної політики в сфері оплати праці, які мають ринкову спрямованість і враховують міжнародні норми, конвенції, Рекомендації МОП і міжнародний досвід. При цьому мінімальна заробітна плата не повинна бути офіційно меншою від встановленої межі малозабезпеченості і разом з стабілізацією економіки її розмір має наближуватися до мінімального споживчого бюджету і далі зростати.

Таблиця 2.8

Відповідь респондентів на запитання “Вкажіть з чого складається Ваш дохід”, ранг

| Місто | зарплата | стипендія | пенсія | від присадибної ділянки | від підприємницької діяльності | дивіденди | інша діяльність |
|----------|----------|-----------|--------|-------------------------|--------------------------------|-----------|-----------------|
| Вінниця | 1 | - | 5 | 3 | 4 | 6 | 2 |
| Херсон | 1 | - | 2 | - | 3 | 4 | - |
| Самбір | 1 | - | 4 | 3 | - | - | 2 |
| Чортків | 1 | 5 | 6 | 2 | 4 | - | 3 |
| Калуш | 1 | - | - | 2 | 3 | 5 | 4 |
| Луганськ | 1 | - | 4 | - | 2 | - | 3 |

З другого боку, реальний етап формування ринку праці вимагає якісно нового працівника. Ця нова якість тісно пов'язана з рівнем кваліфікації, але переважно з установкою на активну трудову поведінку на ринку праці. Останнє передбачає окрім якісного виконання своїх функціональних обов'язків, можливість і готовість шукати шляхи поліпшення не тільки особистих, а й колективних результатів праці, заінтересованість в зростанні прибутку (доходу) підприємства та зміцнення його становища на ринку. Відповідно добитися такої зацікавленості можна лише подолавши відчуженість працівників від кінцевих

результатів праці. Логічною тому є теза західних вчених-економістів, що “джерела більшості проблем в організації можуть бути в кінцевому підсумку виявлені в людях”[197, с.177]. Людина в умовах ринкових трансформацій є не тільки основною продуктивною силою, але й стає носієм суспільних потреб і в цій якості породжує і суб’єктивно задає стратегічні і тактичні цілі зростання добробуту. У зв’язку з цим виникає проблема “підключення” особистого індивідуального інтересу працівника до системи інтересів колективу, суспільства загалом. Одним з наймогутніших інструментів “підключення”, який є в розпорядженні ринку праці – це умови зайнятості й оплата праці.

Таким чином, очевидним є створення умов для функціонування ефективного ринку праці, адекватного нинішньому етапу формування соціально-орієнтованої економіки.

2.2. Стратифікація суспільства як передумова трансформації ринку праці

Перехід від командно-адміністративної до ринкової економіки супроводжується глибокими трансформаційними змінами соціальної структури суспільства, формуванням верств населення відповідно до нових майнових та суспільних відносин.

У науковій літературі проблеми соціальної стратифікації і диференціації постійно знаходяться в полі зору вчених. Підвищений інтерес до них визначається, на нашу думку, наступними чинниками: по-перше, тим, що без глибокого розуміння сутності та тенденцій розвитку соціальної структури не можна ефективно управляти тими перетвореннями, що сталися в результаті реформ і привели до якісної трансформації всієї соціально-економічної системи. По-друге, зміною критеріїв соціальної диференціації, виникненням багатомірності соціального структурування суспільства. По-третє, традиційна

“трьохчленна формула” соціальної структури суспільства у минулому виявилася неспроможною ні в теоретичному, ні в практичному сенсі.

У процесі становлення сьогодні знаходяться економічні класи – клас власників і клас найманих працівників. І, нарешті, підвищений інтерес до проблеми формування і тенденцій розвитку соціальної структури українського суспільства зумовлений також і тим, що від типу моделі соціального структурування залежить подальший хід розвитку українського суспільства, механізм регулювання його соціальної динаміки.

Соціальну структуру суспільства науковці трактують в широкому і вузькому розумінні. В широкому під нею розуміють будь-який поділ суспільства на сфери життя людей (економічну, соціально-політичну, духовну), на виробництво, обмін, розподіл і споживання. Разом з тим отримав розповсюдження і розвиток інший, вужчий підхід, коли аналізують соціальну стратифікацію і соціальну диференціацію, під якими розуміють не тільки процес поляризації, розшарування населення на бідних і багатих, а й кінцевий результат розшарування, коли в суспільстві виникає середній клас.

Характерно, що при всій багатогранності підходів до соціальної структури переважно більшість фахівців спирається на відоме висловлювання англійського соціолога Е. Гіденса про соціальну стратифікацію. Зокрема він її визначає “як структуровані нерівності між різними угрупованнями людей”. Стратифікацію відомий соціолог порівнює з геологічним нашаруванням різних скельних порід земної поверхні і “в такому разі, – вважає він, – кожне суспільство можна розглядати як ієрархію “прошарків” – з привілейованими нагорі і знедоленими внизу”[89, с. 290]. Обґрунтовуючи теорію стратифікації М. Вебер вважав, що “класовий поділ залежить не лише від контролю або відсутності контролю над засобами виробництва, але й від економічних відмінностей, які безпосередньо не пов’язані з власністю. Такі ресурси складаються передусім з професійного вміння та уповноважень чи кваліфікації, завдяки чому визначаються певні види праці і можливості працевлаштування” [89, с. 296].

Іншими словами, М. Вебер прийшов до висновку, що основою стратифікації завжди є природна та соціальна нерівність людей, яка визначається трьома видами розшарування: економічним (дохід), політичним (влада), професійним (престиж). “І якщо, – як стверджував П. Сорокін, видатний американський соціолог, на якусь мить деякі форми стратифікації руйнуються, то вони виникають знову в старому або модифікованому вигляді” [279, с. 154].

Перерозподіл власності в Україні відбувся, що призвело до унікальної диференціації суспільства і обвального зниження рівня життя більше 90% населення, але не створило ефективних власників. Складні процеси перерозподілу власності, структурних переміщень працівників, глибока економічна криза деформували соціальну структуру сучасного українського суспільства. Подальша поляризація соціальних позицій груп населення робить цю структуру нестійкою, схильною до виникнення соціальних конфліктів, навіть антагонізмів. Все це з одного боку, формує, особливо на суб’єктивному рівні, інтенсивні соціальні потоки всередині структури між соціальними верствами, вертикальну соціальну мобільність, з іншого – ставить перед особистістю і цілими соціальними групами серйозні перепони для здійснення цих переходів. Соціальна мобільність має обмежений, вибірково відкритий характер [283, с. 37]. Трансформаційні процеси привели до виникнення нових соціальних спільностей, їх взаємозв’язків, ієрархії. Якісно новий етап становлення і формування соціальної структури, стратифікаційних процесів умовно можна характеризувати трьома ознаками. Перша – виникнення нових соціальних спільностей на основі інтеграції принципів і рис тоталітарно–одержавленої власності з різноманітними мутаціями корпоративної власності пізнього капіталізму і добуржуазними формами примусу і залежності. Це специфічні верстви экс-номенклатури, директори великих підприємств, економічний криміналітет, професіонали-господарники. До них примкнули найбільш підприємливі вихідці з інших верств населення.

Друга – трансформація державної форми власності і так звана спонтанна приватизація, в ході якої, шляхом організованих маніпуляцій і структурних перетворень колишніх галузевих міністерств, номенклатурі вдалося прибрати до рук найдохідніші об'єкти державної власності, і зміна традиційних класово-групових спільностей: їх меж, кількісно-якісних характеристик, виникнення маргінальних верств і т. п.

Третя риса – поява верств – страт на основі взаємодії різних форм власності (на зміну одержавленої економіки прийшла багатосекторна з широким спектром форм – державна, приватна, муніципальна, акціонерна, змішана тощо); менеджерів – нового управлінського прошарку, “нової еліти”, середнього класу, безробітних і т. п. Дані страти знаходяться на різних рівнях свого “дозрівання”. Одні, як наприклад, “нова еліта”, завдяки традиціям попереднього комуністичного буття, повністю зберігши в своїх руках політичну владу, терміново трансформувала свій соціальний статус, перетворившись на повноцінного власника державного майна, в першу чергу – його найбільш економічно привабливих об'єктів.

Вказані в першому розділі причини низької ефективності трансформаційних процесів на ринку праці, значною мірою, визначили складності процесу соціальної структуризації українського суспільства в умовах ринкових перетворень. Це не тільки сприйняття нових деформованих цінностей і правил взаємодії, а й проблеми, активного пошуку своєї “ніші” в ринковій структурі, участі в економічному житті суспільства. Трансформаційні процеси також значно посилили економічне розшарування (табл. 2.9).

Якщо в умовах командно-адміністративної системи високі доходи і доступ до ширшої пропозиції якісних товарів та послуг відносно нечисельної групи населення не були відомі широкому загалу, а варіація доходів переважної більшості громадян не перевищувала 50%, то роздержавлення і приватизація в перехідному періоді та стрімке зростання соціальної поляризації докорінно змінили ситуацію.

Розподіл населення за рівнем середньодушових сукупних витрат [298, с. 469]

| | 2000 | | | 2001 | | | 2002 | | |
|---|----------------------|------------------------------|------------------------|----------------------|------------------------------|------------------------|----------------------|------------------------------|------------------------|
| | всі домогосподарства | у тому числі, які проживають | | всі домогосподарства | у тому числі, які проживають | | всі домогосподарства | у тому числі, які проживають | |
| | | у міських населеннях | у сільській місцевості | | домогосподарства | у сільській місцевості | | у міських населеннях | у сільській місцевості |
| Все населення | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Із середньодушовими сукупними витратами у місяць, грн. | | | | | | | | | |
| до 60,0 | 1,9 | 1,8 | 2,3 | 1,4 | 1,1 | 2,0 | 1,0 | 0,9 | 1,3 |
| 60,1-90,0 | 8,5 | 7,8 | 10,0 | 6,4 | 5,5 | 8,3 | 4,3 | 3,6 | 3,7 |
| 90,1-120,0 | 13,8 | 13,4 | 14,7 | 11,0 | 10,0 | 12,9 | 8,8 | 7,2 | 12,0 |
| 120,1-150,0 | 16,5 | 16,1 | 17,3 | 13,9 | 13,3 | 15,2 | 11,7 | 10,4 | 14,2 |
| 150,1-180,0 | 14,6 | 14,4 | 15,0 | 13,9 | 13,5 | 15,0 | 13,2 | 13,1 | 13,4 |
| 180,1-210,0 | 12,1 | 12,4 | 11,5 | 11,5 | 11,4 | 11,8 | 12,3 | 12,3 | 12,4 |
| 210,1-240,0 | 8,5 | 8,4 | 8,6 | 9,2 | 9,4 | 8,8 | 10,5 | 10,7 | 10,1 |
| 240,1-270,0 | 6,3 | 6,4 | 5,9 | 7,7 | 8,2 | 6,4 | 8,6 | 8,7 | 8,4 |
| 270,1-300,0 | 4,4 | 4,3 | 4,5 | 5,9 | 6,2 | 5,3 | 6,1 | 6,1 | 6,0 |
| 300,1-360,0 | 13,4 | 15,0 | 10,2 | 7,8 | 8,5 | 6,3 | 9,2 | 10,2 | 7,3 |
| понад 360,0 | ... | ... | ... | 11,3 | 12,9 | 8,0 | 14,3 | 16,8 | 9,2 |
| Квінтільний коефіцієнт диференціації сукупних витрат населення, разів | 2,3 | 2,3 | 2,3 | 2,5 | 2,5 | 2,6 | 2,4 | 2,4 | 2,3 |
| Співвідношення сукупних витрат 20% найбільш та 20% найменш забезпеченого населення, разів | 4,4 | 4,5 | 4,0 | 4,6 | 4,7 | 4,4 | 4,5 | 4,5 | 4,1 |
| Частка населення із середньо душовими сукупними витратами у місяць, нижчими середнього рівня сукупних витрат рівня забезпечення прожиткового мінімуму для призначення державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям | 61,9 | 63,0 | 60,6 | 62,1 | 62,1 | 61,2 | 62,7 | 63,0 | 60,4 |
| прожиткового мінімуму | 80,2 | 79,1 | 82,6 | 82,7 | 80,6 | 87,0 | 83,3 | 80,4 | 89,2 |

Суспільні процеси, що відбуваються під впливом деформованих соціально-економічних перетворень, дають підстави стверджувати, що в сучасному українському суспільстві відбувається поглиблення соціального розшарування. Соціальній поляризації сприяє розшарування груп за доходами і способом життя.

Вартість робочої сили в Україні надто низька порівняно з розвиненими країнами світу. За офіційними даними в розрахунку за годину робочого часу нині вона становить усього 0,43 дол., тоді як у Німеччині 25 дол., в Японії та США – 16, Франції – 15,5, Південній Кореї – 7,5 дол. США [229, с. 38] Отже, в нашій державі сьогодні склався архідеформований тип соціальної структури, що характеризується поглибленням соціальних диференціації та поляризації, появою принципово нових соціальних груп, вимиванням середніх прошарків, зростанням соціальної напруженості.

Найважливішим наслідком такої тенденції є, з одного боку, формування нових соціальних груп, становлення у підсумку нового типу соціальної структури українського суспільства, а з іншого – зростаюча дестратифікація значної кількості економічно активної частини населення, пов'язаної з приватизацією державної власності, що призводить не тільки до дезінтеграції, а й до серйозного розколу суспільства. На переконання відомого українського вченого М. Туган-Барановського щодо сучасного суспільства, то “...немає найменшого сумніву, що в ньому головну роль відіграє характер розподілу між різними суспільними групами багатства, а характер суспільної функції, яку виконує кожна група, визначається перш за все економічними умовами існування цієї групи” [316, с. 194]. “Така соціальна група, як інтелігенція, що активно ініціювала і брала безпосередню участь у започаткуванні ринкових трансформацій, – як зауважує академік В. Геєць, – у своїй більшості не отримала від змін очікуваних результатів щодо покращення свого становища. Ця частина населення тепер активно виступає за державу, що має нести на собі тягар соціальних витрат, підтримувати науку, освіту, культуру” [81, с. 6 – 7]. Водночас незначний відсоток багатих і дуже багатих зосередили в своїх руках

не тільки засоби виробництва, сировинні ресурси та левову частку поточних доходів і мільярдні вклади за кордоном, а й владу. Вони оцінюються у першу чергу з позицій його “фінансово-політичної могутності” і є, на думку експертів, однією з найбільших загроз самодостатньому державному існуванню.

Політика щодо подолання різкого соціального розшарування населення, соціальної поляризації суспільства нерозривно поєднується з політикою становлення середнього класу. “Справа великої політичної економічної та соціальної ваги – зміцнення позиції середнього класу, питому вагу якого треба довести в наступному десятиріччі не менш як до 45 – 50% від загальної кількості населення, одночасно скоротивши частку людей з доходами нижчими за прожитковий мінімум”, – так сформульовано це завдання у Посланні Президента України до Верховної Ради України.

Серед сучасних досліджень соціальної стратифікації українського суспільства саме такий підхід відстоює Е. Лібанова. Вона виокремлює наступні чотири соціальні групи [177, с. 7-8].

Бідні (сукупні витрати в розрахунку на умовно дорослого є нижче від 75% медіанного рівня, тобто за даними 2000 р., – менше 156 грн. на місяць). В 2001 р. бідними були 26,4% населення України. Серед цієї категорії слід виділити злиденних (витрати в розрахунку на умовно дорослого є меншими від 60% медіанного рівня, тобто менше, ніж 125 грн. на місяць) – 13,9% населення. Решту бідних можна назвати представника низько доходних груп – їх витрати є більшими від 60 та меншими від 75% медіанного рівня (125 – 156 грн. на місяць) – 12,5%.

Потенційно-середньо доходні або протосередні. Їхні доходи перевищують межу бідності, але недостатніми для віднесення до середнього класу (витрати в розрахунку на умовнодорослого від 156 до 293 грн. на місяць у 2000 р.). Ці люди фактично балансують між бідністю та добробутом, а отже залежності від спрямованості та ефективності державної політики, від результативності власних зусиль можуть у майбутньому перейти до середнього класу, або до бідноти. Отже, саме цей прошарок має бути головним об’єктом дій держави

щодо створення середнього класу і подолання масштабної бідності в країні. У 2000 р. до цієї групи належало 49,4% населення України.

Середньодоходні (рівень витрат становить від 293 до 565 грн. на місяць). Цю групу можна розглядати як соціальну базу майбутнього середнього класу, оскільки проміжне положення між верхівкою та низом є однією з якісних характеристик середнього класу в економічно розвинених країнах Європи. Однак 64% цієї групи отримують свої грошові доходи нелегально, тобто їх економічна діяльність суперечить принципам соціально-орієнтованої ринкової економіки. До цієї групи за даними 2000 р. належало 21,2% населення.

Заможні (рівень витрат більше 565 грн. на місяць). У 2000 р. їх було лише 3%.

Дещо іншу піраміду соціально-економічної стратифікації населення України, в основу якої покладено рівень економічної незалежності від влади, представляє О. Кужель [159, с. 24 – 25]. Зокрема, наше суспільство, автор ділить на чотири соціальні прошарки – верхній, середній, базовий, нижній.

Під “верхнім” прошарком розуміють перш за все дійсно правлячий прошарок. До нього належать елітні та субелітні групи, що займають найбільш вагомі позиції в системі державного управління, в економічних та силових структурах. Всіх їх об’єднує можливість прямого втручання в трансформаційні процеси, особливо в ті, що ініціюються “зверху”.

Другий прошарок названо “середнім” з урахуванням його розміщення за соціальною шкалою. До цього прошарку належать підприємці, менеджери середніх і малих підприємств, середня ланка управлінського апарату, висококваліфіковані та дієздатні спеціалісти і робітники. При всій різноманітності цих груп їм усім є що втрачати. Тому вони дійсно схильні уникати екстремістських дій, більше налаштовані на проведення реформ.

“Базовий” соціальний прошарок зазвичай дуже чисельний, до нього належить переважна частина інтелігенції (спеціалістів), які мають середній професійно-кваліфікаційний потенціал, працівники масових професій торгівлі і

послуг. Основні зусилля цих груп націлені не на перетворення дійсності, а на адаптацію, на пошук шляхів виживання.

“Нижній” прошарок – це групи з низьким діючим потенціалом та неспроможністю пристосування до соціально-економічних умов перехідного періоду.

Підсумовуючи викладене вище, можна сказати, що внаслідок трансформаційних процесів нині доволі важко ідентифікувати в соціальному плані страти, оскільки за доходами, володінням власністю й освітою, тобто за ознаками за якими соціальну структуру українського суспільства можна порівняти із західною соціальною структурою є тільки так звані “нові українці”, які в результаті реформ отримали доступ до власності і доходів, що дало їм змогу досягти рівня збагачення, котрий часто перевищує рівень доходів та володіння власністю мірками цивілізованих країн. Так, за американськими зразками до верхнього класу, насамперед, відносять тих осіб чий річний доход перевищував 100 тис. дол. США, до середнього – від 25 до 100 тис. дол., а до нижнього – менше 25 тис. дол. США.

На основі вищесказаного вважаємо, що методологічною базою стратифікації українського суспільства є наступні ознаки. По-перше, відсутність середнього класу, є тільки його прототип, доволі не стійкий та обмежений за своїми масштабами і суттю. Історично “традиційні” чи “старі” середні верстви за більш, ніж 70 років повністю були втрачені, і їх фактично необхідно відновити заново. “Нові” ж середні верстви мало нагадують аналогічні верстви розвинених країн світу. Вони не масові, оскільки їх майже не було в суспільстві чи було мало тих представників середніх верств, які в розвинених країнах породжені вільними ринковими відносинами: спеціалісти з маркетингу, банківської справи, управлінці з ринковою орієнтацією тощо. Як видно, і “старі” і “нові” середні верстви існують в українському суспільстві тільки в потенції. Чи стануть вони реальними суб’єктами ринку праці, залежить від напрямку подальших перетворень.

По-друге, цілком зрозуміло, що середні показники доходів і заробітної плати, так само, як і їх динаміка, далеко не повністю відображають реальні процеси. Соціальні верстви повинні окреслюватися не тільки доходами, а й доступом до влади, освіти, престижу. Так, у цивілізованій країні українська “нова еліта” ніколи не буде належати до вищої страти. Хоча в неї досить значні доходи, можливо, вища освіта і сильна влада, але її заняття не користується високим престижем у громадян, воно засуджується. Їй не вистачає головного – признання “значимості інших”. Вища страта ніколи не признає українських олігархів “своїми” тому, що вони компрометують всю групу загалом.

По-третє, здійснюване урядом введення плоскої шкали податків, відповідно до якої 13% платитиме той, хто входить в групу заможних приводить до того що бідний стає біднішим, а багатий – багатшим, збільшиться диференціація і зменшаться надходження в бюджет, а отже економічна нерівність між найбільш заможними і бідними верствами населення зростає. Введення тринадцятивідсоткового податку не зменшило, а навпаки, посилило нерівність населення.

Більше того, якщо розподіл сукупних грошових доходів (враховуючи також і валютні) серед соціальних верств населення України, що має місце на цей час, розглядати в контексті трансформування ринку праці, то реальна оцінка, здійснена В. Мандибурою є наступною: 40% населення отримує приблизно 10% сукупних грошових доходів (з яких близько 10% – “тіньові”); 30% населення – близько 20% сукупних доходів (із них приблизно третина є “тіньовими”); 20% населення – до 30% доходів (із яких близько двох третин перебуває “у тіні”); 10% населення мають доходи котрі сягають 40% обсягів сукупних доходів що отримує населення країни (із яких близько 90% тіньові)[191, с. 37].

Як свідчать результати соціологічних досліджень, у тіньовому підприємстві працюють 45% опитаних, до того ж у кожній сім’ї неформальною діяльністю займається якщо не сам респондент, то принаймні другий або третій працюючий член родини. Крім того, 46% респондентів поряд

із основним місцем роботи у державному чи приватному секторі зайняті також у “тіньовому” [204, с. 162]. Експертні оцінки зайнятості населення України в сфері тіньового підприємництва засвідчують переважну орієнтацію на нього молоді, що є одним з найнебезпечніших наслідків поширення тіньової економіки у державі, оскільки концентрація молоді у тіньовому секторі, як свідчить практика, перешкоджає отримати належну освітню і професійну підготовку робочої сили, зумовлює формування небажаної системи цінностей.

По-четверте, виникають найважчі соціальні наслідки поляризації, які зводяться до того, що процес відчуження від власності основної частини населення формує цілком різні соціально-психологічні типи особистості. Суперечності між ними охоплюють всі сторони життєдіяльності: і сферу трудової мотивації, матеріальне становище і загалом рівень життя. Водночас, зміна в системі відносин власності, в такій формі як це відбулося в нашій країні, зосередження її і влади в одних і тих же руках стає перепорою для формування цивілізованої ринкової економіки і веде тільки до корупції, економічної стагнації і зубожіння. Більше того, процес відчуження торкається не тільки власності, а й влади. За роки реформ громадянами втрачено всяку можливість впливати на політичні рішення, суспільство стало безсуб’єктивним. Все більше й більше людей відчувають себе чужими в своїй країні. Це знаходить своє відображення не тільки в думках і судженнях, а й у відповідній поведінці, у діях різних соціальних груп, не тільки рядових громадян, які живуть на заробітну плату, пенсії і стипендії, а й підприємців, бізнесменів, окремих груп владної і політичної еліти. Процес відчуження підтверджується і соціологічними дослідженнями.

За даними соціологічних досліджень, більше половини молодих людей у віці від 16 до 25 років мріють про роботу за кордоном, і майже половини дорослих співвітчизників готові виїхати в іншу країну, де можна більше заробити. Це, безумовно, звужує соціальну базу українського ринку праці, деформуючи процеси формування продуктивної зайнятості.

Згідно з вищесказаним, дуже важливим є вияв основних критеріїв, за якими йде соціальне розшарування в сучасному українському суспільстві, а також визначення кількісних і якісних параметрів окремих груп і прошарків, що найбільше впливають на трансформацію ринку праці.

В умовах первісного нагромадження капіталу цікаво було б співставити, що втратила наша країна загалом, окремі верстви населення та індивіди, а що надбано порівняно з періодом попереднього розвитку. На жаль, сьогодні соціальна статистика в країні не дає повної і достовірної інформації, а дані, у пресі - суперечливі. Результати ж соціологічних досліджень (переважно опитувань громадської думки) також суттєво відрізняються між собою. Проведення соціологічних досліджень на всеукраїнській вибірці через нинішні фінансові труднощі є, майже нереальним. Науковці, переважно, обмежуються регіональними дослідженнями, відпрацьовуючи методи дослідження, критерії диференціації, аналізуючи становище окремих соціальних груп і прошарків на регіональному ринку праці.

Найбільш значущим прошарком населення, який є основою стратифікації виступає середній клас. Насамперед, визначимось зі змістом самого поняття “середній клас”. В цьому плані дисертант поділяє поширену серед науковців точку зору, що середній клас – це відносно стійкий за своїми кількісними параметрами прошарок суспільства, котрий знаходиться між найвищою та найнижчою позиціями соціального статусу, виконує ряд функцій, найважливіші з яких – функція соціального стабілізатора суспільства і джерела відтворення кваліфікованої робочої сили [130, с. 5 – 6]. При цьому найвищу статусну позицію займають найбагатші члени суспільства, а найнижчу, відповідно, – найбідніші.

Економічна соціологія вирізняє п'ять групових ознак середнього класу: рівень освіти; рівень доходу; само ідентифікація; тип споживання; забезпеченість житлом [261]. Очевидно, що в трансформаційній економіці на основі цих критеріїв виділити середній клас проблематично. Виходячи з результатів, проведеного нами дослідження пріоритетними критеріями

визначення середнього класу є рівень офіційних і неофіційних доходів та наявність житла.

Ми виходимо з того методологічного положення, що до середнього класу не можна віднести осіб, що мають дохід нижче прожиткового мінімуму. Середній розмір домогосподарств в Україні 2,7 осіб. Прожитковий мінімум становив у 2002 році 342 грн. Отже для того, щоб віднести себе до середнього класу на одне домогосподарство повинно припадати не менше 923 грн. доходу. Згідно статистики частка домогосподарств, які мали середньодушові витрати (саме вони, на відміну від доходів використовуються для більш об'єктивної характеристики) більше 360 грн. становила 13,4 % населення.

Становлення середнього класу в трансформаційній економіці має дещо іншу специфіку і характеризується рядом особливостей, які не властиві класичному розумінню середнього класу, зокрема відсутністю взаємозалежності трудового доходу і кваліфікації, специфікою само ідентифікації, наявності і цілісності середнього класу, дія обмежуючих факторів, урбаністично-регіональний та соціально-трудоий характер, участь в політичному житті. Коротко зупинимось на цих особливостях.

Розмір доходу та професійно-кваліфікаційний рівень виступають ключовими величинами визначення середнього класу. Наведені критерії можуть виступати як рівнозначні або ж навпаки, перевага надається одному із них. В умовах високого рівня соціально-економічних відносин, якими характеризується ціла низка інших держав насправді немає істотного значення які саме об'єктивні критерії покладені в основу визначення середнього класу суспільства. Надзвичайно ефективна організація виробничих відносин в цих державах робить поняття “трудоий дохід” та “кваліфікація” взаємообумовленими. У розвинених країнах високий дохід при низькій кваліфікації та обернена ситуація є рідкісним виключенням, чого не можна сказати про Україну. Наші реалії є такими, що працівники, які за своїм високим професійно-кваліфікаційним рівнем справедливо мають належати до середнього класу можуть водночас не входити до його складу через

надзвичайно низький рівень доходів. І навпаки, некваліфікована робоча сила, внаслідок суперечливого характеру трансформаційних процесів в господарстві країни цілком претендує на членство у середньому соціальному прошарку. Подібна ситуація не є нормальною і призводить до того, що українське суспільство важко піддати загальноприйнятому об'єктивному структуруванню за кваліфікаційними та майновими вимірниками.

Ще однією з характеристик є суб'єктивне оцінювання громадянином власного соціального статусу, що, як правило, стосується таких моментів:

- оцінювання власної позиції в соціальній та матеріальній ієрархії суспільства;
- самостійне прогнозування можливих статусних змін на найближчу перспективу.

В класичному розумінні особи, що відносять себе до середнього класу, як правило, позитивно самоідентифікуються за вище наведеними параметрами, тобто вважають своє матеріальне та соціальне становище цілком прийнятним, приблизно таким, або навіть кращим ніж в інших та з помітним оптимізмом дивляться в майбутнє. Специфіка українських жителів полягає в значно завищеній оцінці при само ідентифікації. Згідно наших досліджень до середнього класу відносять себе більше 60 % населення. Така ситуація, на нашу думку пов'язана з двома моментами. Перший полягає в тому, що значна частина населення оговталась після суцільного колапсу останнього десятиріччя. Другий заключається в збереженні стереотипу колишньої соціалістичної системи, яка проповідувала зрівнялівку. Однак зрозуміло, що ступінь задоволеності може істотно коливатись навіть у межах одного соціального прошарку, в нашому випадку – середнього. Дійсність є такою, що більш багаті індивіди характеризуються відносно вищою оптимістичністю, і навпаки, бідніші категорії здатні проявляти помітні песимістичні тенденції, хоча і ті, і інші є представниками середнього класу.

Тому, з метою глибшого дослідження та кращого усвідомлення особливостей життєдіяльності середнього прошарку суспільства, науковці

доволі часто його додатково структурують, вирізняючи верхній, нижній та власне середній щаблі. Безумовно такий підхід є вірним, оскільки сприяє повноті пізнання, але в у мовах молодшої української економіки, яка проходить фазу найвідчутніших трансформацій подібний поділ середнього класу робити явно зарано. Цьому перешкоджає помітна загальноекономічна невизначеність, політична незбалансованість та перманентне ведення реформ.

Результати соціологічних досліджень, що проводяться протягом останніх років в нашій державі шляхом опитування громадян з метою виявлення їхньої точки зору на ті чи інші соціально-економічні проблеми, дає змогу говорити про утворення та існування явища середнього класу в українському суспільстві. Це підтверджують і результати опитування, проведеного дисертантом: більшість опитаних відносять себе до людей із середнім достатком (табл. 2.10). Між тим, оскільки ще 2 – 3 роки тому, таких результатів неможливо було отримати.

Таблиця 2.10

Відповідь респондентів на запитання

”До якого прошарку суспільства Ви себе відносите”

| Місто | багаті | середній достаток | бідні | Дуже бідні |
|----------|--------|-------------------|-------|------------|
| Вінниця | — | 1 | 2 | — |
| Херсон | — | 1 | 2 | — |
| Самбір | — | 1 | 2 | — |
| Чортків | — | 2 | 1 | — |
| Калуш | — | 1 | 2 | — |
| Луганськ | — | 1 | 2 | — |

Наявність середнього класу в розвинених державах взаємообумовлена критерієм цілісності, який в практиці цивілізованих держав є доволі наближеним. Якщо поява середнього класу в Україні є визнаним фактом, то про

його цілісність, стабільність говорити поки що не доводиться. Склад вітчизняного середнього прошарку істотно відрізняється від того, який характерний для більшості ринкових держав, тому, подальші інтенсивні його перетворення є очевидними.

До найбільших невідповідностей існуючої структури середнього класу в Україні варто віднести високу частку державних чиновників та, навпаки, порівняно меншу ніж у західних суспільствах частку підприємців, управлінців, технічної та гуманітарної інтелігенції. Ця ситуація адекватно відображає протиріччя пострадянського суспільства, його успадковану надлишкову бюрократичність, недостатньо розвинену підприємницьку ініціативу, недооцінку висококваліфікованої та розумової праці.

Загальноекономічна напруженість породжує ситуацію у якій до середнього класу більш-менш впевнено можна відносити лише менеджерів вищих та середніх ланок, підприємців та окремі категорії державних службовців. Вони, на відміну від інших професійних груп, які за своєю кваліфікацією справедливо мають належати до середнього прошарку, отримують відносно стабільний та високий рівень доходів.

Оскільки рівень доходів в кожній країні різний, то і до категорії середнього класу в кожній країні відносять людей з різними доходами. Так, між двома полюсами визнаної у багатьох країнах світу, класової стратифікації американського суспільства – дуже багатими (приблизно 5% населення, чий річний дохід 200 млн. дол. США і більше) та найбіднішими верствами (теж 5% населення, дохід менше 6,5 тис. дол. США на рік) – розміщена та частина населення (а це більше 90% населення країни), яку прийнято називати саме “середнім класом” [95, с. 15].

Користь, яку здатний принести цілісний, вірно сформований середній прошарок для нашої держави полягає у наступному. По-перше, середній клас схильний виявляти високу адаптивність до ринкових умов господарювання через нормальне сприйняття нових форм власності та зайнятості. По-друге, він, як робоча сила, характеризується високою професійною і територіальною

мобільністю, що сприяє додатковій гнучкості, а отже має спрямування на повніше розкриття професійно-кваліфікаційних характеристик особи. По-третє, виступає гарантом політичної, соціальної, економічної стабільності держави. По-четверте, середній клас не схильний розділяти ідеологію патерналізму, коли держава надмірно піклується про кожного зі своїх громадян, намагаючись власними силами подбати про його щоденну життєдіяльність. Представники середнього класу головною роллю держави вважають створення ефективного правового поля, таких умов господарювання, які б гарантували можливість досягнення життєвого успіху при добросовісній, відповідальній, якісній трудовій діяльності. По-п'яте, типовий член середнього прошарку добре розуміє цінність приватної власності, свободи виявлення підприємницької ініціативи як невід'ємних елементів ринкового господарювання, а враховуючи чисельність і значимість його представників легше знаходити підтримку в сфері задуманих трансформаційних перетворень.

Розглянуті чинники не лише свідчать на користь середнього класу, вони виступають ще в одній не менш важливій ролі, – допомагають йому виживати та розвиватись в умовах нестабільної соціально-економічної ситуації, що склалась в Україні. Саме загальноекономічні протиріччя, структурна криза господарського комплексу спричиняють найбільший стримуючий вплив на становлення українського середнього прошарку, перешкоджаючи йому зайняти належне місце в соціальній структурі. Останній поки-що не встиг вийти за рамки меншості, вилитись у більш цілісну та організовану групу, навчитись ефективно відстоювати власні інтереси.

Середній клас за своїм складом, – субстанція доволі неоднорідна, котра, до того ж, підлягає постійним трансформаціям. Процес зміни соціальних статусів неможливо зупинити, адже в суспільстві триває безперервний висхідний рух одних індивідів та низхідний – інших. Хоча важко говорити про наявність середнього класу в Радянському Союзі, оскільки абсолютна більшість його громадян перебувала в приблизно однакових умовах внаслідок суворого регулювання з боку держави усіх без винятку соціально-економічних процесів,

проте приблизно дві третини представників вітчизняного середнього прошарку вважають себе його вихідцями. Третина, що залишилася, – та частина середнього класу, яка до краху адміністративно-командної системи була відносно біднішою або ж, навпаки, багатшою частиною соціалістичного суспільства. Не удаючись до висвітлення чинників, що зумовили низхідну мобільність благополучніших категорій у напрямку середнього прошарку, бо вони, як правило, пов'язані із загальноекономічними негараздами, що особливо гостро проявились після розпаду Радянського Союзу, детальніше зупинимось на чинниках, котрі сприяли збереженню громадянами середнього статусу або просуванню вгору по соціальній драбині.

Типовий представник українського середнього класу надає перевагу особистісним факторам успіху (на відміну від його західного колеги, який значно більше цінує освіту, соціальне походження та працелюбність, честолоубство, наполегливість, комунікабельність, організаційні здібності для нього значать дещо більше). Така позиція має у собі велику частку суб'єктивізму. Насправді ж освітньо-кваліфікаційні, соціально-побутові передумови мають значно вищу вагу. Якщо кваліфікації ми вже торкались у даній роботі, то про соціально-побутові умови (соціальне походження) потрібно сказати більше. Представник нинішнього середнього прошарку, як правило, походить із доволі благополучної сім'ї, що змогла виховати його в необхідному дусі, вивчити та підготувати до соціального співжиття. Серед членів середнього класу значно менше тих, хто ріс у менш сприятливих умовах.

Ще однією особливістю вітчизняного середнього прошарку є те, що він занадто піддається впливу урбаністично-регіональних чинників. Більшу ймовірність стати членом середнього класу мають ті категорії громадян, котрі виховані у міській культурі та походять із більш промислово-розвинених регіонів. В Україні, нажаль, значно важче набути середнього соціального статусу селянину та вихідцю з села ніж скажімо в Європі. Все вище наведене підводить нас до розуміння істотних протиріч та неоднорідностей в процесах кристалізації середнього прошарку в українському суспільстві.

Середній клас схильний доволі позитивно відкликатись про свою повсякденну трудову діяльність. Соціально-трудова відносина, для нього, це не лише матеріальна сторона справи, пов'язана зі отриманням доходу та подальшим задоволенням потреб. Праця, на думку пересічного представника середнього класу, – значно ширша категорія, котра, крім матеріального аспекту обов'язково має ідейно-моральну сторону. Її внутрішній зміст, творче спрямування, здатність зацікавлювати, надавати можливість проявляти ініціативу, а також сприяння кар'єрному зростанню мають не менш вагоме значення. Типовий представник середнього класу доволі сильно переймається теплотою стосунків в трудовому колективі як стосовно рядових працівників, так із адміністрацією, створюючи умови для раціональнішого спрямування енергії, а не витрачання її на розв'язання різного роду конфліктів, сприяючи цим самим зростанню продуктивності праці.

Ставлення до роботи з боку пересічного представника середнього класу є інтегральною величиною, що формується під впливом багатьох чинників. Найбільший вплив мають такі фактори як рівень освіти, місце у посадовій ієрархії та організаційна форма господарської діяльності, в межах якої він працює. Особи з відносно вищим професійно-кваліфікаційним рівнем, як правило, більш позитивно оцінюють власну трудову діяльність. Це не дивно, адже вища кваліфікація передбачає більш високий заробіток, самостійність та менше фізичне навантаження в обмін на розумове. Крім того, якісна освіта, що неодмінно супроводжує високу кваліфікацію формує у індивіда більш критичне ставлення до власних потреб і можливостей зовнішнього середовища щодо їх задоволення. Подібний вплив простежується з боку чинника займаної посади. Вищі посадові щаблі не зважаючи на те, що потребують доволі інтенсивної та наполегливої праці керівника все одно формують оптимістичне бачення трудового процесу, адже дають змогу максимально проявити власну ініціативу, творчість і т. ін.

Середній клас, як відомо, характеризується достатньо високим рівнем трудових здібностей та займаних посад, тобто підстави адекватного ставлення

до роботи у даному прошарку об'єктивні. Якщо розглядати в ролі чинника під впливом якого формується те чи інше ставлення до праці з боку середнього класу, форму власності підприємства, на якому зайнятий конкретний індивід, то слід провести чітку лінію між державним та приватним сектором. Приватний сектор, на відміну від державного, значно ефективніше використовує трудовий потенціал, вимагаючи високої інтенсивності та самовіддачі в процесі роботи. Організація праці на державних підприємствах, де також працює значна частина представників середнього класу, мало в чому відійшла від радянських часів, коли відчужена робота в напівсили була загальною хворобою адміністративно-командної системи.

Ще одним якісно відмінним ставленням до праці серед представників середнього класу характеризуються підприємці. Для останніх праця має якісно інший зміст, ніж для простого найманого працівника, оскільки прямо пов'язана з комерційним ризиком, який неминуче існує при веденні бізнесу. У підприємців в процесі праці значно чіткіше простежується відповідальність, зацікавленість, ініціатива, адже вони не просто працівники, а власники-господарі. Тобто, по відношенню до трудової діяльності найпродуктивнішою частиною середнього класу є саме дрібні бізнесмени. Їх потрібно розглядати як своєрідний орієнтир ефективності праці для інших членів середнього прошарку.

Середній клас поки що не характеризується більш-менш високими споживацькими стандартами внаслідок доволі низького рівня сімейного бюджету, що властиво більшості українських родин. Як це не парадоксально, але в масовій свідомості межа середнього класу починається там, де припиняється економія індивіда на купівлі продуктів харчування. Іншими словами до середнього класу відносяться ті, хто здатний в необхідній мірі задовольняти базові фізіологічні потреби, мова про потреби вищого рівня (в безпеці, духовні, визнання, самореалізації) майже не заходить.

Слід відмітити, що навіть внутрішньо середній прошарок структурується за рівнем задоволення матеріальних потреб, коли вищі щаблі у даному класі

займають ті, хто може дозволити собі не економити на предметах тривалого користування, купуючи автомобіль, меблі і т.п., тоді як бідніші верстви обмежують себе у придбанні одягу та більш дешевих предметів побуту (телевізора, комп'ютера, холодильника та ін.). Український клас на жаль поки що дуже далекий від світових стандартів, де споживання ним відносно дорогих товарів вважається не розкішшю, а нормальним буденним явищем.

На порядок денний виходить усвідомлення подібного роду диспропорцій та необхідність якнайшвидшого їх вирішення. Середній клас має бути тією частиною українського суспільства, яка розуміє необхідність плюралізму інтересів різних соціальних прошарків (багатих, бідних, злиденних, середняків) при побудові соціально-орієнтованої ринкової економіки, вважаючи подібне завдання досяжним лише за умови максимального погодження, збалансування їх матеріальних та ціннісних орієнтацій. В цьому надзвичайно добре простежується консолідуюча функція середнього класу, який розглядає суспільство як спільноту, котра не зважаючи на власну істотну диференціацію як за майновими, так і ідейними ознаками, все одно прагне до стабільності. Виконання ним подібної ролі надзвичайно корисне в умовах України, коли інтереси нації є занадто поляризованими: від безумовного акценту на запозичення західних цінностей аж до повернення до комуністичних ідеалів.

Стабілізація суспільства, якої прагне середній клас неможлива без надання державній політиці реального соціального спрямування через адресну підтримку малозабезпечених і поступове зменшення розриву в доходах найбагатших та найбідніших. Таке світосприйняття середнього прошарку є найкращим підтвердженням того, що йому, як нікому іншому соціальному угрупованню, відомі труднощі народу, складність існуючої ситуації. Але він, на відміну від верхнього – багатого прошарку, дійсно хоче із ними боротися, виходити з кризи. Якщо нижні (бідні) верстви населення вкрай песимістично розцінюють перспективи України, бо не бачать реальних шляхів усунення суперечностей, то останній доволі оптимістично дивиться в майбутнє і продовжує пошук інструментів виправлення кризового становища. Проте

середній клас в нашій державі на жаль поки що не може виступити в ролі вагової суспільно-політичної сили, якою він є у державах Заходу. Детальніше зупинимося на цій вітчизняній особливості середнього прошарку суспільства.

Слід розрізнити два рівні участі громадян у політичному житті держави: емоційний та інструментальний. Емоційний рівень – це передусім зацікавленість індивіда або її відсутність (в нашому випадку, пересічного представника середнього прошарку) щодо перебігу соціально-політичних та економічних трансформацій як у регіональному так і загальнодержавному масштабі. Інструментальний рівень є ширшим від попереднього і передбачає активну цілеспрямовану участь громадян в суспільно-політичному житті з метою відстоювання власних переконань та захисту особистих інтересів[235, с. 23].

В Україні ми маємо ситуацію, коли розрив між наведеними рівнями є надзвичайно великим, значно більшим від загальноприйнятого. Тобто вітчизняний середній клас, хоча й проявляє доволі високу зацікавленість стосовно громадського життя, стежить за відповідними інформаційними потоками, проте вкрай рідко вдається до безпосередньої участі у політичному процесі, обмежуючись відданням свого голосу на виборах, а інколи не роблячи навіть і цього.

Подібна пасивність українського середнього класу не безпідставна. Найкращим її поясненням є різючі зміни, що відбулись, а подекуди і продовжуються у найрізноманітніших сферах життєдіяльності суспільства, і зумовлені крахом адміністративно-командної системи. Вони простому громадянину і середньому класові коштували стільки сил та енергії, що на реальну політичну активність їх забракло. Пересічний представник середнього класу повноцінну громадську діяльність взагалі не вважає одним із можливих особистих пріоритетів.

Найбільш негативним моментом сьогодення українського середнього класу є не сам розмір вищезгаданого розриву між емоційним та інструментальним рівнями політичної активності, а відсутність ефективного

механізму взаємодії влади та суспільства. Подібний розрив існує навіть у найдемократичніших суспільно-економічних формаціях, але такі країни, на відміну від нашої, мають реально розвинені судову владу, профспілковий рух та місцеве самоврядування. В такій ситуації середній клас, окрім захисту власних інтересів за допомогою “великої політики”, отримує можливість ефективно відстоювати свої позиції на базовому рівні – подаючи позови до суду, скарги до органів місцевого самоврядування або виступаючи активістом профспілки. Базовий рівень є значно доступнішим та зрозумілішим для пересічного громадянина і забезпечує більш результативну його участь у суспільно-політичному житті.

В Україні суд у свідомості більшості громадян асоціюється більшою мірою із карною системою, аніж із правозахисною – стереотип, що сформувався ще за радянських часів. Якщо ж звернути увагу на профспілки, то останні поки що не перетворились на головного ініціатора соціального партнерства (про це йдеться детальніше у п'ятому розділі дисертації). Профспілковий рух використовують частіше для примітивного політичного тиску на уряд, ніж для відстоювання інтересів рядових працівників. У дечому схожою є ситуація з партійними організаціями, які в нашій державі будуються не як клуби за інтересами, ідейними переконаннями, а як угруповання авторитарно-вождівського типу на чолі з явним впливовим лідером, групою лідерів. Зменшення політичної ваги того чи іншого партійного лідера при несприятливому збігові обставин здатне паралізувати діяльність усієї організації. Все це є свідченням того, що демократія в нашій державі перебуває на зародковому рівні, а отже на високу суспільно-політичну активність середнього класу доведеться зачекати.

Український середній клас ще не навчився ефективно впливати на владу. Вище наведені об'єктивні чинники є не єдиною стримуючою причиною. Один із найбільш гальмівних чинників криється у самому середньому класі, його ментальності, адже останній майже не проявляє будь-яких намагань щодо самоорганізації, щоб в подальшому вилитись у вагоме та громадсько активне

угруповання, стати своєрідним каталізатором соціально-економічних перетворень.

Невміння та небажання колективно відстоювати свої інтереси зовсім не означає їх відсутність або малу значимість. Об'єктивна необхідність вирішення різноманітних проблем, які з тих чи інших причин виникали у середнього класу зумовили вироблення ним власних форм боротьби за виживання у відповідь на недовіру тих, що запропоновані державою. У вітчизняному середньому класі чітко простежується тенденція до використання індивідуальних неформальних механізмів – особистих зв'язків та хабарництва. Подібна ситуація є вкрай негативною і потребує додаткового вивчення, оскільки закладає підстави для глибокого вкорінення у суспільній практиці небезпечних або й нелегітимних форм відстоювання особистих інтересів. Якщо взяти до уваги, що інтереси індивіда можуть перебувати й поза межами правового поля, то ситуація виглядатиме ще більш загрозливо. Тут не можна і не слід говорити винятково з позицій падіння моральності у середньому прошарку, адже відмова від адміністративно-командних методів взаємодії влади і громадянина не продовжилась становленням нових, ефективно-діючих форм двостороннього діалогу. Нажаль, і на сьогодні держава не здатна суттєво вплинути на забезпечення інтересів пересічних громадян, уособленням яких як правило є середній клас.

Яка ж стратифікація суспільства окреслюється в Україні в умовах ринкової трансформації економіки? Дамо відповідь на це запитання в контексті досліджуваної проблеми впливу стратифікації суспільства на трансформацію ринку праці.

Пропонуємо виділити три страти – вищу, середню та нижчу (рис. 2.1). Вища характеризується зосередженням основних фінансових потоків і влади. До неї відносимо олігархів, дуже багатих (включно владно-економічні та організовані кримінальні структури), багатих (ця страта включає в себе вищих керівників апаратів управління державою, керівників банків, холдингів, корпорацій) і високозабезпечених (складається з різних елементів

| | Страта | Категорії | Величина доходу(в місяць) | Представники |
|---------------------------|---------|-------------------------|------------------------------------|--|
| Потенційний середній клас | Вища | 1.олігархи | \$100 тис. і більше | |
| | | 2.дуже багаті | \$10 тис. і більше | Представники владно -, політико-економічних та організованих кримінальних структур |
| | | 3.багаті | Більше \$5 тис. | Керівники крупних високорентабельних підприємств |
| | | 4.високозабезпечені | \$2-5 тис. | Висококваліфіковані спеціалісти структур недержавної форми власності, вищий керівний склад виконавчої влади, представники законодавчої влади |
| | | 5.достатньо-забезпечені | \$1-2 тис. | Представники малого і середнього бізнесу, середня управлінська ланка сфери телекомунікацій, телебачення, ЗМІ, реклами, керівники аналітичних, експертних структур. |
| | Середня | 6.середньо-забезпечені | \$0,1-1 тис. | Трудові мігранти (населення, котре виїхало на заробітки), представники кон'юнктурних спеціальностей (працівники внз, приватних освітньо-виховних закладів, установ охорони здоров'я (напрямки-хірургія, гінекологія і т.п.), певних видів робітничих професій, державні службовці відповідних рангів, менеджери середньої ланки. |
| | | 7.малозабезпечені | ± в межах прожиткового мінімуму | Працівники бюджетної сфери, представники низькооплачуваних професій |
| | Нижча | 8. бідні | Нижче мінімальної заробітної плати | Субекти соціального захисту, студенти, значна частина сільського населення |
| | | 9.злиденні | Без доходу | Безпритульні, жебраки та інші маргінальні групи |

Рис.2.1. Стратифікація українського суспільства за рівнем грошових доходів

трансформаційного суспільства – висококваліфікованих спеціалістів структур недержавної форми власності, вищого керівного складу законодавчої і виконавчої влади). Сюди можна віднести і тих представників управлінських структур, які в ході так званої ваучерної приватизації придбали без особливих грошових затрат солідні пакети акцій, доповнивши тим самим статус керівника статусом власника значної частини колишнього державного підприємства. Цей прошарок номенклатури також тісно злився з тіньовою економікою, причому даний процес почався ще за часів командно-адміністративної економіки.

Середня страта включає достатньо- і середньозабезпечених. До достатньо забезпечених належать представники малого і середнього бізнесу, що намагаються функціонувати в рамках недосконалого та нестабільного нормативно-правового поля. Реальні права власності в цій групі належать особам, які володіють псевдоприватною власністю, котра без тісних зв'язків з попередніми стратами не має ніяких гарантій для свого існування. Така ситуація з існуванням даної верстви населення доведе до логічного завершення всі негативні тенденції, що властиві номенклатурним реформам.

У верстві середньозабезпечених ми виділяємо дві категорії населення:

- а) трудові мігранти (населення, котре виїхало на заробітки);
- б) представники кон'юнктурних і високостатусних спеціальностей (працівники ВНЗ, приватних освітньо-виховних закладів, установ охорони здоров'я (напрямки-хірургія, гінекологія і т. п.));
- в) представники певних видів робітничих професій;
- г) державні службовці відповідних рангів;
- д) менеджери середньої ланки.

До нижньої страти ми пропонуємо віднести групу не забезпечених, де розрізняємо категорії малозабезпечених, бідних і злидених.

Категорію малозабезпечених утворюють працівники більшості державних установ, представники низькооплачуваних професій.

До бідних відносимо суб'єктів соціального захисту, студентів, значну частину сільського населення. До категорії злидених відносимо безпритульних, жебраків та інші маргінальні групи.

У зв'язку з вищенаведеною стратифікацією до прототипу середнього класу пропонуємо включити наступні категорії: достатньо-, середньозабезпечених із вищої страти, середньозабезпечених із середньої страти і малозабезпечених із нижньої страти. При успішному проведенні економічної трансформації дані категорії стануть основною середнього класу.

2.3. Деформація трудової поведінки та адаптація працівників до нових трудових відносин у контексті реформування власності

Перехід до ринкової економічної системи, що розвивається за своїми жорсткими законами, вимагає більш ефективної організації соціально-трудова відносин, що здатні були б в умовах їх реформування, структурної перебудови економіки, трансформації ринку праці, забезпечити не просто стабільність господарського комплексу, а й дали б змогу максимально уникнути негативних тенденцій в цій сфері і не допустити суттєвого зниження життєвого рівня працівника.

Слід мати на увазі, що економічне зростання не повинно стати самоціллю, і здійснюватися заради невеликої частини населення. Необхідно відмовитися від традиційного виробничого світогляду, що сформувався при командно-адміністративній системі. Ця система підтримувалася незначними соціальними гарантіями політично й адміністративно скованого населення, що врешті-решт призвело до зниження трудової моралі, технічно-економічного відставання країни, спаду виробництва, розвитку тіньового сектора економіки тощо [129, с. 24 – 31].

У пострадянському суспільстві “відновлювалися вирвані сторінки історії, стиралися темні її плями, але не були переосмислені стосунки держави і

підприємства з людиною, абсолютна цінність кожної особистості” [202, с. 4], оскільки, як справедливо зазначає П. Боттельє, реформи повинні спиратися на масову підтримку, працювати на населення – виробників і споживачів.

В умовах реформування вітчизняної економіки необхідно особливу увагу приділяти людському чиннику, оскільки нині мало враховують реальний стан людського потенціалу, можливості його збереження і розвитку. Трудова діяльність осіб як жорстко фіксований у часі і просторі доцільний ряд операцій і функцій, здійснюваний людьми, об’єднаними у виробничі організації [29, с. 347], буде ефективною за умови відсутності деформацій у трудовій поведінці працюючих чи, принаймні, зведення їх частки до мінімуму. Тому варто окремо зупинитись на вивченні причин і закономірностей виникнення деформації у трудовій поведінці працівників, з’ясуванні чинників та наслідків її впливу, на хід трудового процесу та соціально-економічні відносини загалом.

Деформація трудової поведінки, як доволі складна категорія, потребує всестороннього вивчення, оскільки вона здатна впливати на хід трудового процесу та суспільне відтворення.

Розрізняють внутрішні фактори впливу (склад мислення, особисті пріоритети індивіда, життєві цілі тощо) і зовнішні (відносини в колективі, побут, суспільно-політичні відносини, національні особливості тощо). Формування певного типу поведінки відбувається обов’язково на стику вказаних чинників, хоча співвідношення між ними є різними.

Найпоширенішими видами трудових деформацій прийнято вважати: рестрикціонізм, надлишкову інтенсивність праці, недостатню та надлишкову компетентність, кар’єризм, ригідність, страх перед самореалізацією, нерозвиненість рольової системи, замкнутість особистості [340, с. 26], що породжені неадаптованістю працівника – його невмінням пристосовуватись до навколишнього середовища, соціально-трудова відносин із залученням своїх знань, умінь, досвіду для досягнення максимального ефекту в розвитку і добробуті власної особи. Під час соціологічного опитування, проведеного дисертантом було поставлено запитання “Що необхідно змінити в економічній

політиці, щоб підготувати працівників до нових вимог на ринку праці?”. У відповідях респондентів простежується творчий аспект. Так, майже у всіх регіонах опитані поставили на перший план створення умов для творчого розвитку особистості (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Відповідь респондентів на питання “Що необхідно змінитив економічній політиці, щоб підготувати працівників до нових вимог на ринку праці?”, ранг

| Місто | Підвищити професійно-кваліфікаційну структуру | Стимулювати ініціативність і самостійність | Стимулювати умови для кращого розвитку творчого потенціалу особистості |
|----------|---|--|--|
| Вінниця | 2 | 3 | 1 |
| Херсон | 3 | 1 | 2 |
| Самбір | 2 | 3 | 1 |
| Чортків | 2 | 3 | 1 |
| Калуш | 2 | 3 | 1 |
| Луганськ | 1 | 3 | 2 |

Ще на початку ХХ ст. учені, зокрема Ф. Тейлор, звернули увагу на те, що під час діяльності робітників у колективі відбувається суттєве зниження індивідуальної продуктивності праці кожного зокрема. Це явище науковці назвали рестрикціонізмом (від лат. – обмеження), тому що результатами цього процесу є мінімізація продуктивності праці. На думку М. Вебера, рестрикціонізм – це результат низького професійно-кваліфікаційного рівня робітників, їхньої малої трудової активності [64], хоча важко погодитись із цим, оскільки праця у колективі потребує відповідної цілеспрямованої організації виробничих відносин і згуртованості людей.

Відповідно ми схильні поділяти думку, що зменшення продуктивності праці у первинних чи неформальних групах здебільшого є результатом неспівпадіння інтересів конкретної групи з інтересами власника засобів виробництва, колективу загалом тощо. Неформальні групи залежно від своєї соціальної спрямованості поділяються на прогресивні, нейтральні й антисоціальні, де важливу роль відіграє неформальний лідер. Якщо працівник потрапляє під вплив двох останніх груп, неформальні керівники яких негативно настроєні стосовно керівника підприємства чи колективу взагалі, то він виявиться втягненим у процес, який називається рестрикціонізмом.

По суті рестрикціонізм – явище, що властиве будь-якій суспільно-економічній формації: воно, маючи соціально-психологічну природу та господарську передумову, виникає і в ринкових умовах, і в адміністративно-командній системі. Його можна трактувати як своєрідний захисний механізм, що спрацьовує при загрозі збільшення норм виробітку, звільнень, зміни принципів оплати тощо.

Саме свідомий захист працівників перед заходами, що мають на меті раціоналізацію трудового процесу, дає змогу вважати рестрикціонізм деформацією трудової поведінки.

Західна економічна наука вже давно активно вивчала дане явище і не робила секретів із результатів дослідження. Вітчизняна адміністративно-командна економічна школа його замовчувала, оскільки, згідно із загальнодержавною ідеологією, рестрикціонізму при соціалізмі просто не могло бути, як і не могло бути сповільнення темпів виробництва, а тим більше – свідомого зниження продуктивності праці. Рестрикціонізм вважався обов'язковою умовою існування капіталістичних держав, де здійснювалася експлуатація, гноблення найманих працівників з боку власників капіталу.

Адміністративно-командна система хоча й не визнавала наявності рестрикціонізму в радянській економіці, але все ж таки змушена була робити спроби боротьби зі зниженням продуктивності праці в трудових колективах шляхом активного використання системи пропаганди, обов'язком якої було

приведення персоналу у відповідність до вимог НТП та розвитку суспільства. Моральне виховання працівників не обмежувалось рамками підприємства, трудового колективу, воно мало загальнодержавний характер.

Хоча рестрикціонізм властивий різноманітним категоріям персоналу, і робітникам, і службовцям, навіть керівникам, проте він не характерний для тих учасників трудового процесу, хто є дійсним власником засобів виробництва. Так, підприємці зовсім не зацікавлені у нижчій продуктивності праці, меншій ефективності трудової діяльності, оскільки для них це виливається у безпосереднє зменшення прибутків.

Адаптація працівника з даною деформацією трудової поведінки має здійснюватись із дотриманням таких моментів (загальна схема адаптації працівників з певними видами деформацій представлена на рис. 2.2):

–врахування інтересів і потреб кожного працюючого. Ігнорування його можливостей і відносин, як свідчить світовий досвід, призводить до тупикових наслідків навіть найкращих планів. Необхідно враховувати, що прогрес здійснюється і прискорюється зростанням соціально-економічної активності працівників. “Ніяка теорія, програма чи державна політика не можуть зробити підприємство успішним, це можуть зробити лише люди, зазначав засновник компанії “Соні” А. Моріта. Цим пояснюється увага провідних фірм до бажань і потреб кожного працюючого;

–формування так званого “кадрового ядра в колективі”, забезпечення успішності інтеграційних процесів, перетворення робочої групи на колектив; підвищення рівня стабільності трудового колективу; максимальне (за можливістю) оберігання працівника від впливу негативних неформальних груп, зменшення впливу неформального лідера аж до його звільнення, якщо його дії шкодять виробництву;

–забезпечення стабільності принципів оплати праці. Заробітна плата для працівника є джерелом доходу і дає змогу задовільнити його потреби. Щоб не допустити виплати заробітної плати, яка не відповідає трудовому внеску (перевищує або занижує), потрібно, щоб реальна зарплата була адекватною

вкладеній праці, а також, щоб це правило існувало стосовно всіх, а не вибірково.

Протилежною за змістом трудовою деформацією щодо рестрикціонізму можна вважати надлишкову інтенсивність. Якщо при першій відбувалося свідоме зниження ефективності трудової діяльності, то друга, навпаки, передбачає її невинуватене піднесення на основі необґрунтованого підвищення трудових навантажень, що здійснюється тим чи іншим працівником самостійно і з власної волі. В даному випадку індивід все сприймає лише через призму роботи, яка стає винятковим і єдино можливим засобом досягнення суспільного визнання, слави, багатства та ін. Надлишкова інтенсивність виявляється у збільшенні тривалості робочого дня, істотному підвищенні норм виробітку тощо, але спричиняється насамперед гострим невдоволенням його матеріальних запитів, що найбільше властиво трансформаційній економіці.

У чому полягає негативність явища надлишкової інтенсивності, що, на перший погляд, навіть має позитивний відтінок, оскільки передбачає постійно високу продуктивність праці? Надмірна трудова активність, внаслідок швидкого вичерпання психофізіологічного резерву індивіда, життєвої енергії, і є, надлишковою експлуатацією обмежених можливостей людини, закладених у неї природою.

Найгірший наслідок цього явища – те, що воно призводить лише до обмеженого за тривалістю піднесення продуктивності праці, котре при проектуванні на весь трудовий стаж працівника, як правило, не свідчить про існування дійсного зростання ефективності. Крім того, особа, яка працює надто інтенсивно, дуже часто породжує надлишкові конфлікти в трудовому колективі через небажання інших працювати у невинуватено високому темпі, банальну заздрість та ін. В трансформаційній економіці це особливо проявляється в невеличких приватних підприємствах, де поряд з власником працюють наймані працівники.

Парадоксальним є те, що часто і цей вид праці не дає достатніх фінансових і матеріальних ресурсів для підтримки належного життєвого рівня.

Адаптація працівника з даною деформацією трудової поведінки повинна відбуватись з дотриманням таких моментів:

- створення відповідних умов для праці та відпочинку, що здійснюється через забезпечення високої ефективності праці. Це поняття, крім економічного, включає в себе ще й соціальний та психофізіологічний компоненти – як саме впливає праця на людський організм, як досягти оптимального співвідношення робочих годин і годин на відновлення працездатності;

- зміна принципів оплати, використання як тарифних, так і індивідуальних способів, що дало би змогу врахувати особистісні потреби працюючого;

- врахування психологічних особливостей працівника; забезпечення психологічного комфорту в колективі шляхом формування єдиних ціннісних орієнтирів, підвищення якості трудового життя.

Некомпетентність теж є одним із видів трудової деформації, що включає поняття недостатньої компетентності працівника та надлишкової. Вітчизняна наукова школа займалась переважно вивченням першого різновиду деформації, тоді як західні економісти однаково увагу приділяли обом формам. Якщо у нас ще й досі поняття некомпетентності трактується як недобросовісне ставлення працівника до опрацювання виробничої інформації, внаслідок недостатнього рівня навчання, повсякденного планування трудової діяльності, що стає перешкодою нормального протікання трудового процесу, то в західній науці поширений дещо інший погляд.

Там некомпетентність пояснюється як невміння адекватно виконувати поставлені завдання, що може бути наслідком як недоопрацювань (недостатність знань), так і перепрацювань, коли працівник виходить за межі наданих йому повноважень [347]. Дуже часто працівники змучуються не стільки через перевантаження, а тому, що не вміють правильно працювати. Ми поділяємо точку зору західноєвропейських економістів і вважаємо, що успішність трудової поведінки для створення нормального рівня життя

забезпечить відповідність професійно-кваліфікаційного рівня працівника заданому рівню компетентності.

Адаптація працівника з вказаною деформацією трудової поведінки має полягати в дотриманні таких вимог:

- забезпечення не тільки можливості отримання працівником загальноосвітнього рівня, а й створення таких умов на виробництві, при яких він би просто прагнув постійно підвищувати свою кваліфікацію (так, 38 – 40% заробітної плати робітників компанії “Хітачі” становлять надбавки за рівень складності завдань, з якими можна справитися лише за умови високої кваліфікації; збільшення зарплати в США і можливість здобути престижну високооплачувану роботу залежить від рівня освіти, наявності вчених ступенів);

- взаємний і постійний обмін інформацією працівника і підприємства;

- врахування виробничої дієздатності працівника, забезпечення йому таких умов, де він міг би працювати з належною самовіддачею.

Ще одним із видів деформації трудової поведінки є кар’єризм. Під кар’єрою, як правило, розуміють просування працівника по сідцях кадрової ієрархії, що є своєрідним інтегральним показником трудового успіху індивіда, який будується поступово на основі реалізації його професійних, особистих якостей та під впливом найрізноманітніших зовнішніх факторів, котрі інколи мають випадковий характер. Проте, розглядаючи кар’єризм у ролі деформації трудової поведінки, ми маємо на увазі, що окрім вищевказаного, є ціла низка інших чинників і потреб, котрі можуть неабияк впливати на працюючого.

Наявність у працівника прагнення зробити успішну кар’єру ще не свідчить про викривлення у його трудовій поведінці, оскільки намагання досягти більшого об’єктивно властиве людській природі. Але, коли таке бажання стає пріоритетною цінністю особистості, і вона підпорядковує йому всю свою життєдіяльність, у тому числі трудову, то це вже не є нормою, і кар’єру справедливо вважати трудовою деформацією.

У цьому випадку трудовий потенціал починає використовуватись не стільки у виробничих цілях, скільки з метою постійного просування по службі; уміння, навички учасника трудового процесу спрямовуються в русло, яке не співпадає з інтересами колективу, зацікавленість у повному та якісному виконанні трудових завдань відходить на другий план.

З вказаним типом деформації розвинені держави зіткнулися вже давно і напружували певні варіанти протидії цьому процесу. Так, окремі компанії використовують таких осіб при навчанні новачків, таким чином, охоплені амбіціями особи можуть реалізуватися у відповідній сфері, де вони принесуть користь колективу. Кращими вчителями ІВМ є ведучі професіонали, що досконало володіють справою мають “найглибшу проникливість” і “тонке розуміння” своєї роботи. Такі вчителі, що сповнені гордощів за свою роботу, спроможні зарядити творчим ентузіазмом і тих, кого вони навчають, що, безперечно, позитивно впливає на виробничу діяльність[202, с. 401].

Адаптація працівника з вказаною деформацією трудової поведінки, на нашу думку, має забезпечуватись наступним:

- удосконаленням кадрової політики, забезпеченням її гнучкості;
- перетворенням кар’єризму на здорове прагнення до професіоналізму, який заохочується та підтримується морально і матеріально;
- створенням умов для самореалізації особистості і перетворення її на формального лідера; для лідера, який охоплений бажанням зробити кар’єру, велику роль відіграє можливість проявити себе на керівній посаді;
- розробкою системи індивідуальних заохочень;
- залученням такого типу осіб до справ підприємства, використанням їх досвіду, компетенції тощо;
- створенням відповідних умов праці, за яких дане явище не мало перспектив поширення;
- відмовою від застосування з такого типу особами авторитарних способів керівництва, превалюванням демократичних;

- знайомством таких осіб з широкими потребами ринку в освічених, комунікативних лідерах – членами колективу, які, володіючи знаннями людської психології, здатні знаходити оптимальні співвідношення між особистими бажаннями і бажаннями інших працівників.

Ригідність або недостатня мобільність – це трудова деформація, що зумовлена несприйняттям тих чи інших змін у трудовому процесі з боку персоналу. Чимало працівників важко переносять помітні трансформації трудових відносин, зокрема перенавчання, підвищення кваліфікації, кадрові перестановки та інші зміни виробничого середовища. Несприйняття змін часто буває навіть ворожим. Особливо це актуально для суспільства, де відбуваються глобальні економічні та соціальні зміни. Вірне осмислення здійснюваних трансформацій має надзвичайно важливе значення, зокрема воно є основою ефективного проведення запрограмованих соціально-економічних перетворень. Одним із факторів повільних змін в економіці, поряд із половинчастими заходами політичного й економічного бомонду нашої держави є невідповідність населення до кардинальних змін, зокрема реформування власності, змін в сфері соціально-трудова відносин. Дослідження різноманітних аспектів участі індивідів у трудовому процесі допомагає раціональнішому здійсненню реформ, а що важливіше – сприяє повнішому врахуванню потреб людини.

Науковці зазначають, що існує окрема категорія індивідів, котрі б поступилися багато чим аби продовжувати працювати у відносно стабільних умовах, хоча не завжди ці умови є сприятливими для працюючих (наприклад, шкідливе виробництво, небезпечне устаткування, ненормований робочий день та ін.). Ригідність межує із застійними явищами в господарському житті підприємства, а в макромасштабі – сповільнює соціально-економічний розвиток держави, стає перешкодою розширеному відтворенню робочої сили і має деградууючий вплив на неї.

Розвитку безперервного пізнання інколи перешкоджають шаблони мислення, що утвердилися, вони підтримують вчорашні стереотипи [202, с. 391]. Тому необхідність протидії такій деформації трудової поведінки є очевидною.

Адаптація працівника з даною деформацією трудової поведінки має відбуватись за такою схемою:

- удосконалення системи управління, яка забезпечила б можливість вільного доступу працівників до загальної економічної інформації;
- підвищення змістовності праці. Сучасні умови потребують рішучого повороту до активного пізнання нового, морально-психологічної підготовки персоналу до створення конкурентноздатної продукції;
- диференціація в сфері оплати праці, розроблення принципово нової системи стимулювання працівників, які здобувають нові знання;
- ригідність може бути подолана тоді, коли людина усвідомлює або впевнена в тому, що за умови модернізації даної ділянки виробництва вона не буде звільнена, а переміщена на інше місце роботи чи здобуде нову професію, спеціальність; в цьому разі інновації нею будуть сприйняті і підтримані.

Складним та неоднозначним видом деформації трудової поведінки в трансформаційній економіці, який потребує вивчення, є страх перед самореалізацією – деформація, що має соціально-психологічну природу і здатна охоплювати різноманітні категорії персоналу, проявляється у працівників різних вікових груп. Працівник, якому притаманним є страх перед самореалізацією, боїться відстоювати власну точку зору, вносити в трудовий процес елемент особистого, а тому власну трудову поведінку будує усереднено, переймається лише тим, як на його місці повівся б хтось інший. Це стає причиною трудової пасивності, втрати внутрішньої зацікавленості. Такий працівник боїться додаткових обов'язків, оскільки це передбачає зростання відповідальності. На ринку праці це особливо загострюється, коли, приміром, на одне вакантне місце припадає 44 безробітних [252, с. 64]. Усе це врешті-решт призводить до

деградації працівника, зниження його професійно-кваліфікаційного рівня та боязні відстоювати власну точку зору, зрештою - до падіння життєвого рівня.

Страх перед самореалізацією набуває особливого поширення у суспільстві із низьким рівнем стабільності, майбутньої невизначеності, яким є українське. Відсутність можливості передбачення ситуації на макрорівні служить своєрідним живильним середовищем для даної трудової деформації, в таких умовах потреба у самовираженні ще більше притуплюється.

У цьому випадку зарубіжні передові фірми намагаються вирішити конкретну проблему шляхом індивідуального навчання з врахуванням здібностей та інтересів людини. Так, “Моторола” має цільові навчальні курси для кожної групи та робітника, реорганізація IBM супроводжується модернізацією навчальних програм, використовуються найсучасніші методики з експертним моделюванням, де робітники можуть спробувати свої сили [202, с. 400].

Адаптація працівника з вказаною деформацією трудової поведінки має передбачати:

- забезпечення високого рівня управління та кадрової політики, де працівники не тільки “набираються знань”, а й готуються до виконання тих чи інших операцій;
- впровадження реального механізму залучення до підприємницької діяльності, насамперед через психологічну адаптацію такої категорії;
- кардинальну зміну системи заохочень з вилученням закликів та обіцянок; зміну виробничих функцій (існуюча система заохочень повинна мати прозорий характер, оскільки позитивні стимули впливають на людей ефективніше, ніж заборонні та каральні заходи);
- розкріпачення творчих можливостей працівників; створення ситуації “успіху”, де кожен з них міг би повністю реалізуватися. Забезпечення участі в раціоналізаторстві та винахідництві;
- обов’язкове делегування відповідальності, залучення до колективної діяльності, надання більших повноважень;

- посилення двостороннього зв'язку “керівник-працівник”;
- забезпечення внутрішньої стабільності підприємства, установи.

В умовах переходу до ринкових відносин потребує реорганізації рольова система. Командно-адміністративна система залишила в спадок соціально-економічну і морально-психологічну кризу, породила засилля і всездозволеність чиновників-бюрократів, тим самим закріпивши пріоритет такого характеру праці, котра характеризувалася відсутністю ініціативи, безликістю працівників і боязню самореалізації. Працівники, як інтелектуальний капітал використовувались неефективно. “Успішна конкуренція потребує кардинальних змін ролей керівників і працівників (адекватних їхній компетенції і здібностям), доступності всієї необхідної інформації, повноважень, автономії міжфункціонального групування творчих зусиль” [202, с.345].

Традиційна “піраміда управління”, що була сформована ще на зорі промислової революції, де вершина – керівник-адміністратор (власник), а основа – наймані працівники, вже давно застаріла, хоча проіснувала більше півтори сотні років. При нинішніх темпах соціально-економічного розвитку, на сучасному рівні розподілу праці керівник дуже часто просто неспроможний об'єктивно оцінити виробничу ситуацію, оперативно використати існуючу інформацію, тому потребує співпраці, що базувалася б на ініціативі “знизу”.

Передова практика і дослідження переконливо доводять, що збільшення творчого аспекту зайнятості, прискорений саморозвиток підприємств досягаються новаторськими колективними зусиллями, демократичним нарощуванням управлінського потенціалу.

Інтеграція України в світовий економічний простір потребує принципової зміни ролей керівників і виконавців. Для подолання цієї деформації дисертантом пропонуються такі шляхи:

- забезпечення можливості переоцінки цінностей: від егоцентризму і виробничого егоїзму до формування почуття турботи про матеріальний добробут інших (для керівників); від найпримітивнішої ланки виробничого

процесу до самодостатнього працівника, професіонала, який повністю усвідомлює свою цінність, важливість для виробництва, і, знаходячись на цьому місці, здатний приносити фірмі максимальну користь (для працівника);

– забезпечення принципово нової форми співпраці, оскільки керівництво не завжди володіє необхідними знаннями. Світова економіка все більше починає орієнтуватися на “командну гру”, де працівника направляє “керівник-тренер”, що є зацікавленим партнером, а не жорстким адміністратором;

– керівник повинен володіти не тільки економічними знаннями, але знаннями психології, оскільки його завданням є залучення людей до трудового процесу, забезпечення ефективності праці та належного психологічного комфорту з метою підвищення продуктивності праці;

– керівник, як і працівник, має не тільки бути призначеним, а й виявлятися у процесі роботи. Так, провідні японські фірми для цього створюють умови, пропонуючи працівникам, які вже проявили організаторські здібності, брати участь у тимчасових комісіях, цільових групах розробки товарів та обладнання. Дуже часто таких осіб призначають на провідні посади у лінійні та функціональні відділи на термін від 1 до 3-ох років;

– використання демократичної форми управління процесом виробництва, що дає змогу звести до мінімуму ймовірність широкомасштабних помилок і реальних втрат, полегшити процес прийняття і реалізації перспективних рішень.

Останнім видом деформації трудової поведінки, яку ми розглянемо, є замкнутість особистості. Вона характеризується тим, що учасник трудового процесу робить спробу будувати трудові відносини згідно з власним внутрішнім світом, який становить для нього гіперболізовану цінність.

Такий індивід, як правило, розглядає себе окремо від свого колективу і з пересторогою сприймає природні спроби колег привідкрити окремі таємниці особистості. Підтримка своєрідного бар’єру навколо себе потребує певних морально-психологічних зусиль, які могли б спрямуватись у виробничо-

господарську діяльність, а витрачаються марно – не за призначенням. Тому з даним видом деформації трудової поведінки обов’язково потрібно боротись – цілеспрямовано працювати над місцем та роллю таких людей у колективі. Ми пропонуємо шляхи, які, на нашу думку, можуть забезпечити подолання названої деформації, а саме:

- відмова від жорстко-ієрархічної системи підпорядкування і контролю;
- створення системи справедливих винагород і диференційованого відношення до кожного працюючого. Світовий досвід підтверджує, що коли в прогресі працівника зацікавлені, його вміння зростають, а там, де працівник не сприймається як творча особистість, не має змоги проявити власну ініціативу, результатом є дискомфорт і зниження продуктивності праці;
- поліпшення інформаційної політики з метою зацікавлення такої особи в якісній і творчій роботі на благо підприємства. Де зацікавлення працівника залишаються без уваги, де бракує достовірної інформації, там мають місце усякого роду домисли, вигадки, що призводять до негативних і часом непередбачуваних дій самих працівників;
- необхідно залучати таких осіб до виконання колективних завдань, бо незадіяність, непотрібність умінь і навичок працівника призводять до апатії, байдужості.

Аналіз особливостей виникнення та механізмів впливу вищенаведених деформацій поведінки працівника на перебіг трудового процесу в умовах загальної економічної трансформації та ринку праці, зокрема, дає можливість чітко усвідомити міру їх негативного впливу на повноту розкриття трудового потенціалу, а звідси і рівень його життя. Необхідність постійної, планомірної діяльності в напрямку їх усунення очевидна. У даному випадку розгляд кожної із них дисертантом здійснено абстраговано, умовно відриваючи одні деформації поведінки від інших. В реальному ж житті все набагато складніше – подібні явища не існують в “чистому вигляді”, а накладаються та переплітаються, негативно впливаючи на трудову поведінку, яка формується

під впливом різних факторів – соціальних і професійних характеристик працівників, умов їх діяльності, систем норм і цінностей, трудових мотивацій тощо [29, с. 351].

При цьому слід обов'язково пам'ятати, що формування трудової поведінки відбувається як у межах трудової діяльності, так і поза нею, в період навчання, виховання, навіть, дозвілля. На нашу думку, важливим буде не тільки виправляти чи коригувати деформовану поведінку, а звернути увагу на удосконалення системи загального та професійного навчання.

2.4. Мотиваційна основа трансформації ринку праці та піднесення життєвого рівня населення

Останнє десятиліття ХХ ст. не тільки розвіяло два економічні міфи: – 1-й стосується всемогутності і спроможності радянської системи господарювання; 2-й – вічності японського економічного дива, а й переконливо довело необхідність переосмислення нашого ставлення до майбутнього як запоруки органічного входження та успішної адаптації особистості у ХХІ ст. Останнє має забезпечити заміну старої парадигми – уявлення про те, що ми можемо в значною мірою контролювати та передбачати майбутнє, новою парадигмою – відчуттям непередбачуваності змін. Майбутнє “не буде лінійною екстраполяцією минулого. Воно буде низкою вимушених пристосувань до тенденцій, що склалися... Для того, щоб більш впевнено почувати себе в майбутньому, нам не варто чіплятися за минуле. Ми повинні відмовитися і в багатьох випадках забути старі моделі, старі парадигми, стратегії і рецепти успіху” [135, с. 141].

Це стосується перш за все радянської економічної системи, котра була ні ринковою, ні демократичною, орієнтувалася на номенклатуру, а не на рядового споживача і виробника, задіювала ресурси, а не прагнула до ефективності їх використання, пропагувала кількість, а не якість. Таким чином, “радянська економічна система закріпила “цивілізацію найманої праці”, перетворивши

виробництво на крупномасштабне розтринькування ресурсів, що деформувало мотивацію працівників[202, с. 131].

Якщо вдатись до ретроспективного аналізу спробуємо з'ясувати: чому ж командна система стимулювання виявилась не такою дієвою?. Відповідаючи на це запитання можна вирізнити декілька причин. По-перше, будь-які спроби спонукати працівника до більш продуктивної праці (швидше, якісніше, з меншим браком і т.п.) за допомогою виплати вищої заробітної плати або премій заздалегідь були “марними”, оскільки отримання додаткової заробітної плати не означало автоматичного отримання додаткових благ. Спрямування економіки на виробництво засобів виробництва, неврахування елементарних споживчих потреб населення призвели до перевиробництва одних предметів споживання та гострої нестачі інших. Утворення дефіциту значно утруднило процес придбання працівниками необхідних їм товарів та послуг, в такій ситуації зростання заробітку помітно втратило свою привабливість. Іншими словами, відбулась деформація стимулюючої функції заробітної плати.

По-друге, матеріальне стимулювання заробітної плати стримувалось внаслідок зрівнялівки. Держава в централізованому порядку не допускала існування значних відмінностей у доходах, диференціація трудових виплат за різними професійно–кваліфікаційними групами була чітко регламентованою.

По-третє, втратило своє значення моральне стимулювання. Збереження робочого місця, надання безоплатного житла, навчання за рахунок підприємства стали для працівників звичайними, доступними для усіх явищами. Особливо негативним було те, що проведення подібних заходів фактично відбувалось без орієнтування на показники, котрі характеризують якість трудової діяльності.

Таким чином, гарантії, що в розвинених країнах мають винятковий характер, високо розцінюються найманими працівниками, в умовах адміністративно–командної системи стали загальнопоширеними, обов'язковими, а тому втратили первинне своє призначення – спонукання працівника до повнішої віддачі у трудовому процесі.

Мотивація на думку О.Михайлова, – особлива управлінська увага до створення виробничих умов, що “сприяють більш продуктивній, творчій, ініціативній поведінці людини в найкращому досягненні поставлених організацією цілей, що пробуджують ентузіазм і правильну реакцію на зростаючі ринкові потреби, відповідальність, особисту зацікавленість і настирливість у досягненні підвищуваних рубежів, натхнення і гордість від успіху прискореного створення кращої продукції і вирішення актуальних проблем” [202, с. 357].

Якщо звернути увагу на реалії трансформації українського ринку праці, то умови тривалої економічної кризи призвели до того, що праця перетворилась передусім на діяльність з метою отримання засобів для існування, а її соціальна функція відійшла на другий план. Безсумнівно, такий стан справ аж ніяк не сприяє ефективному перебігу трудового процесу, він втрачає власну внутрішню цінність, набуває ознак вимушеності. Відбуваються негативні зміни у ставленні працівників до своїх обов'язків, системі їхніх цінностей.

В процесі переходу до ринкових відносин виникає необхідність одночасного вирішення як традиційних проблем ринку праці: забезпечення зайнятості; ліквідації безробіття; так і своєрідних, породжених адміністративно-командними методами господарювання. До останніх можна віднести недостатньо високу продуктивність праці, низьку трудову дисципліну, незацікавленість з боку працівників у економічному використанні виробничих ресурсів, їх розкрадання та ін. Ліквідація існуючих негативних явищ має знайти своє продовження у задоволенні вимог, котрі диктує ринок по відношенню до учасників трудового процесу. Такими є ініціативність, відповідальність, відданість справі, компетентність та ін.

Перші кроки в цьому напрямку вже зроблено. Ними можна вважати роздержавлення і приватизацію, які призвели до появи нових форм власності, та виникнення на їх основі різноманітних способів господарювання. Таким чином в державі створилась база для формування конкурентного середовища як на макро, так і на мікрорівні. Конкурентна боротьба, в якій вимушені будувати

свою діяльність підприємства, стала об'єктивно передумовою якісних зрушень у соціально-трудовах відносинах. Першими їх відчули нові власники, в яких виникла безпосередня зацікавленість у якнайефективнішій діяльності, високій продуктивності, економії ресурсів та ін., пізніше вони зажадали відповідних змін у трудовій поведінці рядових робітників, спеціалістів, службовців. І лише сьогодні настає час появи перших паростків внутрішньої зацікавленості у якісній праці з боку найманої робочої сили.

Для того, щоб згаданий процес набув ознак масовості, державі, поряд із здійсненням заходів по досягненню економічних пріоритетів, необхідно вдатись до активного проведення соціальної політики. Це дало б змогу сформувати своєрідне живильне середовище для започаткованих позитивних трансформацій. Ініціатива, яка поступово виникає у звичайного працівника обов'язково має підтримуватись ззовні у вигляді забезпечення нормальних умов відтворення робочої сили, ліквідації шкідливих виробництв, гарантування захисту та ін.

Відновлення системи матеріального стимулювання в умовах трансформаційного ринку праці має початись із політики збалансування рівня доходів у різних секторах економіки. Лише за умови оплати праці за показниками її складності, змістовності, соціальної важливості можна буде вести мову про наявність у суспільстві передумов формування ефективного мотиваційного механізму, перетворення праці на діяльність як з метою отримання певних благ, так і з метою самовираження. Саме ж формування мотиваційного механізму має відбуватись на основі активного використання різноманітних напрямків впливу на внутрішній світ працівника. Під цим слід розуміти як вироблення певних ціннісних орієнтацій (в процесі виховання, навчання, праці), так і використання даних цінностей для активізації трудової діяльності за допомогою прямого впливу на них з боку роботодавця. Ці процеси мають відбуватись нерозривно, оскільки формування мотивів ще не означає їх реалізації, а саме спонукання працівника до якісної праці потребує наявності певної мотиваційної бази. Необхідно, щоб процес адаптації трудового мислення

до ринкових засад господарювання однаково повно торкнувся як найманих працівників, так і роботодавців.

Складність проходження трансформації ринку праці полягає в тому, що основою економічних відносин об'єктивно виступають старі, побудовані за часів командної економіки виробничо-господарські зв'язки (розрив, звичайно, відбувся давно, проте налагодження і формування нових – складний процес). Дане твердження базується хоча б на тому, що багато підприємств так і не запрацювали в колишньому режимі. Ринок, котрий знаходиться на стадії становлення, пропонує якісно нову систему соціально-економічних стосунків, проте їх запровадження відбувається поступово, в процесі еволюційних трансформацій.

Однією із важливих груп соціально-економічних відносин, які також повинні піддатись істотним перетворенням в процесі переходу до ринку є трудові. Людина виступає невід'ємною частиною виробничого процесу, тому її ставлення до праці можна вважати відправною точкою економічної ефективності. Функціонування будь-якого господарюючого суб'єкта, а в підсумку – всього господарського комплексу, значною мірою залежить від того наскільки активною, добросовісною є участь працівника у кожному окремо взятому трудовому процесі. Трудову поведінку необхідно розглядати як один із важливих факторів добробуту держави. Потреби, інтереси та цілі працівника зазнають постійного впливу через усвідомлення і цілеспрямоване спонукання до праці – тобто трудову мотивації[119, с. 493]. Науковці виокремлюють такі 3 основні види трудової мотивації: матеріальну; моральну; адміністративну.

Вірне осмислення здійснюваних трансформацій має надзвичайно важливе значення, зокрема воно виступає основою ефективного проведення запрограмованих соціально-економічних перетворень. Без усвідомлення людського чинника, дотримання курсу на побудову соціально-орієнтованого ринкового господарства, що його обрала наша держава, видається неможливим. Дослідження різноманітних аспектів участі індивідів у трудовому процесі допомагає раціональнішому здійсненню реформ, а що важливіше – сприяє

повнішому врахуванню потреб людини. З огляду на це, доволі цінним видається вивчення досвіду розвинених країн (Німеччини, Франції, Японії, США та ін.), адже кожна з них активно практикує різноманітні заходи, спрямовані на регулювання ринку праці, боротьбу із безробіттям, подолання небажаних диспропорцій.

Звичайно, мова не йде про примітивне наслідування здобутків розвинених держав, а про їх критичну оцінку з метою якнайкращої адаптації до української дійсності. Причому наголос слід робити на ті методи політики зайнятості, котрі базуються на мотиваційних механізмах її активізації, матеріальному і моральному стимулюванні праці, використанні прогресивних методів управління трудовими колективами. Важливість створення сприятливого клімату на робочому місці, формування у працівників прямої зацікавленості у високих показниках діяльності підприємства важко піддати сумніву.

Проблематика трудової мотивації у країнах з розвинутою ринковою економікою досліджується не менш активно, ніж інші аспекти соціально-трудова відносин. Наукова думка Заходу продовжує відстоювати точку зору щодо існування тісного взаємозв'язку між ефективністю діяльності господарюючого суб'єкта та кадровою політикою, яку він проводить. Більше того, ця теорія, в таких державах як США, Англії, Японії, отримала визнання у практиків. Підтвердженням цього можна вважати те, що менеджери провідних корпорацій у цих країнах поряд із скрупульозним відбором персоналу за кваліфікаційними та особистими якостями, особливу увагу приділяють закріпленню кадрів за підприємством на основі використання систем матеріального і морального стимулювання, залучення працівників до вирішення найбільш важливих господарських питань, гарантування майбутньої зайнятості та ін. Використання такого підходу у кадровій політиці вони розуміють не інакше як можливість отримання додаткових конкурентних переваг як на національному, так і загальносвітовому ринках.

Позитивним фактором формування у працівників мотивації до самовідданої, активної трудової діяльності є високий рівень добробуту суспільства. В умовах, коли держава одним зі своїх стратегічних пріоритетів вважає забезпечення та підтримання належного рівня життя громадян, останні не сумніваються у тому, що добросовісна праця здатна приносити повне задоволення особистих потреб. Трудова діяльність перетворюється на можливість самовираження особистості. Працівник не просто виконує певні обов'язки, а реалізує самого себе. Тобто праця набуває внутрішньої цінності і починає обумовлювати відповідальне ставлення індивіда до трудового процесу.

Чинниками, що спричиняють найбільший вплив на трудову поведінку прийнято вважати професійно–кваліфікаційний рівень працівників, умови праці, рівень заробітної плати, матеріальне та моральне стимулювання, соціальний статус учасників трудового процесу та ін. Для того, щоб трудові відносини набували ознак ініціативності, добросовісності, слід максимально задіяти кожен зі згаданих чинників, оскільки істотні позитивні зрушення лише в одному із них, при незмінності інших, можуть виявитись недостатніми. Досягнення корисного ефекту ускладнюється ще й тим, що ці чинники перебувають у доволі тісному взаємозв'язку, обумовлюючи один одного. Так, наприклад, зниження заробітної плати чинить тиск на соціальний статус, стримує підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, нівелює зусилля морального стимулювання.

Суттю процесу мотивації трудової діяльності є формування внутрішніх спонукальних сил трудової поведінки. Вивчаючи феномен мотивації, зарубіжні науковці відкинули механістичне трактування цього явища і запропонували інші шляхи, що враховують психологічні особливості людини. Найбільш популярними з існуючих теорій мотивацій є:

- а) теорія потреб А. Маслоу;
- б) теорія Х/У Д. Мак–Грегора;
- в) теорія двох факторів Ф. Герцберга;
- г) ”теорія продуктивності” Мак–Клейленда;

д) теорія очікувань Врума.

Перша з них, одна з найпопулярніших і на сьогодні, будується за принципом ієрархії: найнижчими А. Маслоу називає фізіологічні потреби (1-й рівень), далі екзистенційні потреби – в безпеці, впевненість у завтрашньому дні, потреби в стабільності і регулярності соціуму, в гарантованій зайнятості (2-й рівень), соціальні потреби – приналежності до колективу, турбота про себе і про інших в процесі діяльності (3-й рівень), потреби в престижі, самоповазі, потреби в кар'єрі, статусі, високій оцінці тощо (4-й рівень), потреби особистісні, духовні, потреби в самоактуалізації (відповідно – 5-й рівень). Перші 2 типи потреб є первинними (вродженими), 3 наступні вважаються набутими (вторинними), перехід до вищих можливий лише за умови задоволення нижчих [119, с. 491].

Теорія Мак–Грегора базується на ідеї дуалістичного портрета людини (добра-зла). Людина X має вроджену огиду до праці і намагається її уникнути, тому її необхідно контролювати, змушувати до праці, така особа з радістю піддається керуванню, не прагне до наживи і дбає про власну безпеку. Людина У – діаметрально протилежна особистість: працює із задоволенням, здійснює самоконтроль і прагне до самореалізації. Поряд із цією існує так звана теорія Z – своєрідний синтез теорій X і У.

Ф. Герцберг вважав, що психологічна мотивація працівників визначається двома чинниками, перший з яких приносить відчуття задоволення (політика підприємства, умови праці, заробітна плата); другий, навпаки, приносить задоволення (здобутки, кар'єра, змістовна праця). Мак–Клейленд виділяв 3 мотиви для пояснення поведінки людини:

- 1) прагнення до досягнень,
- 2) соціальні прагнення,
- 3) прагнення до влади.

Причому акцент він робив саме на першому, розуміючи під прагненням до досягнень “доволі стабільну схильність прагнути досягнень та успіхів” [119, с. 491].

Теорія очікувань Врума базується на підході до проблеми під кутом зору “шлях-мета” і зорієнтована на психологію прийняття рішень, відповідно до якої людина обирає альтернативу, що максимально відповідає очікуваній нею користі з її суто суб’єктивного погляду. “Вияв індивідом прагнень до досягнення залежить не лише від схильностей, здібностей чи соціалізації, а й від суб’єктивного сприйняття відносної користі результату праці для досягнення особистої мети” [119, с. 492].

Попри всю їх популярність, названим теоріям властиві недоліки, які, як вказують сучасні дослідники, зумовлені тим, що вони обмежувалися рамками виробництва і не враховували питання формування людських ресурсів, ролі людського чинника в соціально-економічній трансформації, не враховувалися стать, вік, кваліфікація, освіта, соціально-побутові умови тощо [162, с. 37]. Успіх у конкурентній боротьбі між світовими державами визначають не природні ресурси чи фізичний або фінансовий капітал, географічна площа. Головний ресурс стійкого піднесення організації – її люди, ігнорування яких є особливо небезпечним в період реформ, нововведень, впровадженні нової техніки. Так, журнал “Training and development” повідомив про провал перебудови майже у 70% організацій США стався через недооцінення людського чинника [202, с. 342].

Не дивлячись на це, чимало керівників компаній стверджуючи, що роблять максимально все для того, аби забезпечити розкриття людського потенціалу, мало що роблять в цьому напрямку, ігноруючи вкладання інвестицій в людський капітал.

Причини ігнорування людського чинника полягають у тому, що саме поняття інвестицій в людський капітал є певною для них абстракцією, а результати мають здебільшого якісний характер, їх не завжди можна подати у вигляді конкретних цифр як наочний показник. Інвестиції в працівника не можуть бути епізодичними, тоді це буде просто марне витрачання коштів, а мають бути результатом чітко продуманої і послідовно реалізованої політики, яка забезпечить високу результативність не за короткий термін часу, швидше,

навпаки як показує практика, спочатку доходи таких компаній навіть знижуються, а позитивні зміни відбуваються за 4, а то й більше років. Саме тому група спеціалістів з Гарварду розробила спеціальну шкалу – систему індикаторів, за допомогою якої можна було оцінити ступінь використання компаніями потенціалу своїх працівників. В ролі об'єкта досліджень було обрано більше 200 компаній США і Німеччини, де спеціалісти проводили опитування, аналізували відкриту інформацію про фірми [135, с. 271 – 272].

На основі аналізу матеріалів було з'ясовано, що 34 % працівників американських компаній і 35% працівників німецьких компаній задоволені своєю роботою, проте коли спеціалісти вивчили роботу компаній, що широко реалізовували людський чинник, то ці показники відрізнялися досить суттєво: 58% – в американських фірмах і 63% – в німецьких (рис. 2.2). “Дуже лояльними” по відношенню до фірм, в яких працюють, назвали себе 46% опитаних американців і 66% німців. Важливо відзначити, що для фірм, які активно вкладали кошти в персонал, відсоток лояльності був набагато вищим – 58% в США і 86% – в Німеччині. Не випадково класик бізнес-літератури Дж. Молл, наголошуючи на особливій цінності людського капіталу, називав організації мертвими містами до того часу, поки їх не заселять люди. Саме люди є рушіями, творцями і учасниками будь-якої діяльності, причому вони

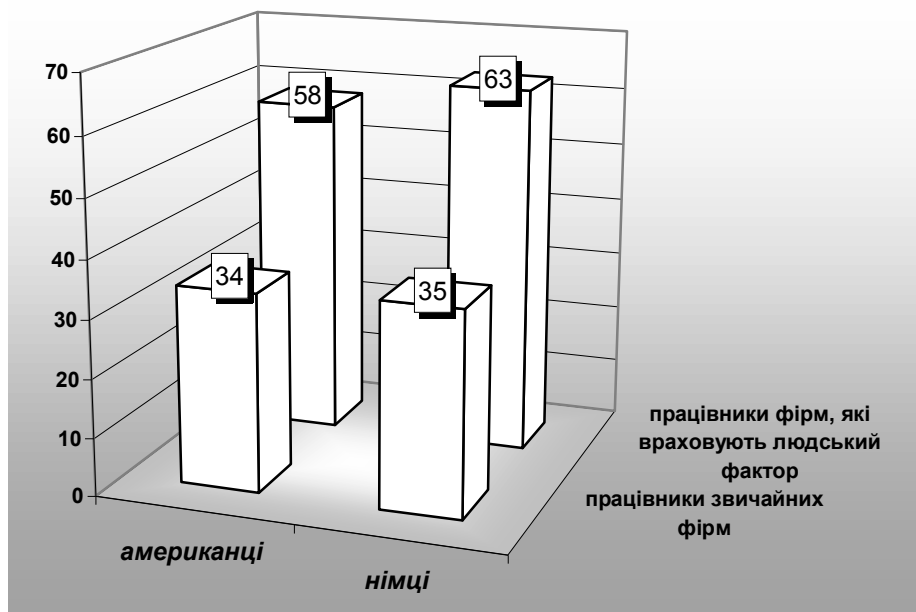


Рис.2.2 Результати опитування працівників американських та німецьких фірм

повинні формуватися і як виробники (працівники), і як споживачі, що мають конкретні потреби і прагнуть їх задовільнити.

Потреби, відіграючи одну із найважливіших ролей в загальному процесі мотивації трудової діяльності, є стимулами поведінки, тоді вони конкретизуються у формі інтересів, які є матеріальними (економічними) – інтереси до високої заробітної плати, премій і нематеріальні – до культури, науки, мистецтва, спілкування, політичної чи громадської діяльності. На основі потреб формуються цінності та ціннісні орієнтації, які, проте, не копіюють їх, а лише можуть співпадати чи не співпадати з їх змістом; що ж стосується мотиваційного процесу, то в ньому вони відіграють суттєву роль.

Освіта, кваліфікація, рівень духовної і матеріальної культури, соціальний статус визначають спрямованість ціннісної орієнтації працівника. Цінності також доповнюють і збагачують мотивацію трудової діяльності, тому що поведінка працівника в процесі праці визначається не тільки потребами та інтересами, але і прийнятою системою цінностей. Також варто зазначити, що ціннісна мотивація сприяє (а це також важливо!) формуванню нових цінностей [291, с. 300].

Праця, будучи фундаментом суспільного прогресу, творить не тільки матеріальні блага, а й дає імпульс до розвитку думки, створює основу для переходу кількісних змін у якісні. Основний мотив, що спонукає інтерес до праці, – це матеріальний інтерес індивідуума. Проте розгляд мотивації праці лише крізь призму матеріальних стимулів буде однобоким, оскільки її слід розглядати в якості багатогранної системи, що складається з різних компонентів (елементів), котрі й створюють цілісний механізм з органічно поєднаних стимулюючих факторів.

Механізм розгортання мотивації людини в трудовій діяльності на загальному рівні, як зазначають російські науковці В. Адамчук, В. Ромашов, М. Сорокіна, працює за такою схемою: нестача (відсутність благ, які можна обміняти) > потреби (концентрація на цій проблемі) > потяг (спонтанний пошук забезпечення нестачі певних благ) > стимул (конструювання образу

необхідного блага) > мотив (віднаходження способу здобування еквівалента необхідного блага) > мотиватор (закріплення цього способу) > установка (готовність вжити необхідні заходи) > інтерес (уявлення одержання прибутку) > цінність (засвоєння загальнолюдських цінностей) > прагнення > задум > план > намір > воля [29, с. 346]. Правда, на нашу думку, дана схема при всій її детальності потребує уточнення на кінцевому етапі: воля – це конкретна реалізація бажання в праці чи лише твердий намір особи здійснити це в процесі трудової діяльності.

Трудова діяльність, окрім суто економічної сторони, характеризується ще й цілою низкою соціально-психологічних аспектів. Праця виступає засобом задоволення найрізноманітніших потреб індивіда, сприяє відтворенню робочої сили, а також є чинником формування внутрішнього світу людини, становлення її як особистості. Тобто остання відіграє важливу соціальну роль, тому розширення зайнятості, боротьба з безробіттям слід обов'язково розглядати через призму ставлення до праці з боку учасників трудового процесу (добросовісності, відповідальності), наявності у ній творчої складової.

Мотивація до більш повної віддачі у процесі трудової діяльності не виникає у працівника спонтанно, а є результатом впливу багатьох чинників, природа яких складна й різноманітна, проте обов'язком кожного керівника є їх розуміння і використання. І керівник підприємства, і особи, які визначають соціально-економічну політику держави, повинні дбати про розвиток і збереження у працівників мотивів до самовідданої праці.

Одним із чинників, під впливом яких формується трудова мотивація, є науково-технічний прогрес, який, будучи багаторівневим, має надзвичайно великий вплив на соціально-трудові відносини, здатний змінювати внутрішній зміст трудового процесу (оскільки пропонує нові засоби виробництва та предмети праці, скорочує питому вагу ручних робіт), призводить до його змін через ліквідацію морально застарілих виробництв, традиційних форм зайнятості. Під впливом науково-технічного прогресу відбуваються кардинальні зміни в структурі народного господарства, попиту на ті чи інші

категорії персоналу, що не може не відобразитися на поведінці працівників, їх участі в трудовому процесі. Тому при розгляді проблеми трудової мотивації необхідно враховувати і технологічні чинники, і соціальні, й економічні чинники її формування.

Сучасна економічна наука розглядає проблему мотивації саме як багатогранну. Такі відомі дослідники, як М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, Я. Монден, Б. Мільнер, Г. Суходольський, особливу увагу звернули на методи ефективного управління, визначення прогресивних технологій менеджменту, пізнанні факторів стимулювання праці та психології діяльності.

Людиною керують матеріальні бажання підвищення свого життєвого рівня, вона прагне збільшення заробітної плати, поліпшення умов праці, соціально-побутових умов, збереження за собою робочого місця. Значну роль тут відіграють і мотиви чисто професійного характеру (так, кожен зацікавлений у просуванні по службі, хоче відчутти себе частиною фірми), що знаходять продовження у гуманітарній мотивації праці. Працівник, що зайнятий у сфері обслуговування чи матеріального виробництва, у процесі творення інтелектуального продукту, прагне не тільки збагачувати зміст праці, але і мати свою власність.

Чимало сучасних фірм доволі успішно використовують це бажання як один зі стимулів. Характерним прикладом цього є інвестиційний банк TWP (Thomas Wiesel Partners), що заснований одним із найбільш поважних американських фінансистів Томасом Вейзелем. Як саме банк, що був відкритий лише 3 роки тому, спромігся увійти в другу десятку провідних організацій Уолт-стріт? Виважений індивідуальний підхід забезпечив можливість призначення на вакантну посаду такого працівника, який саме був потрібний, який спроможний працювати в команді односторонців і саме в колективі розкриває свої таланти.

Як формується колектив? Стимули, котрі використовує TWP, розроблені з орієнтацією на амбіційних працівників, які надають перевагу одержанню відсотків від прибутків стабільній заробітній платі. Кількість працівників банку

сягає майже 800 осіб, більшість з яких має статус партнера (співвласника), 10% паїв належать працівникам нижчих ланок. На думку Т. Вейзеля, “усвідомлення безпосереднього володіння своїм підприємством дає співробітникам могутній стимул для підвищення роботи: люди розуміють, що працюють на себе”. Співробітники мають фіксовану заробітну плату до 60 тис. дол. США, яка все-таки не є єдиним джерелом доходу: банк активно співпрацює з новими компаніями, а працівники банку мають право вкладати свої гроші в їхні акції і цінні папери. Це приносить прибуток в певні періоди до 500% [135, с. 254 – 255].

Успіх бізнесу, як вказував Р. Кілмен у своїй книзі “Психологія сьогодні”, визначається структурою, стратегією, системою заохочень організації, яка володіє невидимою якістю – формуючим стилем, характером, способом створення, що може бути сильнішим від диктату однієї особи, офіційної структури [202, с. 416]. Сьогоднішній день потребує не зв’язків типу “фірма-працівник”, що не позбавлені внутрішнього антагонізму, а зв’язків вищого рівня – “працівник в організації”, де зростає значимість кожної особи і створюються умови для її самореалізації. Це стає можливим і цілком реальним за умови, коли компанія чи навіть невелика фірма мають активну культуру, сильну ідеологію, забезпечують творчу атмосферу. Традиційна культура, що основана на порожніх закликах і абстрактних ідеях, не спроможна “розбудити” працівника і врешті-решт призводить до байдужості, відчуження особистості від виробничого процесу.

Високий рівень корпоративної культури, що базується на повазі до кожного працівника, увазі до споживача, готовність до інновацій, дух колективізму і формування здорового прагнення до просування по службовій сходиці забезпечують фірмі успіх на внутрішньому і зовнішньому ринках. Ключовими елементами такої культури є орієнтація на високий результат в поєднанні з широкою підтримкою індивідуальної творчості.

Мотиваційний механізм має вже функціонувати на етапі підбору кадрів. Пошук людей, які підходять фірмі і могли б активно включитися в трудовий

процес, повинен бути орієнтиром для всіх рівнів, причому це має бути цілеспрямована діяльність (як один із напрямків діяльності фірми взагалі), а не епізодична чи ще гірше – випадкова! Саме тому японські фірми в США відмовляють 6 з 7 претендентів на вакантну посаду, а згадуваний вже керівник TWP Т. Вейзель особисто займається підбором кадрів, вважаючи це найвідповідальнішою і найважчою роботою.

Наступний етап – це включення працівника в роботу. Тут має бути, як вважають спеціалісти, запущено ще один мотиваційний механізм, що має за основу особистісний підхід. Використання комплексних планів мотивації, що широко застосовуються за кордоном, не завжди є ефективним, тому все частіше організації звертаються до так званих “планів досягнень”, які розробляються для кожного працівника і які враховують, що в кожного є своя кнопка, через котру можна впливати на особу. Індивідуалізація забезпечує наступне: особа, яка прагне постійних змін, динамічного виробничого життя, не буде в захопленні від перспективи постійного спокою і постійної статичності. Специфіка роботи має визначатися внутрішнім світом людини, співпадати з її звичками тощо. Планами передбачено річний або квартальний контроль, від результатів – суми затраченої праці, якості результатів – залежить заробітна плата, що може бути нефіксованою.

Найкраща самовіддача працівників є можливою за умови, коли компанія створить найперспективнішим з них не тільки можливість для творчого і службового росту, але буде ставити все нові і нові завдання, де б вони могли продемонструвати свої здібності. При цьому не повинні ігноруватися внутрішні ресурси фірми, існуючий людський потенціал часто буває нереалізованим здебільшого через те, що йому просто не дали можливості це зробити. Сучасні компанії воліють вдатися до горизонтального переміщення працівника, який не справився зі своїми обов'язками: можливо, робота, яку він виконував, не відповідала його нахилам. Така внутрішня політика гарантує нормальну психологічну атмосферу, оскільки в даному випадку фірма ще раз підкреслює важливість складу співробітників в діяльності організації, формує і підтримує

почуття гордості за фірму, демонструючи увагу до кожного працівника. Цьому також сприяють: гнучкий робочий день; впровадження стимулюючих механізмів оплати праці, проведення тренінгів; забезпечення можливості постійного підвищення кваліфікації; відсутність масових скорочень.

Трансформаційні процеси на ринку праці повинні спрямовуватись на гнучку політику максимального збереження професійних кадрів. Так, відома будівельна фірма Belfinger und Berger під час рецесії 1992 – 1993 рр. відмовилася від скорочень, у той час, коли інші організації просто викидали робітників на вулицю, вона впровадила систему тренінгів, почала навчати робітників іноземним мовам та іншим видам діяльності. Висока кваліфікація робітників дала змогу фірми підписати кілька успішних контрактів за кордоном, і таким чином забезпечити собі розширення в інших напрямках. Результат доволі переконливий: фірма посіла 3-є місце у списку будівельних корпорацій, хоча до цього часу вона знаходилася на 7-ому.

Науковці не випадково вказують на важливість організації безперервного навчання для працівників: цим самим підкреслюється готовність фірми співпрацювати з персоналом в майбутньому. Прикладом цього є фірма Hewlett Packard, яка вже протягом кількох десятиліть використовує партнерську форму стосунків зі своїми працівниками.

Ще одна тенденція початку нового тисячоліття – децентралізація, розукрупнення, делегування повноважень, надання більшої самостійності нижчим ланкам.

Серед компаній, які трансформували роль менеджера в організаційній структурі – Mitel Telecom (Велика Британія). Її комерційний директор Майкл Форд зазначав: “... Ми відчули, що оптимальним для нашої компанії був перехід від традиційної ролі менеджера до наставництва. Що нам це дало? Головне – це поліпшилась якість обміну інформацією з нашими співробітниками стосовно стратегічних питань, наприклад, бізнес-планування або нових перспективних проектів. Звичайно, виникає і багато проблем: доводиться робити багато “зайвих рухів”, котрих раніше менеджери не робили.

Але майже завжди в кінцевому результаті з'являлась удосконалена ідея. Крім того, ми одержали ще одну перевагу – це висока мотивація і мораль співробітників і, як наслідок, більш високі результати діяльності компанії загалом. Наставник всю владу віддає членам своєї команди, а собі залишає роль непомітну і безкорисливу: він повинен зробити так, щоб його люди, їх професійні навички стали кращими. І тепер наші співробітники мають достатньо мужності і впевненості, щоб приймати рішення самостійно” [135, с. 265].

Підприємницькі компанії потребують відповідної організаційної структури, де було б можливим делегування прийняття відповідальних рішень. Це дає тільки позитивні результати. Так, подібну систему запровадила відома американська біотехнологічна компанія Chiron. Вона надала своїм співробітникам повну свободу в організації неформальних груп з метою реалізації будь-яких нових ідей. В такі групи могли входити робітники різних підрозділів, причому це відбувалося без зайвих бюрократичних процедур, цілком добровільно. Після завершення роботи такі групи припиняли свою діяльність. Такий вид роботи дав змогу працівникам компанії зробити багато важливих відкриттів, зокрема гепатиту С.

Важливу роль відіграють також і символи, цінності, ритуали, сформовані ідеали, девізи і лозунги, які поділяють працівники. Не випадково виконавчий директор “Ксерокса” Девід Т. Кернс підкреслював: “Не забувайте про символіку – вона прекрасно діє. У “Ксероксі” ми видавали робітникам картки якості, які вони носили ... і які, без усілякого сумніву, немало сприяли успіху нашого хрестового походу. У “Корнінзі” всі, хто пройшов курси підвищення кваліфікації, одержували шпильку із золотою кулькою. Придумайте який-небудь розпізнавальний знак – байдуже який, але він повинен бути” [142, с. 307 – 308].

Як бачимо, мотиваційна система, яку практикують розвинені країни і яка має перспективи прижитися на території нашої держави, складається з таких ключових елементів: традиційного матеріального стимулювання (регулювання

рівня заробітку, преміальних доплат та інших винагород тощо); морального стимулювання (забезпечення певного рівня самостійності, надання соціальних гарантій, можливості просування по службовій сходінці, забезпечення можливості постійного вдосконалення кваліфікації тощо); створення сприятливого середовища для трудової діяльності.

Негативні сторони трансформації ринку праці в нашій державі, спричинені нерішучістю, а часом необдуманістю реформ, призвели до того, що праця для більшості населення перетворилася на гостру необхідність. Вона стала фактично єдиним джерелом здобуття засобів для існування з огляду на те, що формування ринкових відносин щойно розпочалося, а населення практично позбавлене можливості одержати доходи поза трудовою діяльністю (чи за рахунок ренти, чи за рахунок відсотків з депозитів і т. ін.) і не був сформований інститут приватної власності.

Це підтверджують і результати соціального опитування 2 тис. осіб, які представляли основні соціально-економічні категорії України, що було проведене з метою з'ясування пріоритетів (рис. 2.3) [291, с. 58].



Рис 2.3 Соціологічне опитування з метою з'ясувати життєві пріоритети

Таким чином, в структурі мотивів спостерігається різке домінування саме матеріальних чинників, зорієнтованих на задоволення первинних потреб, що, згідно з існуючими економічними теоріями, відіграють невелику роль в мотивації людини, а в системі мотивацій займають найнижчі рівні. Сьогодні ми констатуємо помітне зниження трудової активності широких верств населення, що формує відповідне викривлення в поведінці, ставленні до зайнятості, мотивації. Кризові явища на ринку праці подолати виявилася неспроможною і приватизація, на яку покладалися великі надії (згідно з прогнозами, вона повинна була значно підняти ділову і трудову активність населення).

Аналізуючи негативні чинники, які перешкодили настанню бажаних позитивних змін, акцентуємо саме на тому, що паралельно з формуванням приватної власності відбулося формування ринку праці робочої сили. Під час активного перерозподілу новоствореної власності між адміністрацією і трудовими колективами соціально-трудова відносина формувалися хаотично. Дія ринкових законів попиту і пропозиції призвела до суттєвого зниження рівня заробітної платні. Звичайний працівник виявився загнаним в глухий кут, позбавленим частки майна, засобів до існування, захисту з боку держави, крім того, він знаходиться під постійною загрозою втратити роботу або вже є безробітним. Безробіття – це реалії української економіки. Склалася майже парадоксальна ситуація: країна постійно відчуває брак кваліфікованих кадрів – і при цьому високий рівень безробіття. Кваліфіковані працівники або вже мають постійне місце роботи, або віднаходять таке місце за кордоном, де серйозні фірми знаходяться у постійному пошуку талановитих особистостей. Тому і кваліфікація, і талант стають бажаним товаром на світовому ринку праці, результатом чого став вплив кваліфікованих спеціалістів, а також й тих, хто готовий на некваліфіковану працю, яка, проте, оплачується вище, ніж на вітчизняному ринкові. Тому вести мову про той чи інший мотиваційний фактори можна лише тоді, коли є першооснова – робоче місце. У вітчизняних умовах високого безробіття бажання людини зберегти своє робоче місце вже

само по собі стає суттєвим мобілізаційним моментом в системі життєвих цінностей.

В умовах трансформації ринку праці в свідомість працівника вже сьогодні потрібно закладати вміння до вирішення нестандартних ситуацій, ведення конкурентної боротьби. Правильна побудова механізму трудової мотивації дасть можливість простому працівнику впевненіше себе почувати в умовах мінливого ринкового середовища, а отже краще підходити до виконання виробничих завдань, продуктивніше працювати.

Ринкові відносини, зародження яких відбувається в Україні, передбачають появу у суспільстві найрізноманітніших форм трудової діяльності, від класичного найму до підприємництва, праці на умовах співвласності. Тобто мотиваційна система має бути диференційованою, враховувати відмінності у способах реалізації здатності до праці. Сьогодні ми маємо ситуацію, у якій формування мотивації підприємництва значно випереджає аналогічний процес стосовно найманих категорій персоналу. Це доволі негативне явище, оскільки цілі види трудової діяльності стають непривабливими, значно знижується суспільний статус працівників, котрі володіють певними професіями. Фактично відбувається недооцінка важливості праці інженера, слюсаря, ремонтника, токаря, технолога, а роль підприємців навпаки, гіперболізується. Очевидно, що дана ситуація потребує виправлення.

Практика розвинених країн свідчить, що весь найманий персонал за критерієм способу побудови мотивації можна розділити на дві великі частини. Для одних працівників визначальною є можливість кар'єрного росту, досягнення за допомогою праці вищого соціального статусу, кращого добробуту. Для інших провідну роль відіграє відносна свобода, коли працівник має можливість встановлення власного трудового режиму, навіть в обмін на більш рутинну працю. Відповідно, кожна із наведених груп у одній і тій самій роботі виділятиме різні цінності, висуватиме до праці різні вимоги. Врахування наведених відмінностей обов'язкове, оскільки сприяє наближенню як праці до

людини, так і людини до праці, і в результаті виступає передумовою ефективнішого використання наявної робочої сили.

Розроблені науковцями положення трудової мотивації фактично виявилась не лише великим теоретичним здобутком, а й принесли неабияку практичну цінність. У повсякденній діяльності західних підприємств згадані розробки лягли в основу побудови систем матеріального та морального стимулювання. Матеріальне стимулювання в розвинених країнах базується на застосуванні відповідних форм оплати праці, системі участі у прибутках, а також на різноманітних виплатах соціального характеру. Моральне стимулювання включає просування по посадах, надання самостійності у вирішенні певного кола господарських ситуацій, додаткове навчання з метою підвищення кваліфікації, гарантування майбутньої зайнятості.

Думки економістів з приводу визначення того, яке стимулювання, матеріальне чи моральне є важливішим розходяться. Однак, останнім часом значно розширились ряди тих, хто моральні стимули вважає більш дієвими, говорячи, що заробітна плата виступає суттєвим стимулюючим чинником проте не визначальним. Як аргумент такої позиції наводять те, що працівники при обранні місця працевлаштування мають схильність погоджуватись з відносно нижчим рівнем заробітку в обмін на різноманітні соціальні гарантії (забезпечення майбутньої зайнятості, безкоштовне лікування, надання житла).

Варто відзначити і той факт, що змінюється сам об'єкт стимулювання. Якщо раніше найбільш активно стимулювалось підвищення продуктивності праці, то тепер поширення набуває так зване опосередковане стимулювання, суть якого полягає у непрямому заохоченні продуктивності, через спонукання працівників до володіння кількома спеціальностями, набуття нових професійних знань. Такий підхід до стимулювання праці зумовлений тим, що в умовах швидкоплинного науково-технічного прогресу, коли одні інновації витісняють інші, одномоментного зростання продуктивності праці виявляється недостатньо, виникає необхідність у постійному існуванні високої ефективності

праці, що й досягається відповідними змінами у знаннях персоналу, підвищенням його кваліфікації.

Узагальнюючи вищевикладене можна стверджувати, що мотиваційна система, яка на даний час практикується розвиненими державами і котра має перспективи прижитись на Україні в умовах трансформаційного ринку складається із таких ключових елементів:

- традиційного матеріального стимулювання, що базується на регулюванні рівнів заробітку, преміальних доплат та інших винагород (дорогоцінні подарунки, сприяння купівлі житла і т.п.);

- морального стимулювання – наділення працівників певним рівнем самостійності, надання соціальних гарантій, закріплення (збереження) робочого місця, сприяння підніманню по службових сходинках;

- створення сприятливого середовища для трудової діяльності;

- вдосконалення організації робочих місць, боротьба за здоровий психологічний клімат в колективі;

- раціоналізація системи морального та матеріального стимулювання.

Причому матеріальне стимулювання має стати лише додатковим, а не основним фактором, пріоритети мають належати саме моральним мотивам, оскільки вони ґрунтуються на виробленні в працівника внутрішньої зацікавленості, первинної потреби в праці, коли остання перетворюється в безперечну цінність особистості і має стати ініціативною, творчою, завдяки чому відбудеться максимально можлива активізація людського фактора.

Висновки до 2 розділу

На даному етапі ринкових перетворень в Україні вирішальну роль в якісних змінах на ринку праці мають такі фактори, як підвищення вартості

робочої сили, удосконалення системи управління працею. Штучне стримування розміру мінімальної заробітної плати, централізоване обмеження рівня оплати праці і фонду споживання на державних підприємствах призвели до того, що заробітна плата, як соціально-економічна категорія, не виконує ні однієї з своїх функцій. Це особливо актуально з огляду на те, що згідно соціологічних досліджень зарплата виступає основним джерелом доходу респондентів у всіх регіонах країни.

Приватизаційні процеси в Україні сформували, значною мірою, власників, у яких немає історичних аналогів – вони, здебільшого, мають на меті не організацію ефективної господарської діяльності, а перепродаж об'єктів за більш високими цінами. Для української економіки характерним стає безперервний перерозподіл власності, а сама приватизація перетворилася у своєрідний бізнес. За такої моделі приватизації проблематичними стають інвестиції у реальний сектор суспільного виробництва, що неминуче зумовлює небажані структурні зміни в економіці. Більше того, деформації відносин власності створили умови для виникнення нової групи власників, діяльність яких є малоефективною з позицій інтересів всього суспільства і здійснюється у сфері тіньової економіки.

Вітчизняний середній клас не набув такої ваги, яку він має у розвинених країнах. Він переживає стадію свого становлення, яка рано чи пізно зміниться етапом його бурхливого розвитку, котрий буде чинити вагомий вплив на загальну стратифікацію українського суспільства. Проте такий процес потребує ефективного регулювання з боку держави. Вирішення загальноекономічних протиріч, створення ефективного правового поля є необхідною умовою руху українського середнього прошарку в напрямку європейських стандартів. Позитивним є те, що такий клас схильний виявляти високу адаптивність до ринкових умов господарювання через нормальне сприйняття нових форм власності та зайнятості. Він виступає гарантом політичної, соціальної, економічної стабільності держави.

Суспільні процеси, які відбуваються під впливом деформованих соціально-економічних перетворень, дають підстави для висновку, що в сучасному українському суспільстві відбувається поглиблення соціального розшарування. Соціальній поляризації сприяє розшарування груп за доходами і способом життя.

Трансформація відносин власності не могла не спричинити відповідних змін у свідомості працюючих, вони поступово розділились на дві групи. Одна частина, причому, вона постійно зростає, переконана, що поява реального власника – явище, що принесло більше позитивних наслідків, ніж негативних. Дані особи із задоволенням влаштовуються на приватні підприємства, свідомо, а не вимушено погоджуються працювати “на когось”, нормально сприймаючи як конкретного власника, так і ідею приватної власності в цілому. В той же час, досить помітною залишається частка осіб, які налаштовані більш песимістично, вважаючи що після приватизації ситуація змінилася не в кращу сторону, що власними силами вдалось би досягти набагато кращих результатів, зберігаючи таким чином актуальність “класових” питань. Проведені автором соціологічні дослідження підтверджують різнополярність думок з цього приводу.

Чинниками, що спричиняють найбільший вплив на трудову поведінку є професійно-кваліфікаційний рівень працівників, умови праці, рівень заробітної плати, матеріальне та моральне стимулювання, соціальний статус учасників трудового процесу та ін. Для того, щоб соціально-трудова відносина набували ознак ініціативності та добросовісності слід максимально задіяти кожен із згаданих чинників, оскільки істотні позитивні зрушення лише в одному із них при незмінності інших можуть виявитись недостатніми. Досягнення корисного ефекту ускладнюється ще й тим, що дані фактори перебувають в достатньо тісному взаємозв'язку, обумовлюючи один одного.

РОЗДІЛ 3

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ
ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ НАСЕЛЕННЯ

3.1. Сучасні трансформаційні процеси на ринку праці в контексті їх впливу на рівень життя населення

Формування трансформаційних процесів на ринку праці знаходиться в центрі уваги не лише економічної науки, а й практики, оскільки вони, за певних умов можуть викликати соціальну нестабільність та конфлікти.

В цілому ж, ці процеси повинні мати позитивний вплив на життєвий рівень населення, професійну і територіальну його мобільність, продуктивність зайнятості тощо. Проте, як свідчить практика, їх наслідком може бути і професійна деградація, втрата кваліфікації внаслідок тривалого перебування в стані безробіття (відкрите чи приховане), відплив робочої сили у сферу неформальної зайнятості, низький рівень її продуктивності тощо, а це стає гальмом на шляху не лише реалізації соціальних програм, а й виходу України на траєкторію динамічного піднесення. Крім того, за даних умов не можна буде досягти і соціально-політичної стабільності в країні. Адже нагромадження негативних явищ, наприклад, у сфері зайнятості населення породжує цілий ряд конфліктогенних факторів економічного, соціального і психологічного характеру. Соціальна напруженість у суспільстві і загроза виникнення конфліктів різного рівня значною мірою визначаються саме станом різних груп населення на ринку праці. Головними причинами формування саме такої ситуації є:

- незбалансованість економічної політики з процесами, що відбуваються на ринку праці;
- нераціональна структура економіки (галузева, територіальна, технологічна, інституціональна);

- вплив зовнішньоекономічних факторів (зокрема, високий рівень паливно-енергетичної і сировинної залежності);
- фінансова та цінова нестабільність;
- неконкурентоспроможність продукції на зовнішньому ринку і недостатня місткість внутрішнього;
- низька інвестиційна активність;
- низький рівень заробітної плати і соціальних трансфертів.

Це – причини загального порядку, які формують конкретні негативні явища в сфері зайнятості, що в кінцевому підсумку відбивається на рівні життя населення. Безперечно, повною мірою визначити всі ці явища досить складно, а тим більше оцінити негативні наслідки їх загострення на ринку праці.

Разом з тим, дисертант дійшов висновку, що головними з них є такі:

- збільшення масштабів прихованого безробіття і неконтрольований перехід його у відкриту форму;
- збільшення часткового безробіття при відсутності механізму соціальних компенсацій;
- збільшення тривалості періоду безробіття, перехід його в хронічну форму;
- дефіцит коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття для проведення збалансованої політики на ринку праці;
- загострення проблеми зайнятості для груп ризику, перш за все жінок з дітьми і молоді;
- зубожіння населення, внаслідок тривалого безробіття, сімейного безробіття, тривалого часткового безробіття;
- різке збільшення місткості неформального ринку праці (неформальної зайнятості);
- загострення ситуації на локальних ринках праці (як територіальних, так і професійних).

Усі ці проблеми мають комплексний характер. Деформації ринку праці в одній з ланок викликають інші суміжні негативні процеси. Наприклад, надмірне (відносно її можливостей) навантаження на службу зайнятості призводить до збільшення часу пошуку роботи і тривалості перебування в стані безробіття, підриває сімейний бюджет, ще більше загострює проблему зайнятості для найбільш вразливих верств населення і т. п.

Загальний стан українського ринку праці визначає характер економічних перетворень, а саме:

- визначення напрямів побудови соціально-орієнтованої ринкової економіки;
- формування ринкової інфраструктури та якісно нового механізму господарювання;
- створення ефективної системи нормативно-правового регулювання економіки;
- демонтаж старої системи соціально-трудових відносин;
- становлення і формування нових соціально-трудових відносин, структур, інститутів тощо;

Всі ці перетворення відбуваються в умовах низького життєвого рівня населення, відсутності напрацьованих соціально-економічних програм, деформованості структури зайнятості. У зв'язку з цим видаються цікавими результати, проведеного нами соціологічного опитування. На запитання “Яких змін у системі зайнятості Ви очікуєте в результаті трансформації економіки і ринку праці” думки респондентів розійшлися залежно від регіону (табл. 3.1). Для кожної людини, водночас, мають значення ті конкретні умови, в яких вона опиняється в повсякденній життєдіяльності. З цієї точки зору стан українського суспільства нині характеризується такими тенденціями:

- деградацією і розпадом суспільних структур, перш за все в економіці, що призвело до депресії суспільного виробництва при незначному зростанні його обсягів. І хоча зареєстрований рівень безробіття не надто високий, проте сотні заводів не працюють, значна частина економічно активного населення

виїхала за кордон у пошуках місця роботи. Крім того, продовжується зростання цін при значній диференціації доходів населення (табл. 3.2).

Таблиця 3.1

Відповідь респондентів на запитання “Яких змін Ви очікуєте в результаті трансформації економіки і ринку праці?”, ранг

| Місто | збільшення тривалості робочого часу | збільшення громадських робіт | збільшення безробіття | збільшення ціни робочої сили | підвищення якості робочої сили | скорочення тривалості робочого часу | скорочення громадських робіт | зменшення безробіття | зменшення ціни робочої сили | зниження якості робочої сили |
|----------|--|---------------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------------|--|---------------------------------|----------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Вінниця | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 7 | 9 | 1 | 8 | 10 |
| Херсон | 7 | — | 4 | 1 | 3 | 8 | — | 2 | 6 | 5 |
| Самбір | — | 4 | 5 | 7 | 6 | 2 | 3 | 1 | — | — |
| Чортків | 7 | 5 | 1 | 3 | 4 | — | 8 | 2 | 6 | — |
| Калуш | 7 | 5 | 6 | 4 | 3 | — | 9 | 2 | 1 | 8 |
| Луганськ | 6 | 7 | 2 | 1 | 3 | — | — | 4 | 5 | 8 |

Таблиця 3.2

Індекси цін [298, с. 83]

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|--|-------|-------|------|------|-----------|-------|-------|-------|-------|
| | Разів | | | | відсотків | | | | |
| Індекс споживчих цін у тому числі на продовольчі товари | 21,0 | 102,6 | 5,0 | 2,8 | 110,1 | 120,0 | 119,2 | 125,8 | 106,1 |
| непродовольчі товари | 17,9 | 121,8 | 4,7 | 2,5 | 114,1 | 122,1 | 126,2 | 128,4 | 107,9 |
| послуги | 21,1 | 112 | 4,7 | 2,2 | 102,9 | 124,1 | 110,6 | 108,9 | 100,2 |
| | 35,9 | 92,1 | 8,8 | 5,8 | 107,9 | 113,0 | 111,9 | 131,2 | 105,3 |
| Індекс цін виробників промислової продукції | 42,3 | 97,7 | 8,7 | 2,7 | 105,0 | 135,3 | 115,7 | 120,8 | 100,9 |
| Індекс цін реалізації продукції сільськогосподарськими підприємствами ¹ | 18,5 | 39,6 | 6,7 | 4,3 | 105,1 | 110,0 | 129,2 | 155,8 | 105,0 |
| Індекс цін інвестицій в основний капітал ² | 27,6 | 37,8 | 10,2 | 5,7 | 108,3 | 106,1 | 125,2 | 117,7 | 114,1 |
| Індекс цін на будівельно- монтажні роботи ² | 37,9 | 33,4 | 11,0 | 6,7 | 103,0 | 100,8 | 123,6 | 118,0 | 116,0 |

¹ До середніх цін попереднього року.

² До попереднього року

В результаті, більшість населення потрапляє в розряд малозабезпечених; при цьому відсутні надійні ознаки стабільності і взагалі будь-якої окресленої перспективи.

- деформацією соціального простору (розпадаються і втрачають значення одні соціальні групи та зв'язки, виникають інші). Прикладом цього є формування адміністративно-економічних кланів, об'єднаних спільністю економічних і політичних інтересів. Їхнім головним завданням стала трансформація отриманих можливостей у доходи з подальшим їх перерозподілом серед учасників цих груп пропорційно займаному становищу у владних, економічних і кримінальних структурах: різко окреслюються соціальні дистанції, змінюється звичка школа соціальних статусів, змінюються взаємовідносини людини і держави. Соціальна напруженість у суспільстві і загроза виникнення конфліктів різного рівня значною мірою визначаються саме станом різних груп населення на ринку праці.

Сучасний ринок праці України характеризується такими особливостями трансформаційних процесів:

1. Зберігається нераціональна структура зайнятості: зрушення в економіці, що відбулися протягом 1991-2002 рр., значно зменшили зайнятість населення у галузях національної економіки – до 82,7 %. Причому це скорочення відбулося в основному за рахунок промисловості, будівництва, транспорту, в той час, коли сільське господарство постраждало значно менше (табл. 3.3). Проте подальше реформування аграрного сектору економіки може змінити ситуацію, спричинивши масове вивільнення сільськогосподарських працівників і поставивши на порядок денний проблему забезпечення їм гарантій зайнятості.

Слід виокремити структурні зміни в економіці, які призвели до безробіття структурного характеру. Через що виникають складні проблеми трудоресурсного маневру, налагодження паралельно з масштабною санацією

підприємств компенсаційних процесів у сфері зайнятості. На це є ряд причин, а саме:

- недостатній розвиток приватного сектора економіки, котрий за своєю природою зацікавлений у вивільненні непотрібної робочої сили та ефективному використанні тієї, що залишилася;

Таблиця 3.3

Структура зайнятого населення за галузями економіки України, млн. чоловік

| | 1990 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Всього зайнято | 25,4 | 23,7 | 23,2 | 22,6 | 22,3 | 21,8 | 21,3 | 21,0 |
| Промисловість | 7,8 | 5,8 | 5,3 | 4,9 | 4,7 | 4,3 | 4,1 | 3,9 |
| Частка зайнятих, % | 30,7 | 24,5 | 22,8 | 21,7 | 21,1 | 19,7 | 19,2 | 18,6 |
| Сільське господарство | 4,4 | 3,6 | 3,2 | 3,0 | 2,9 | 2,8 | 2,7 | 2,4 |
| Частка зайнятих, % | 17,3 | 15,2 | 13,8 | 13,3 | 13,0 | 12,8 | 12,7 | 11,4 |
| Будівництво | 2,4 | 1,5 | 1,4 | 1,2 | 1,1 | 1,0 | 0,9 | 0,8 |
| Частка зайнятих, % | 9,4 | 6,3 | 6,0 | 5,3 | 4,9 | 4,6 | 4,2 | 3,8 |
| Транспорт і зв'язок | 1,8 | 1,4 | 1,4 | 1,3 | 1,3 | 1,2 | 1,2 | 1,1 |
| Частка зайнятих, % | 7,1 | 5,9 | 6,0 | 5,8 | 5,8 | 5,5 | 5,6 | 5,2 |
| Торгівля | 1,9 | 1,6 | 1,5 | 1,5 | 1,4 | 1,5 | 1,3 | 1,2 |
| Частка зайнятих, % | 7,5 | 6,8 | 6,8 | 6,6 | 6,3 | 6,9 | 6,1 | 5,7 |
| ЖКГ та побутове обслуговування населення | 1,0 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 0,7 |
| Частка зайнятих, % | 3,9 | 3,4 | 3,4 | 3,5 | 3,6 | 3,7 | 3,3 | 3,3 |
| Охорона здоров'я, освіта, культура, соціальне забезпечення | 4,5 | 4,1 | 4,0 | 3,7 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,5 |
| Частка зайнятих, % | 17,3 | 17,3 | 17,2 | 16,4 | 16,6 | 16,5 | 16,9 | 16,7 |
| Фінансування та кредитування | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Частка зайнятих, % | 0,4 | 0,8 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 1,0 |
| Апарат органів державного управління | 0,4 | 0,7 | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Частка зайнятих, % | 1,6 | 3,0 | 3,0 | 3,5 | 3,6 | 3,7 | 3,8 | 3,8 |
| Інші галузі | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,4 |
| Частка зайнятих, % | 1,6 | 2,1 | 2,2 | 1,8 | 1,8 | 1,8 | 1,4 | 1,9 |
| Зайняті іншою економічною діяльністю | 0,7 | 3,5 | 4,2 | 4,8 | 5,0 | 5,2 | 5,5 | 5,9 |
| Частка зайнятих, % | 2,8 | 14,8 | 18,1 | 21,2 | 22,4 | 23,9 | 25,8 | 28,1 |

- зростання безробіття стримує глибока криза в інвестиційному комплексі. На сьогодні (за інерцією), ще спрацьовує відомий ефект заміщення: надлишкова робоча сила у значній мірі відшкодовує моральне і фізичне зношення основних засобів;
- не можна не рахуватися з помітним скороченням інтенсивності використання робочої сили засобів виробництва (простої устаткування, скорочений робочий день чи тиждень, вимушені відпустки). Рівень вимушеної неповної зайнятості становив у 1999 р. – 39,6%, у 2000 – 29,4%, у 2001 р. цей показник значно зменшився (до 20,5%) [298, с. 442], проте він достатньо високий для формування певних негативних тенденцій на ринку праці України, особливо у промисловості (рис. 3.1);

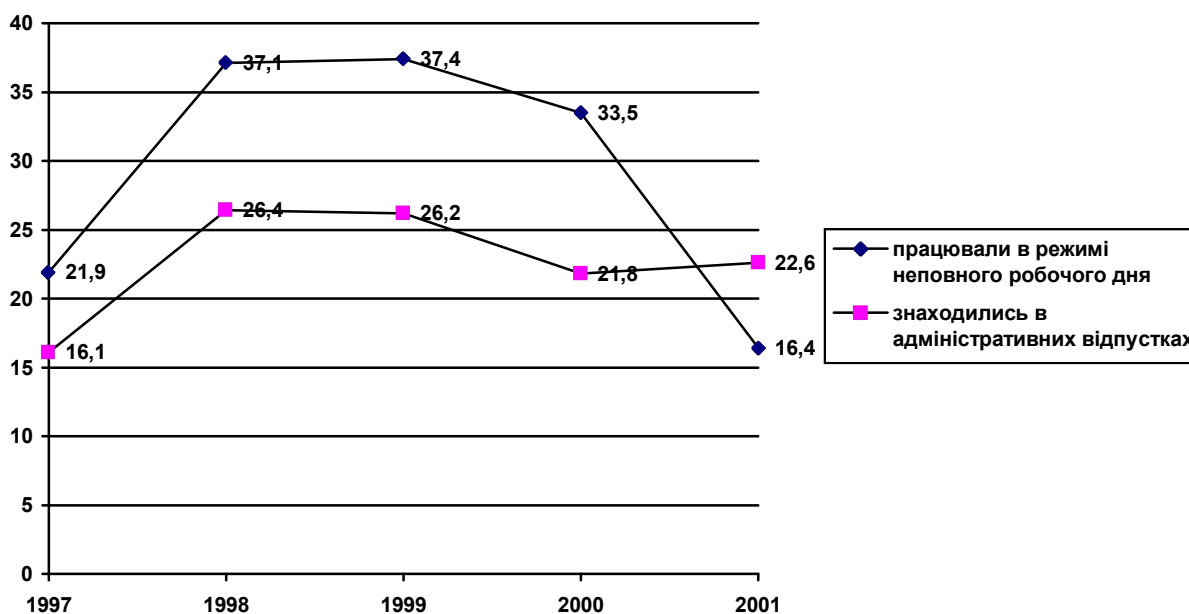


Рис 3.1. Рівень вимушеної неповної зайнятості по галузях промисловості України (у % до середньо облікової кількості штатних працівників) [253, с.121].

- зростання безробіття стримує явний стан невизначеності в економічній і соціально-політичній сфері. Курс реформ, який не окреслений з необхідною чіткістю, сприймається населенням

неоднозначно. Мільйони людей виїхали за кордон у пошуках роботи і кращої долі. Серед них 7,5 тисячі науковців.

Як свідчать результати аналізу, на сьогодні в Україні не вдалося змінити галузеву структуру господарства на користь соціально орієнтованих та експортоспроможних галузей. Всупереч проголошеним у програмних документах завданням реструктуризації виробництва неухильно знижується у вартісній структурі промислового виробництва частка галузей, що виробляють товари народного споживання, зокрема харчової та легкої промисловості. У 2002 р. легка промисловість у загальному виробництві промислової продукції займала тільки 2%. Однією з можливих причин цього явища – низький, порівняно з зарубіжними аналогами, рівень якості товарів народного споживання, високі ціни, падіння купівельної спроможності населення. Дещо кращі позиції займає харчова промисловість, яка поступово нарощує виробництво, хоча до рівня 1990 р. ще дуже далеко. І це при тому, що харчова промисловість є однією з галузей, на яку припадає найвища питома вага іноземних інвестицій, залучених у національну економіку. Відсутність позитивних міжгалузевих і галузевих змін унеможливорює покращання структурних характеристик формування розподілу і використання робочої сили.

Досвід розвинених країн світу засвідчує: ринкова економіка потребує структурного регулювання. Для України це означає, що пріоритетного значення набувають заходи по згортанню ресурсомістких галузей виробництва, зростанню інноваційномістких видів економічної діяльності, впровадженню досягнень науково-технічного прогресу, техніко-технологічних новинок, екологозахисних технологій. Для їх успішної реалізації необхідне пільгове оподаткування перспективних галузей чи виробничих одиниць, прискорення амортизації, створення сприятливого банківського “клімату” (низьких відсотків на позики, що залучаються на оновлення та модернізацію підприємств) і навіть прямих бюджетних “ін’єкцій” у ті галузі, що мають соціальне значення.

Масштабні структурні зміни супроводжуються погіршенням матеріального становища населення. Питання в тому: скільки часу і які запобіжні заходи можна вжити? Загальновідомо: науково-технічне переоснащення виробничих потужностей призводить до оптимізації чисельності персоналу, зміни у характері праці. В Україні ці процеси супроводжуються тим, що нагромадився певний потенціал робочих місць, які не функціонують через незавантаженість промислових потужностей, зменшення попиту на продукцію. Такою є нинішня ситуація (вона відповідає трансформаційному періоду t_1-t_2 , див. рис. 1.5). З певним часовим лагом слід очікувати різкого вивільнення зайнятих у традиційних вітчизняних галузях – вугільній, чорній металургії, деревообробці. Разом з тим, вже зростає попит на робочі руки у сфері послуг, переробній промисловості. У майбутньому необхідно сподіватися прискореного розвитку саме цих галузей і збільшення кількості зайнятих у них.

2. Друга особливість розвитку ринку праці на сучасному етапі полягає в колосальному відриві реальної ціни робочої сили від її природного рівня. Це явище є найпотужнішим гальмом розвитку національного ринку праці та економіки, загалом. Професійність, як сукупність певних якісних характеристик робочої сили є середньоєвропейською, тобто доволі високою, тоді, як її ціна є настільки низькою, що змушує висококваліфіковану робочу силу до пошуків робочого місця за кордоном, де вона рідко функціонує згідно зі своїм фаховим рівнем. Отже, відбувається втрата колосальних коштів на підготовку робочої сили.

3. Характерною є також мала потужність національного роботодавця, а звідси – низька ємність попиту на робочу силу (табл. 3.3) і прояви моносонізму у формуванні ціни робочої сили на ринку праці в Україні. Відчутним стає низька активність вітчизняних товаровиробників. Навантаження на одне вільне робоче місце становить у середньому по Україні 9 осіб, проте є регіони, де цей показник доволі відчутний; особливо це стосується західних областей.

Попит на робочу силу за категоріями працівників, по регіонах України у 2002 р. [253, с.50]

| | Потреба у працівниках | | | | | |
|-------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--|---|----------------------|
| | всього | у тому числі на: | | | із загальної кількості вільні робочі місця для працевлаштування | |
| | | робочі місця | посади службовців | місця, які не потребують професії, спеціальності | жінок | осіб у віці 28 років |
| Україна | 123914 | 81156 | 34027 | 8731 | 27915 | 15603 |
| АР Крим | 3112 | 1618 | 1280 | 214 | 1051 | 880 |
| Вінницька | 1 843 | 1 134 | 614 | 95 | 533 | 228 |
| Волинська | 1 558 | 1 015 | 344 | 199 | 260 | 207 |
| Дніпропетр-ка | 10 578 | 6 820 | 3 215 | 543 | 2 617 | 3 207 |
| Донецька | 24 562 | 18 892 | 4 409 | 1 261 | 3 585 | 2 687 |
| Житомирська | 2 165 | 1 333 | 718 | 114 | 606 | 8 |
| Закарпатська | 1 918 | 1 419 | 331 | 168 | 986 | 289 |
| Запорізька | 4 912 | 3 299 | 1 366 | 247 | 1 046 | 213 |
| Івано-Франківська | 1 510 | 903 | 459 | 148 | 466 | 508 |
| Київська | 3 026 | 1 784 | 1 061 | 181 | 723 | 417 |
| Кіровоградська | 2 890 | 1 677 | 1 128 | 85 | 875 | 141 |
| Луганська | 8 041 | 5 990 | 1 761 | 290 | 1 970 | 2 563 |
| Львівська | 3 217 | 2 084 | 931 | 202 | 689 | 39 |
| Миколаївська | 3 148 | 1 892 | 1 081 | 175 | 814 | 609 |
| Одеська | 2 439 | 1 269 | 932 | 238 | 719 | 325 |
| Полтавська | 3 680 | 2 437 | 1 034 | 209 | 982 | 381 |
| Рівненська | 1 366 | 792 | 484 | 90 | 388 | 91 |
| Сумська | 4 051 | 2 423 | 1 262 | 366 | 1 071 | 897 |
| Тернопільська | 1 346 | 730 | 538 | 78 | 251 | 353 |
| Харківська | 10 136 | 7 103 | 2 090 | 943 | 1 523 | 88 |
| Херсонська | 1 741 | 1 056 | 576 | 109 | 233 | 23 |
| Хмельницька | 1 750 | 1 053 | 523 | 174 | 545 | 178 |
| Черкаська | 1 836 | 1 097 | 611 | 128 | 437 | 264 |
| Чернівецька | 1 834 | 1 046 | 595 | 193 | 546 | 109 |
| Чернігівська | 2 190 | 1 241 | 886 | 63 | 584 | 26 |
| м.Київ | 17 012 | 9 620 | 5 331 | 2 061 | 3 694 | 298 |
| м.Севастополь | 2 053 | 1 429 | 467 | 157 | 721 | 574 |

Наприклад, у Рівненській і Тернопільській областях він становить 33 особи, в Івано-Франківській – 25 осіб. Та, зрештою, і сам попит є деформованим, адже при потребі ринку в 123000 працівників необхідність у робітниках становить 81000 осіб, що, на жаль, аж ніяк не вказує на серйозний позитив у структурі зайнятості та в економіці загалом (рис. 3.2).

4. Неймовірно мала гнучкість попиту і пропозиції робочої сили. Ця особливість пояснюється вкрай малою часткою заробітної плати в обсягах доходу домашніх господарств (від 34,1% у 1999 р. до 40,8% у 2001 р.). При незначній величині цієї частки ринок дуже слабо реагує на її динаміку.

5. Розвиток трансформаційного безробіття. Його виникнення пов'язане з кризовими процесами в економіці – природними супутниками переходу від однієї економічної системи до іншої і розраховують як суму прихованого, циклічного, структурного безробіття та вимушених трудових мігрантів:

$$\mathbf{B_t = B_c + B_p + B_c + T_m}$$

Специфіка його полягає в тому, що воно об'єднує в певний історичний проміжок часу кілька видів безробіття, здавалося б різних за суттю, проте однакових за характером виникнення: внаслідок трансформацій економічних систем. Характерним є його зародження ще на інерційному ринку праці, коли починає проявлятися безробіття у зв'язку із запровадженням структурних реформ і виникає трудова міграція. Процес поглиблення безробіття в умовах технічної відсталості, зростаючого дисбалансу попиту і пропозиції робочої сили при надзвичайно низькій продуктивності праці продовжувався і в період формування інституціонального ринку праці. Подальшого розвитку трансформаційне безробіття набуває при структурному ринку праці (дана ситуація відповідає трансформаційному періоду t_0-t_2 – див. рис. 1.5).

Багаторічна хронічна хвороба – приховане безробіття (недовикористання працівників на підприємствах), чому сприяє доволі часто ним же обумовлений дефіцит робочої сили, – триває. Воно має дві форми: офіційну, котра відображена в офіційній статистиці через реєстрацію осіб, які знаходились в адміністративних відпустках і працювали в режимі неповного робочого дня, та

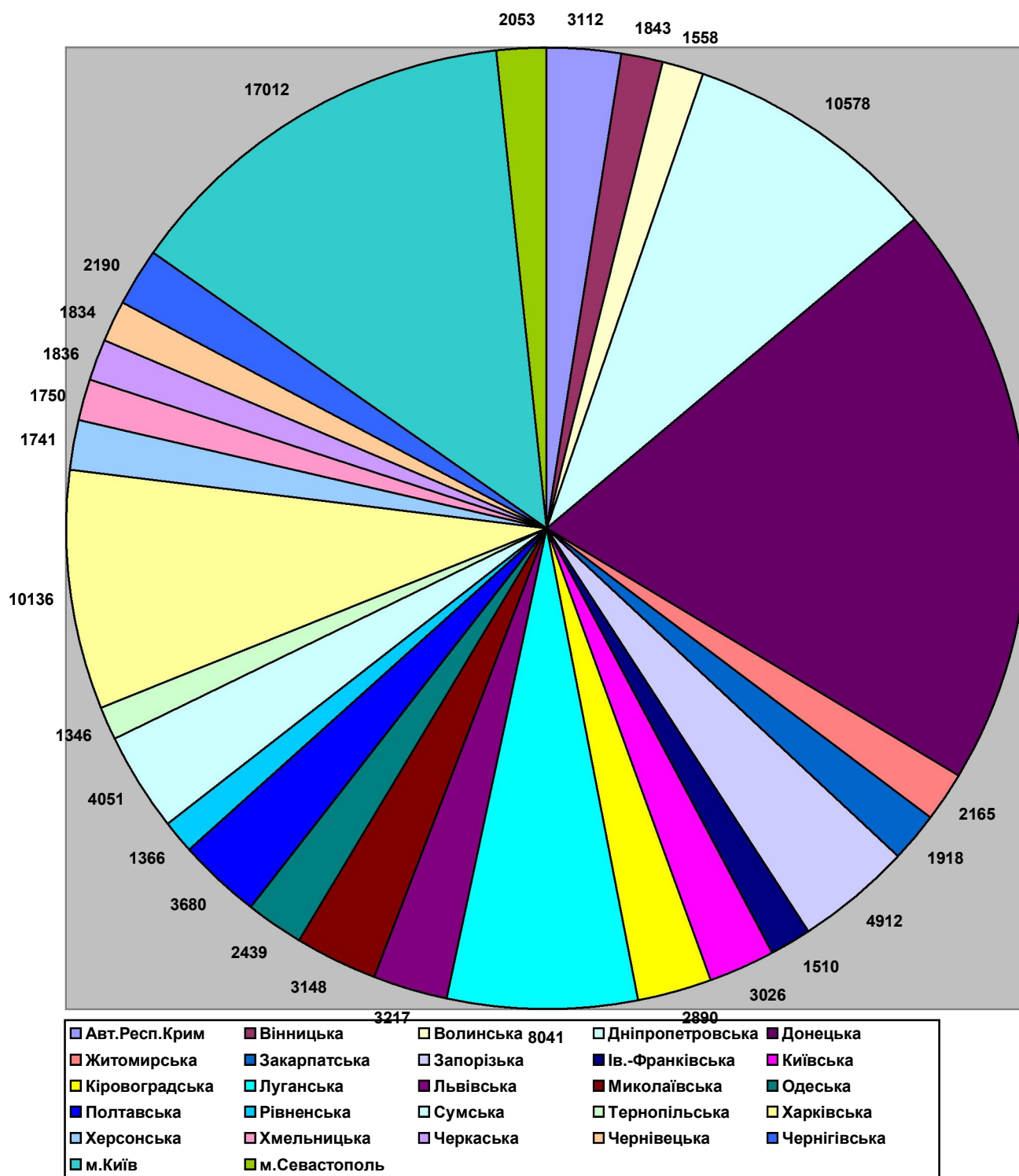


Рис 3.2 Попит на робочу силу по регіонах України на кінець 2002 року, осіб

неофіційну, котра включає працівників, які шукають роботу самостійно, не реєструючись у центрах зайнятості, та надлишкову внутрівиробничу кількість працівників.

Все ж основним фактором тут є низька ефективність організації виробництва і праці. Однак виникає хибне уявлення про недовикористання робочої сили як про тимчасове явище, що може щезнути при відновленні економічного зростання. В той же час видаються переконливими думки щодо недоцільності скорочення чисельності трудових колективів, оскільки в протилежному випадку в майбутньому виникає дефіцит робочої сили на підприємствах. В дійсності, така політика стає бар'єром раціоналізації її використання, необхідність якої обумовлюється ринковими перетвореннями. Аналогічно діє також подальше послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, незнання реальних потреб у робочій силі при можливих змінах у техніці, технології, організації та стимулюванні виробництва на підприємствах, у галузях і регіонах.

На основі зазначеного вище, вважаємо, що для протидії трансформаційному безробіттю необхідно здійснити комплекс заходів, спрямованих на:

- послідовне, виважене, зрозуміле для всього загалу проведення структурних перетворень;
- приведення ціни робочої сили до середньоєвропейських стандартів;
- оптимізація галузевої і територіальної структури зайнятості населення;
- завершення напрямку на адміністративну децентралізацію управління сферою економіки;
- ефективне завершення приватизаційних процесів, з огляду на їх економічну доцільність і суспільну значимість;
- збільшення місткості ринку праці через створення робочих місць у сфері інформаційних, наукомістких, природозахисних, ресурсозберігаючих технологій;

- реальне сприяння розвитку підприємництва;
- удосконалення податкового законодавства;
- проведення попередньої професійної перепідготовки працівників, які підлягають звільненню з певних економічних причин;
- запровадження інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки.

6. Однією із особливостей вітчизняного ринку праці є його формується в умовах колосального впливу адекватних Україні дотоварних форм господарювання, квазіринкових форм господарства і значної частки неформальної економіки (підсобні господарства, промисли квазіринкового характеру, які не зареєстровані, а тому не включені в економічний обіг, що називається простим товарним виробництвом). В усіх цих секторах відсутні (або вкрай мало присутні) відносини найму. Жителі сільської місцевості майже наполовину задовольняють свої потреби, не включаючись у систему купівлі-продажу своєї здатності до праці. Значну частку становить натуральна оплата праці (рис. 3.3).

7. Характеристикою національного ринку праці є те, що досить істотний вплив на нього чинять міграційні процеси. Значна кількість наших громадян емігрували в пошуках роботи за кордон (хтось легально, а більшість – нелегально). тобто мова йде про експорт робочої сили, а це ознака яка притаманна слабо розвиненим країнам. Безперечно, вітчизняна економіка через відтік “мізків” і робочих рук втрачає інтелектуальну еліту та висококваліфікованих спеціалістів. На сьогодні ситуація на ринку праці виглядає більш-менш прийнятною не стільки через певне пожвавлення економіки чи ефективну державну політику в сфері зайнятості, скільки за рахунок трудової міграції за кордон. Негативні наслідки досягнення відносної стабілізації ринку праці очевидні. Вони полягають в наступному.

По-перше, маятникові мігранти за кордон податків за місцем проживання не платять, тоді як члени їх сімей користуються інфраструктурою, що утримується власне за рахунок податків.

По-друге, закордонна трудова міграція поглинає найбільш дієздатну частину робочої сили, передусім молодь.

По-третє, відсутність міждержавних угод, що захищали б інтереси мігрантів, веде до надмірного здешевлення робочої сили.

По-четверте, тривалий час сім'ї залишаються неповними, що позначається як на вихованні дітей, так і на міцності шлюбів.

По-п'яте, відбувається руйнація якісної сторони трудового потенціалу, передусім у частині його кваліфікаційно-професійних характеристик, адже попит на робочу силу за кордоном обмежується роботами вкрай низької кваліфікації, котрі місцеві жителі виконувати не бажають.

8. Наступною особливістю трансформаційного ринку праці є виникнення суттєвих перебоїв у відтворенні професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, необхідної національному господарству. Не заміщується природне вибуття працівників старших вікових груп за багатьма професійно-кваліфікаційними групами. Тим самим ставиться під загрозу розвиток великих підприємств багатьох галузей, перш за все машинобудування. Загалом, масштаби і рівень професійної підготовки працівників масових професій не відповідають перспективним вимогам. Перерозподіл зайнятих за галузями (перш за все, зростання частки невиробничої сфери), в принципі необхідний і прогресивний, не тільки перевищує нинішні можливості національного господарства, але і часто здійснюється нерационально. Освітні заклади при розробці структури та планів набору щораз більше орієнтуються на реальні потреби господарства. Але справа в тому, що така потреба не має чітко виваженого характеру, оскільки уява щодо дійсного обсягу попиту на ту чи іншу фахову категорію формується доволі суб'єктивно з огляду на потенційні можливості економічного розвитку. Останні ж, як відомо, піддаються лише приблизним вимірам, оскільки істотний вплив має фактор невизначеності. Перешкоджають точним підрахункам і умови нестабільності економічної ситуації, коли важко спрогнозувати навіть короткотермінові тенденції. Підтвердженням цьому є обсяги підготовки фахівців економічного та

юридичного напрямків. Особливо катастрофічною є підготовка кадрів для сільської місцевості професійно-технічними закладами. По-перше, припинено будь-яке будівництво і добудову цих об'єктів. По-друге, сільські профтехучилища недостатньо забезпечені землею: в середньому по 136 га з розрахунку на одне училище. По-третє, з 1992 р. матеріально-навчальна база училищ не поновлювалася. Зараз тут відсутня будь-яка нова технічна база, учні навчаються або на застарілій техніці, або ж на плакатах. Зрозуміло, що навчені в такий спосіб робітники не готові не те, щоб працювати в умовах НТП, а й на досягнутому в минулому рівні, що вочевидь знижує якість трудового потенціалу. По-четверте, дуже гостро стала проблема набору учнів, контингент яких з кожним роком неухильно скорочується (порівняно з 1991 р. – на чверть). Училища перестали отримувати замовлення від с/г підприємств на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів. Підготовка здійснюється без врахування дійсної потреби як загалом, так і в розрізі професій. Як і раніше, незадовільно готують кваліфікованих робітників для тваринницьких і переробних галузей, для сільської служби сервісу. Наприклад, новим професіям у сільському господарстві навчено всього 0,1% жінок та 0,6% чоловіків від облікової кількості штатних працівників. Подібні низькі показники в галузі освіти, охорони здоров'я, культури (табл. 3.4).

По-п'яте, не виправданими є низькі темпи впровадження підготовки працівників інтегрованих професій, які почувалися б вільніше на ринку праці. По-шосте, продовжує загострюватися проблема працевлаштування випускників профтехзакладів: понад 30% із них не працевлаштовуються, а окремі випуски, зокрема сільських будівельників, всією групою реєструються на біржах праці. По-сьоме, зросла плінність педагогічних кадрів, незадоволених низькими посадовими окладами та невиплатами зарплат. Нарешті, по-восьме, профтехучилища перестали отримувати вагому в минулому матеріальну допомогу від колективних сільськогосподарських підприємств.

Підготовка кадрів за статтю та видами економічної діяльності в Україні у 2002р. [253, с. 106]

| Галузі економіки | Навчено новим професіям | | | |
|--|-------------------------|--|--------------|--|
| | жінки | | Чоловіки | |
| | Всього, осіб | У % до облікової кількості штатних працівників | Всього, осіб | У % до облікової кількості штатних працівників |
| Сільське господарство | 883 | 0,1 | 5722 | 0,6 |
| Промисловість | 50566 | 3,4 | 147080 | 7,1 |
| Транспорт і зв'язок | 12984 | 3,0 | 23316 | 4,0 |
| Освіта | 1454 | 0,1 | 738 | 0,2 |
| Охорона здоров'я та соціальна допомога | 1788 | 0,2 | 608 | 0,2 |
| Культура та спорт | 192 | 0,1 | 198 | 0,2 |

9. Підривається матеріально-технічна база зайнятості та її раціоналізації. Не тільки моральний, а й фізичний знос машин та устаткування в базових галузях економіки близький до критичного: фізичний знос основних засобів у 2001 р. досяг 45% (у 1990 р. – 37,1%); у промисловості цей показник становив відповідно 51,9% і 43,6%; моральний знос ще у 1991 р. становив від 60 до 85%. Тобто динаміка зносу основних засобів набула від'ємного характеру. Оновлення основних засобів відбувається на вкрай низькому рівні. Застарілість і технічне відставання виробничої бази консервуються: за останні п'ять років середній термін служби основних засобів виробництва збільшився на 3,5 років, а виробничих – майже на 4,5 роки. Середньорічні капіталовкладення в економіку протягом 1995–2000 рр. здійснювалися на рівні 27,9% від обсягів 1990 р., у промисловості загалом – на 21,4%. Ряд галузей (зв'язок, паливно-

енергетичні та металургійні комплекси, харчова промисловість), які краще через різні механізми були забезпечені капіталовкладеннями, дали протягом 1997–2000 рр. найбільший приріст продукції. Рівень капіталовкладень у ці галузі становив відповідно 69,3; 45; 44 та 47 відсотків [167, с. 54].

Взаємозв'язок між рівнем капіталовкладень і зростанням випуску продукції очевидний, як очевидне і те, що пошук джерел зростання зайнятості в умовах кризової економіки має здійснюватись у площині створення економічних механізмів для акумулювання інвестиційних ресурсів у самій країні. В умовах ринкових трансформаційних перетворень на плечі науки лягає важливе завдання – визначення принципів і методів регуляторного впливу на ринок праці через комплексне напрацювання найдоцільніших методологічних підходів. Таким чином, будь-який дисбаланс, що виникає на ринку праці, якщо його своєчасно не локалізувати, набуває тенденції до поглиблення, охоплюючи всю систему зайнятості населення і зумовлює посилення соціальної напруги. Для нашої держави вкрай необхідним стало вирішення завдань, пов'язаних зі створенням якісно нової ситуації на ринку праці, характерної високим рівнем соціальної захищеності працівників, підвищенням зарплати до рівня, достатнього для відтворення робочої сили. А це можливо за умови формування соціально зорієнтованого типу господарювання.

Складнощі перехідного періоду призвели до того, що у визначенні пріоритетних завдань за основу брався підхід бюджетної можливості, тобто наявність фінансових ресурсів, що, звісно ж, не враховувало ймовірних соціальних наслідків. І вони не забарилися, що стало очевидним, особливо на прикладі колись аграрно-індустріальних областей. Більшість із них, залишившись без об'єктивно необхідної державної підтримки, без реальних інвестицій, перетворилися на регресивні адміністративно-територіальні одиниці з аграрним, переважно слаборозвиненим сектором економіки, високим рівнем безробіття.

Нині як державна політика зайнятості, так і регіональні програми її здійснення вимагають висококваліфікованої професійної експертизи, здатної

передбачити відлуння тих чи інших рішень на коротку і більш віддалену перспективу, намітити орієнтири для створення такого управлінського механізму, котрий був би спроможний адекватно та оперативно реагувати на проблемні ситуації, щоб зняти перешкоди для налагодження нормального функціонування національного і регіональних ринків праці. Одне із завдань на цьому напрямку – усунення диспропорцій і дисбалансів в економічному обігові робочої сили, забезпечення її високої конкурентоспроможності та мобільності. Соціально-економічна політика країни завжди має кілька векторів, але одним із найважливіших була і залишається сфера зайнятості. Вона, у свою чергу, має регіональні специфіки, якими не слід нехтувати.

Для територій, що характеризуються економічною депресією, високою агломеративністю, демографічною кризою, регіональні програми зайнятості мають містити, насамперед, активні антикризові заходи, важелі впливу на кон'юнктуру місцевого ринку праці, осередки локалізації структурних диспропорцій в економіці та прихованого безробіття і “тіньової” зайнятості. По-друге, така політика має бути цілеспрямованою, забезпечувати послідовність і спадковість у прийнятті стратегічно визначальних рішень.

Зі становленням недержавних суб'єктів господарювання щораз більшого впливу на ринок праці набуває малий бізнес. Поки що його потенційні можливості невисокі, а тому він слабо залучає додаткову робочу силу. Та все ж малий і середній бізнес поступово заявляє про себе як про економічну силу і при сприянні держави здатний стати важливим механізмом у подоланні гострої кризи на ринку праці.

Індустріально розвинені області здатні виживати самостійно, можуть самі створювати умови для коригування потоків робочої сили через гнучку та мобільну систему професійної профпідготовки та перепідготовки кадрів на замовлення перспективних виробництв. Сфера ж малого бізнесу потребує комплексу заходів стимулювання попиту на робочу силу завдяки інвестиціям, залученню всіх можливостей для додаткового стимулювання розвитку підприємництва.

Вихід на якісно вищий рівень регулювання процесами на ринку праці мусить враховувати суттєві економічні реалії сучасності: кризу платежів, низьку купівельну спроможність широких верств населення, слабку фінансову дисципліну. Без такого врахування немислиме забезпечення співзвучних ситуації регулятивних кроків і неможливо добитися суттєвих змін у сфері зайнятості, у забезпеченні повнокровного функціонування ринку праці.

Отже, у контексті сказаного можна виділити такі методологічні положення регулювання трансформаційного ринку праці:

- політика трансформаційного ринку праці повинна будуватись на принципах системності, цілеспрямованості, пріоритетності, прозорості, адаптивності;
- завдання, методи, напрямки, форми реалізації державної політики зайнятості мають враховувати нераціональну структуру економіки, слабкий зв'язок економічної політики з реальним станом і тенденціями розвитку ринку праці;
- мета, завдання і важелі політики на ринку праці мають бути взаємопов'язані та інтегровані по вертикалі, а механізм їх реалізації - цілісним, системним і таким, що виключає "нестиккування";
- всі заходи політики трансформаційного ринку праці повинні мати чітко виражений антикризовий характер;
- конкретні рішення органів державної влади й управління повинні спрямовуватися на те, щоб економічно активне населення задовольняло свої життєві потреби за рахунок ефективної та високопродуктивної трудової діяльності. За своїм змістом рішення владних структур мають бути прозорими, послідовними, зрозумілими для людей, спрямованими на розв'язання соціальних проблем територій, зростання рівня доходів населення, забезпечення його продуктивними робочими місцями;

Не менш важливо при цьому враховувати такі моменти, як:

- складні багатовекторні зв'язки ринку праці з іншими соціальними інститутами;
- динаміку змін, що відбуваються в соціально-економічному просторі держави, тенденції у сфері обігу робочої сили;
- пріоритетність заходів у контексті підвищення життєвого рівня населення.

Використання вище перерахованих положень здатне не тільки сприяти виробленню справді ефективної державної політики трансформаційного ринку праці, досягти взаємозв'язку та узгодження між окремими її напрямками, пов'язавши систему заходів у спільний, цілісний і комплексний механізм, а й сприятиме забезпеченню соціальної пріоритетності змін, що відбуваються в реальному секторі економіки.

3.2. Чинник оплати праці в забезпеченні позитивної динаміки рівня життя населення

Заробітна плата засвідчує, в певному розумінні, різнобічні результати діяльності підприємницьких структур – фінансово-економічні, соціальні, власне виробничі. Вона є узагальнюючим універсальним показником, за яким, з деяким припущенням, можна судити про ефективність виробництва у всіх його організаційних формах. Як економічна категорія заробітна плата відбиває складні і багатогранні зв'язки, які існують у суспільстві щодо оцінки трудового вкладу кожного працівника. В ній відображаються відносини виробництва і розподілу, взаємодія різних носіїв економічних інтересів (суспільства загалом; його соціальних груп, і, насамперед, працедавців і працівників); ступінь економічного розвитку і зрілості соціально-економічних відносин, безліч інших аспектів життя суспільства. Серед них: формування і ступінь задоволення потреб працівників, диференціація їхніх доходів, розвиток адекватного ринковій економіці способу життя, забезпечення умов для розвитку особистості тощо.

Заробітна плата є важливим стимулятором не лише піднесення продуктивності праці, а й освоєння нових професій, спеціальностей. Соціологічним дослідженням виявлено, що найважливішим фактором можливого набуття статусу безробітного респонденти вважають саме низьку оплату праці (табл. 3.5). Проблема оплати праці постійно знаходиться в центрі уваги теоретиків. Серед публікацій відзначимо розгляд заробітної плати як «форми матеріальної винагороди за працю, частину вартості виготовленої і реалізованої продукції (послуг), що поступає працівникам підприємств і закладів» [260].

Таблиця 3.5

Відповідь респондентів на запитання “З яких причин Ви бачите себе в ролі безробітного в найближчому часі”, ранг

| Місто | Закриття підприємства, установи, організації | Невідповідність професійно-кваліфікаційним вимогам | Недостатня оплата праці | Психологічна неготовність до роботи в ринкових умовах | Конфліктна ситуація в колективі |
|----------|--|--|-------------------------|---|---------------------------------|
| Вінниця | 2 | 1 | — | 3 | 4 |
| Херсон | — | — | 1 | 2 | — |
| Самбір | 2 | — | 1 | — | — |
| Чортків | 1 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| Калуш | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 |
| Луганськ | 1 | — | 2 | — | 3 |

Багатоплановість проблеми заробітної плати значною мірою пояснюється тим, що в науковій літературі постійно дискутують щодо сутності заробітної плати; здійснюють спроби дати їй найвичерпніше визначення; ревізують або уточнюють позиції з цього приводу відомих економістів.

Аналіз ринкових відносин в соціально-трудо­вій сфері показує, що в економічній літературі заробітну плату різні автори розглядають з різних позицій. Наведемо її основні визначення.

Заробітна плата – це орендна плата за використання робочої сили працівника, оскільки робоча сила не відчужується назавжди від свого носія після укладання трудового контракту, а тільки здається в строкову оренду [Киселев А. П. Теория и практика современного бизнеса. – К.: Лібра, 1995. – С. 37].

Заробітна плата – це грошовий вираз вартості і ціни товару “робоча сила” та результативне функціонування робочої сили [Основи економічної теорії / за ред. С. М. Мочерного. – К.: Академія, 1997. – С. 232].

Заробітна плата – це ціна, яка платиться за використання праці [Крупка М. І., Реверчук С. К. Основи економічної теорії – Львів: Діалог, 1997. – С. 242].

Заробітна плата одночасно є перетвореною формою вартості робочої сили (або ціною товару “робоча сила”), формою розподілу за результатами праці та об’єктом конкуренції на ринку праці [Гальчинський А. С. та ін. Навч. посіб. / А. С. Гальчинський, П. С. Єщенко, Ю. І. Палкін – 2-ге вид; перероб. і допов. – К.: Вища школа, 2002. – 363].

Міжнародна організація праці (МОП) трактує заробітну плату, як будь-яку винагороду або всякий заробіток, який нараховується в грошах і встановлюється угодою національним законодавством, який в силу письмової чи усної угоди підприємець виплачує трудівнику за працю, що виконана або повинна бути виконана [Разнодействующая норма // Человек и труд. – 1996. – № 6. – С. 72].

Таким чином в економічній літературі, як і в документах МОП, питання щодо наукового визначення заробітної плати залишається дискусійним. Це зумовлено, в першу чергу тим, що в економічній науці відсутні однозначні визначення ринкового об’єкта з приводу оплати праці. Автори підручника “Основи економічної теорії: політекономічний аспект” вважають, що “... в умовах ринкової економіки робоча сила виступає як товар” [Основи

економічної теорії: політекономічний аспект: Підручник / Відп. ред. Г. Н. Климко. – 4-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання – Прес, 2002. – 615 с., с. 302]. Відомий спеціаліст в галузі управління та економіки праці Д. Богиня вважає, що об'єктом купівлі-продажу є праця. Признаючи недоліки обох розглянутих вище точок зору і прагнучи усунути їх, А. Колот висуває третю, компромісну точку зору, вважаючи, що “роботодавець купує не робочу силу, або працю, а послуги робочої сили, право на тимчасове розпорядження нею” [Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його удосконалення // Автореферат на здобуття наукового ступеня і доктора економічних наук. – К., 1998. – С. 8]. Ми виходимо з того, що об'єктом купівлі – продажу робочої сили не виступає окремо ні вартість робочої сили, ні праця, ні послуги на працю. Проілюструємо це на такому прикладі. Під час прийому працівника на вакантне місце, роботодавець при обумовленні розміру заробітної плати не може оцінити ні послугу праці, яка ще не надана, ні саму працю. Отже на цьому етапі він виходить із професійно-кваліфікаційного, освітнього рівнів, тобто якісної характеристики робочої сили (дана ситуація має місце як в державних структурах (наприклад, виходячи з тарифних ставок), так і в приватних), тим самим виходячи з вартості робочої сили. В процесі діяльності роботодавець, виходячи з результатів праці може змінювати оплати шляхом зміни тарифних ставок, премій, доплат і т.п., тобто іде оцінка послуг праці.

Таким чином, можна зробити висновок, що заробітна плата в перехідній економіці має двоїстий характер: з одного боку, вона відображає вартість робочої сили (інакше не буде реалізовуватись відтворювальна функція заробітної плати), а з другого боку, заробітна плата повинна виступати як вартість послуги, яку надає власник робочої сили (інакше не реалізовуватиметься стимулююча функція зарплати – основна ланка мотивації високоефективної праці, встановлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості і якості праці кожного працівника його трудового внеску).

В умовах перехідної економіки механізм формування заробітної плати на базі оцінки вартості робочої сили в основу критеріїв визначення рівня оплати праці вкладає, з одного боку, взаємодію попиту і пропозицію послуги робочої сили – праці, а з іншого – врахування витрат на відтворення робочої сили.

Перехід від централізованої планової системи господарювання до системи, заснованої на ринкових відносинах, потребує переходу від позаринкового механізму оцінки трудового внеску до ринкового, тобто від формування заробітної плати як частки працівника в загальнодержавному фонді споживання або доходів підприємства (залежно від співвідношення ролей держави й підприємства в реалізації розподільчих відносин) до формування її як вартості (ціни) робочої сили. Водночас лібералізація економічної діяльності, яка дозволила встановлювати ціну на реалізовану продукцію, не була розповсюджена на ціну робочої сили. Частка витрат на робочу силу у витратах виробництва продовжує залишатися низькою. В умовах ринкової трансформації економіки величина заробітної плати визначається на основі витрат на відтворення робочої сили, тобто витрат матеріального і грошового характеру на забезпечення умов життя, трудової діяльності економічно активного населення, його відтворення.

Витрати на відтворення робочої сили, маючи досить складну структуру, несуть багатофункціональне навантаження, виконуючи функції заміщення, стимулювання, розподілу і перерозподілу, соціального захисту і соціальних гарантій. За складом витрати на відтворення робочої сили – це сукупність таких компонентів, як заробітна плата, премії і надбавки, соціальні виплати і соціальні послуги і доходи від власності. Цей показник використовується для: а) оперативного підрахунку зміни вартості життя (індексу споживчих цін), в) використання в розрахунках диференціації роздрібних цін в окремих регіонах країни; в) сьогодні він використовується для співставлення його з середньою і мінімальною заробітною платою у зв'язку з різкою диференціацією доходів населення України і загальним зниженням життєвого рівня в період переходу до ринку і структурної перебудови економіки країни.

Структурні елементи витрат на відтворення робочої сили об'єднуються в певні блоки і підблоки, кожний з яких виконує в основному певну функцію. Наприклад, заробітна плата виконує функцію заміщення; премії і надбавки – стимулювання; соціальні виплати – соціального захисту і т. п., сприяють в цілому досягненню визначених економічних, соціальних і політичних цілей.

Існують певні рівні витрат на відтворення робочої сили (табл.3.6), які діють на основі певної правової бази.

Розрізняють п'ять рівнів витрат на відтворення робочої сили:

а) національногосподарський (макрорівень). На цьому рівні формуються сукупні витрати суспільства на відтворення сукупної робочої сили;

б) регіональний рівень – рівень, який відображає регіональні особливості формування витрат виробництва;

в) галузевий рівень, на якому значні міжгалузеві відмінності впливають на специфіку формування витрат на відтворення робочої сили в галузях;

г) рівень підприємства чи мікрорівень, який відображає специфіку відтворення робочої сили в умовах окремого підприємства;

д) індивідуальний.

З цих рівнів, найбільш значимими для функціонування робочої сили, як показує практика, є національний рівень, рівень підприємства та індивідуальний рівень. Разом з тим в залежності від моделі економічного розвитку суспільства, етапу його становлення і розвитку змінюються роль і значення того чи іншого рівня, їх співвідношення у формуванні витрат на відтворення робочої сили. В умовах адміністративно-командної моделі домінує макрорівень, в умовах ринкової економіки – мікрорівень. Головне заключається в узгодженому характері впливу різних рівнів витрат на відтворення робочої сили на інтереси контрагентів виробництва в цілому.

У концептуальному плані теоретичним базисом реформи оплати праці стимулюючого типу має стати зв'язок заробітної плати із граничною продуктивністю праці й вартістю граничного продукту праці. Засновником теорії граничної продуктивності є американський економіст Дж. Кларк. Йому

належить теж класичне визначення заробітної плати: “Заробітна плата має тенденцію збігатися з продуктом, який може бути створений додатковою одиницею праці в будь-якому місці виробничої системи за умови, що підприємці створять для неї вигідне місце шляхом зміни характеру своїх підприємств і обладнання” [Кларк Дж. Б. Распределение богатства. – М.: Темос АРВ, 2000. – С. 225].

З огляду на стимулюючий характер реформи оплати праці можна вважати, що інтерес роботодавців в процесі узгодження питань оплати праці як в обсязі сукупного попиту на працю, так і її оплати, буде виходити з граничної дохідності праці, яка дорівнює граничному доходу підприємницької структури, помноженому на граничний продукт праці:

$$MRPL = MR \times MPL, \quad (1.1)$$

де MRPL – гранична дохідність праці;

MR – граничний дохід;

MPL – граничний продукт праці.

В умовах досконалої конкуренції граничний дохід дорівнює ціні одиниці випуску: $MR = P$. Якщо фірма максимізує прибуток, то вона наймає додаткових працівників доти, доки додатковий виторг перевищує витрати на найм одиниці праці. Коли ж граничний продукт праці знижується до рівня, за якого додатковий виторг (MRPL) дорівнюватиме заробітній платі, наймання є вже не вигідним.

Підставимо в 1.1 замість MRPL зарплату і замість MR – ціну P, отримаємо

$$W = P \times MPL; MPL = W : P, \quad (1.2)$$

де W – номінальна заробітна плата, P – ціна випуску, $W : P$ – реальна заробітна плата.

Звідси можна записати умову максимізації прибутку – рівність граничного продукту реальній заробітній платі:

$$MR \times MPL = W$$

На жаль, відсутність ринкового середовища в українській економіці, традиційно дешева робоча сила та інфляція обмежують можливість використання ринкового механізму встановлення ціни на працю.

Оцінюючи з цієї позиції напрямки реформування заробітної плати в системі організації діяльності в Україні, слід зазначити, що багато з них здійснюють значний гальмівний вплив на формування позитивної динаміки рівня життя населення.

Деформують позитивну динаміку рівня життя населення в організації заробітної плати такі тенденції:

- низький рівень середньої і мінімальної заробітної плати, дешева робоча сила;
- “межі” (штучне обмеження) у зростанні заробітної плати, недосконалість податкової політики, насамперед її фіскального характеру, а не регулюючого чи стимулюючого;
- аномалії у співвідношенні заробітної плати працівників сфери матеріального і нематеріального виробництва, між різними галузями, в середині цих сфер;
- відхилення у співвідношенні заробітної плати між суб’єктами альтернативних форм господарювання;
- зростання поля ризиків між людьми з мінімальною і максимальною заробітними платами;
- різноманітні прояви зрівнялівки в оплаті складної і простої праці, необґрунтованого підвищення заробітної плати різним прошаркам і професійним групам осіб.

Заробітна плата у перехідний до ринкових відносин період в Україні, таким чином, практично втратила своє соціально-економічне призначення і не виконує вже жодної з іманентних функцій – відтворювальної, стимулюючої, регулюючої. Заробітна плата нині не забезпечує працівникові обсяг споживання матеріальних і духовних благ і послуг для розширеного відтворення робочої сили і не залежить від кількості, якості, результатів праці трудівника, зокрема,

та результатів діяльності підприємств загалом. Вона – спотворена форма грошових, а в багатьох випадках і натуральних виплат, що разом з тим, здійснюється не регулярно і не в повному обсязі. Дослідження, які ми провели, свідчать, що негативні тенденції на вітчизняному ринку праці, спричинене, в першу чергу, недоліками в сфері доходів та оплати праці. Так, частка витрат на заробітну плату в структурі собівартості в усіх сферах економіки України за останні роки скорочена до 11,3%, а в промисловості – до 10,6%. Реальну заробітну плату в умовах гіперінфляційного шоку було зведено до мінімуму. Якщо реальну заробітну плату 1990 р. в Україні прийняти за 100%, то в 1992 р. вона була зменшена до 83,6%, в 1993 р. – до 36,8%, в 1994 р. – 33,5%, а в 1995 р. відбулося деяке її підвищення – до 36,9%. Далі цей показник становив у 1996 р. – 35,0%; 1997 р. – 34,2%; у 1998 р. – 33,2%; у 1999 р. – 31,1%. (За розрахунками Євроцентру відповідно до нової методології, введеної Мінстатом України з січня 1996 р.).

Щодо сукупних реальних доходів населення, то базисні темпи їх падіння порівняно з 1990 р. (100%) були ще більші: 1992 р. – 70%, 1993 р. – 45,8%, 1994 р. – 30,3%, 1995 р. – 28,9%, 1996 р. – 26,8%, 1997 р. – 30,2%, 1998 р. – 28,7%, 1999 р. – 26,1%, тобто на 3,7 процентних пунктів нижче, ніж за динамікою реальної заробітної плати. Всі попередні нагромадження населення, що зберігалися в ощадкасах і на рахунках ощадбанку та його відділень були знецінені. До того ж на частині підприємств зароблені вже в ході ринкових реформ гроші не виплачуються протягом багатьох місяців, паралізуючи стимули до праці (табл. 3.7). Із 21264 справ, які у 2002 році були на розгляді судів у зв'язку з порушенням трудового законодавства, 15753 стосувалися саме невивплати заробітної плати [287, с. 210]. Постійне скорочення частки витрат на оплату праці у структурі собівартості наочно свідчить про негативні тенденції в розвитку національного товаровиробника.

На зламі століть ситуація дещо поліпшується. За даними Державного комітету статистики України, у 2002 р. індекс реальної зарплати зріс на 118,2%

Таблиця 3.7

Заборгованість населенню із заробітної плати та соціальних виплат,
млн.грн [288, с. 185]

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Всього | 9094,1 | 6120,5 | 3112,6 | 2980,9 |
| У т.числі із заробітної плати | 6400,8 | 4928,0 | 2484,3 | 2313,5 |
| Із соціального страхування | 221,1 | 167,6 | 104,6 | 80,1 |
| Потерпілим на виробництві | 610,3 | 614,5 | 483,5 | 340,4 |
| По пенсіях | 1358,6 | - | - | - |
| По стипендіях | 14,3 | 9,2 | 1,7 | 3,4 |
| Допомога по безробіттю | 18,1 | - | - | - |
| Соціальна допомога сім'ям з дітьми | 43,8 | 61,5 | 15,2 | 153,1 |
| Грошове забезпечення військовослужбовців | 427,1 | 339,7 | 23,3 | 90,4 |

порівняно з 2001 р. Середньомісячна зарплата працівників, зайнятих в економіці, у 2001 р. становила 311 грн. порівняно з 230 грн. у 2000 р. (рис. 3.4).

Очевидно, що зростання у відсотках, як, зрештою, і в гривнях, є недостатнім для оцінки ефективності економіки та життєвого рівня населення. Потрібно враховувати зростання цін, плати за комунальні послуги, співвідношення доходу та витрат на придбання товарів першої необхідності, продуктів харчування тощо.

Низька заробітна плата, якої не вистачає навіть на продукти харчування, виснажує людину праці, знижує мотивацію до продуктивної діяльності. Для більшості населення стали недоступними товари довготермінового користування. Неконтрольоване зростання цін при одночасній відсутності їх держаного регулювання при паралельному стримуванні фонду оплати праці призвело до значного зниження купівельної спроможності заробітної плати і подальшого зниження життєвого рівня населення (табл. 3.8).

Табл. 3.8

Стан оплати праці в Україні

| Роки | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--|-------|-------|--------|--------|-------|
| Показники | | | | | |
| Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн. | 153 | 178 | 230 | 311 | 376 |
| У % до відповідного періоду попереднього року | 107,2 | 115,7 | 125,6 | 135,2 | 121,0 |
| Реальна з/п у % до відповідного періоду попереднього року | 96,2 | 91,1 | 99,1 | 119,3 | 118,2 |
| Мінімальна з/п (у середньому за рік), грн. | 50 | 74 | 100 | 118 | 152,5 |
| Розмір прожиткового мінімуму на одну особу на місяць, грн. | | | 270,10 | 311,30 | 342 |
| Співвідношення мінімальної з/п та середньомісячної номінальної з/п, % | 32,7 | 41,6 | 43,5 | 37,9 | 40,6 |
| Співвідношення середньомісячної номінальної з/п і прожиткового мінімуму на одну особу на місяць, % | | | 85,2 | 99,9 | 109,9 |
| Співвідношення мінімальної з/п та розміру прожиткового мінімуму на одну особу на місяць, % | | | 37,0 | 37,9 | 44,6 |

Джерело: Статистичний щорічник України за 2002 рік, - К.: Видавництво Консультант, с.455

Закони України про затвердження прожиткового мінімуму на 2000, 2001, 2002 рр. від 5.10.2000 р. за № 2025 - ш, 22.03.2001 р. за №2330-ш; від 15.01.2002 р.

Найважливішим інструментом регулювання оплати праці є визначення мінімальної заробітної плати (МЗП) – порядку її визначення, затвердження і застосування на практиці. Як свідчить практика, ці питання є доволі складними, суперечливими і тому потребують постійної уваги всіх суб'єктів трудових відносин в процесі праці та в сфері основних параметрів рівня і якості життя населення. В умовах перехідної економіки необхідно використовувати визначення мінімальної заробітної плати, яке пропонується МОП. В її Конвенціях, Рекомендаціях та інших документах МЗП трактується як затверджена нижня межа заробітної плати, зафіксована в результаті певного договірного процесу за участю державної влади. [Встановлення твердої мінімальної заробітної плати: Міжнародний огляд проблем і досвіду. – Пер. з англ. – Женева, 1997. – 215 с.]. Основними документами МОП, які регламентують порядок встановлення мінімальної заробітної плати, є Конвенція 131 (1970 р.) про встановлення мінімальної заробітної плати і відповідні Рекомендації, які видані МОП з метою розвитку цієї Конвенції.

Правову основу визначення розміру МЗП дав Закон України “Про оплату праці”, згідно з яким мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, не кваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [Закон України “Про оплату праці” // Урядовий кур'єр: – 1995. № 72 – 73. – С. 10].

Орієнтація економіки на поєднання ринкових відносин і державного регулювання передбачає існування об'єктивного регулятора вартості робочої сили чи вартості праці (згідно широковживаному в західній економічній літературі визначенню), який дозволяв би замінювати витрати виробника на виробництво продукції (послуг). Ним була і залишається тарифна система, яка складається з тарифної ставки першого розряду і базується на мінімальній заробітній платі, тарифній сітці і розрахованих на її основі тарифних ставок, що враховують відмінності в складності праці і умовах відтворення робочої сили відповідної кваліфікації, і тарифно-кваліфікаційного довідника.

Підкреслимо, що в підсумку руйнування в перехідній економіці тарифно-кваліфікаційної системи (ТКС), породженої централізованим плануванням, привела до потреби відмовитися від неї. Нині повинна бути створена така ТКС, яка стане результатом взаємодії між продавцями і покупцями послуг праці, і буде представляти собою нормативне відображення реальної, рухомої, сегментованої структури сукупної праці. Держава повинна управляти і чітко фіксувати зміни ринкової кон'юнктури і вносити зміни в ТКС, доводити в індикаційній формі інформацію про зміни підприємств. При цьому ТКС повинна виконувати наступні функції:

- забезпечення відтворення робочої сили працівників конкретного рівня кваліфікації;

- встановлення обґрунтованих відмінностей в заробітній платі в залежності від рівня кваліфікації працівників, складності і відповідальності виконуваних ними робіт;

- визначення бази для виділення по оплаті праці робітників, праця яких в найбільшій мірі сприяє прискоренню науково-технічному прогресу і економічному зростанню;

- створення у всіх галузях і сферах економіки об'єктивної основи для реалізації принципу рівної оплати за рівну працю незалежно від форм власності і методів господарювання.

Отже, в сучасних умовах господарювання існуюча система оплати праці потребує глибокого реформування та конкретних змін як у межах підприємства, так і на загально державному законодавчому рівні.

Запровадження механізму регулювання тарифної оплати праці передбачено концепцією дальшого реформування оплати праці в Україні, схваленої Указом Президента України від 25 грудня 2000 р. № 1375. Заходами Кабінету Міністрів України (пункт 3) затвердженими розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 квітня 2001 р. № 152 – р. щодо реалізації цієї Концепції передбачена розробка рекомендації щодо основних напрямків удосконалення її організації та державного і колективно-договірного

регулювання. Разом з тим опубліковані матеріали по цій реформі вимагають, на наш погляд, уточнення і суттєвих доповнень. Коротко розглянемо їх.

Перехід до тарифного регулювання оплати праці на всіх рівнях соціального партнерства. Він може і повинен забезпечуватись органами виконавчої і законодавчої влади у центрі та на місцях шляхом виконання нормативних та законодавчих актів, зокрема Законів України “Про оплату праці” та “Про колективні договори і угоди”.

Аналіз руху заробітної плати в галузях національної економіки дозволяє зробити висновок про практично повне зупинення її регулювання на національному, галузевому і регіональному рівнях. Виключення становить лише бюджетна сфера. Регулювання заробітної плати в 2003 р., як і в попередні роки, здійснювалося у виробничих галузях національної економіки на базі укладання на підприємствах і в організаціях колективних договорів, що відображає високу ступінь децентралізації у встановленні розмірів тарифних ставок і посадових окладів спеціалістів і службовців, а також різного роду доплат і надбавок тарифного характеру. Проте ці договори укладаються здебільшого на акціонерних, державних підприємствах та в організаціях комунальної власності. На більшості приватних малих і середніх підприємствах взагалі не укладаються колективні договори, внаслідок чого наймані працівники залишаються незахищеними перед роботодавцями. Деякі колективні договори містять положення, згідно з яким мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена на рівні, нижчому ніж визначено галузевою угодою. Це практично паралізує договірне регулювання оплати праці на відповідному рівні.

В результаті при загальному падінні купівельної спроможності заробітної плати відбулося суттєве поглиблення її диференціації як між виробничими і невиробничими галузями, так і всередині самого виробничого комплексу.

Максимальні рівні середньомісячної заробітної плати в 2003 р. були характерні для галузей, які відносно недавно появилися в економіці України. Це – заклади страхування і фінансів, де середньомісячна заробітна плата в 2003

р. становила 976 грн., транспорт і транспортні послуги – від 515 на наземному транспорті до 730 в сфері допоміжних транспортних послуг.

Мінімальний рівень оплати праці спостерігався в сільському господарстві і закладах культури і мистецтва. Середня заробітна плата в цих сферах економічної діяльності становила відповідно 183 і 219 грн. (чи майже 50% від середнього показника по країні).

Таким чином, розрив між мінімальним і максимальним галузевими рівнями середньої оплати праці в 2003 р. був п'ятикратним. Особливо небезпечним в даній ситуації є значне відставання величини заробітної плати в соціальній сфері. Низький рівень оплати праці характерний для науки і наукового обслуговування, освіти і охорони здоров'я, де середньомісячна заробітна плата за 2003 р. становила відповідно 342; 267; 223 грн. чи менше рівня середньої зарплати по національному господарству. Таким чином, середні рівні оплати праці в цих галузях за 2003 р. близькі до прожиткового мінімуму (в 2003 р. прожитковий мінімум становив 347 грн.).

При цьому слід відзначити, що суттєвої різниці в темпах зростання заробітної плати за галузями господарства за останні роки не спостерігається, що означає на практиці відновлення і закріплення диференціації в рівнях оплати праці, яка склалася в галузях національної економіки.

Проаналізуємо результати проведеного нами соціологічного дослідження для перевірки окремих з вищеназваних положень. Насамперед нас цікавило питання щодо мінімальної заробітної плати, яку б погодились отримувати молоді люди після завершення навчання. Одержані результати викликають інтерес з багатьох причин.

По-перше, відзначимо діапазон очікуваної мінімальної заробітної плати молодих спеціалістів: від 300 грн. до 2000 грн.

По-друге, частина молодих людей, які реально оцінюють можливості стартової заробітної плати, незначна.

По-третє, очевидно, є завищеною оцінка можливостей професійної діяльності випускника навчального закладу. До речі, це явище викликає

стурбованість ще й тому, що в разі відсутності можливостей для реалізації задумів серед молоді можуть поширюватися депресивні настрої або ж створюватися сприятливі умови до протиправних дій. Тому систематичне проведення аналогічних соціологічних досліджень у різних регіонах України сприятиме розробці оптимальних моделей молодіжної політики, спрямованої на зниження соціальної напруженості, прийняття ефективних рішень на державному рівні, максимальному використанню можливостей молодих людей, що призведе в кінцевому підсумку до підвищення життєвого рівня значної частини нашого суспільства.

У процесі проведеного нами соціологічного дослідження нас також цікавила думка молоді щодо співвідношення між розміром зарплати окремих спеціалістів. Це співвідношення доволі красномовне і дає змогу зробити висновок як про престижність професій, так і про оцінку значимості окремих видів професійної діяльності.

Ми запропонували респондентам визначити оптимальний розмір місячної зарплати для лікарів, учителів, економістів, інженерів, директорів заводів, мерів міст. Насамперед, вражає співвідношення рівнів заробітної плати між окремими професіями. Більшість респондентів вважає, що зарплата лікаря повинна становити 400 грн., учителя – 400 грн., економіста – 500 грн., інженера – 300 грн., директора заводу – 600 грн., мера міста – 1000 грн. на місяць. Одержані результати викличуть інтерес, на нашу думку, не лише серед економістів, а й серед соціологів, політиків, психологів. Дане співвідношення доволі красномовне і цікаве, оскільки відображає усталене в суспільстві ставлення до різних професій, а також доволі своєрідну шкалу матеріальної оцінки різних видів професійної діяльності. Значний інтерес викликають відповіді респондентів при визначенні зарплати окремих професійних груп. Найбільша розбіжність зафіксована при оцінці розміру зарплати керівника міста. Майбутні випускники коледжів, вузів пропонували різноманітні варіанти: від 500 до 2000 грн. на місяць. Хоча переважали дві цифри – 1000 і 1500 грн. Дані показники саме і підтверджують вищевикладену думку про те, що певним чином дана

ситуація відображає усталене в суспільстві ставлення до певних професійних груп населення. Так, на найнижчу посадову «планку» молоді люди помістили інженера.

Щодо оцінки майбутньої професійної діяльності, думки студентів теж не відзначилися однотайністю: від 300 до 2000 грн. Цікавим моментом є те, що після закінчення навчального закладу найбільша частка респондентів погодиться на зарплату 500–600 грн., а отримувати заробітну плату в розмірі 350 грн., 400 грн. і 450 грн. готові однакові групи респондентів (по 10,3%).

Цікаво і своєрідно визначили респонденти фактори, від яких залежить заробітна плата в сучасних умовах (табл. 3.9). Їх аналіз дає можливість зробити

Таблиця 3.9

Визначення респондентами факторів від яких залежить заробітна плата

| Фактори | Місто | | | | | | | | | | |
|------------------------|--------|--------|-------|-----------|-------|---------|--------|-------------|-------|----------|---------|
| | Самбір | Харків | Луцьк | Тернопіль | Калуш | Чортків | Херсон | Краматорськ | Одеса | Луганськ | Вінниця |
| Ранг фактору | | | | | | | | | | | |
| Стаж | 1 | 8 | 4 | 3 | 1 | 3 | 12 | 2 | 5 | 3 | |
| Кваліфікація | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | |
| Час роботи (к-ть год.) | 3 | 2 | 6 | 6 | 4 | 8 | 5 | 6 | 6 | 2 | |
| Виконаної роботи | 4 | 10 | 1 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | |
| Освіти | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 |
| Продуктивність праці | 6 | 9 | 7 | 8 | 7 | 6 | 7 | 5 | 4 | 7 | |
| Вид роботи | 7 | 5 | 8 | 7 | 8 | 7 | 6 | 8 | 8 | 6 | 2 |
| Шкідливості праці | 8 | 7 | 5 | 9 | 10 | 12 | 8 | 7 | 10 | 11 | |
| Прибутків фірми | 10 | 12 | 11 | 11 | 12 | 11 | 13 | 13 | 11 | 12 | |
| Відповідальності | 9 | 11 | 12 | 10 | 9 | 10 | 9 | 10 | 12 | 9 | |
| Посади | 11 | 6 | 10 | 12 | 11 | 5 | 10 | 11 | 9 | 8 | |
| Сімейний стан | 12 | 13 | | | 13 | 13 | | 12 | | 13 | |
| Якість праці | 13 | 3 | 9 | 5 | 5 | 9 | 2 | 9 | 7 | 10 | |

висновок щодо необхідності покращення роботи з майбутніми спеціалістами. Взагалі, такі систематичні соціологічні дослідження дозволяють удосконалювати навчальний процес, враховуючи потреби студентів, наповнити теоретичні положення переходу до ринкових відносин конкретним змістом.

Децентралізація тарифної політики, зведення її до рівня окремих підприємств, де відбуваються складні процеси приватизації і перерозподілу господарської влади в основному в користь адміністративно-кланових економічних угруповань, привели до посилення диференціації заробітної плати в розрізі категорії персоналу. Найбільш яскраво це проявилось у збільшенні розриву в оплати праці вищого управлінського персоналу і рядових працівників підприємств. Крім того, у зв'язку з акціонуванням сьогодні перші мають небагато більше можливості, ніж рядові працівники, отримувати доходи від власності. На деяких підприємствах така ситуація вже приводила до соціальних конфліктів.

Повертаючись до ходу реалізації концепції дальшого реформування оплати в Україні, слід відзначити недостатню розробку тарифних угод з точки зору встановлення тарифних гарантій для працівників в централізованому порядку і порушення порядку укладання цих угод. Особливості тарифної компанії 2003 р. виражалося в тому, що більшість угод в галузях було прийнято до підписання генеральної тарифної угодою. Остання не передбачувала ні визначення рівня мінімальної заробітної плати, відмінного від залишеного державного її мінімуму, ні порядку чи методики його розрахунку, виходячи з приємливих мінімальних норм споживання, не було вирішено таке важливе питання, як індексація заробітної плати у зв'язку з постійним зростанням споживчих цін.

Що стосується галузевих тарифних угод, підписаних у 2003 р., то передбачені ними гарантії в сфері оплати праці, як і розміри останньої, були обумовлені в першу чергу рівнями заробітної плати, яка склалася у виробничих галузях національного господарства на протязі 2002 р., і здатністю профспілок відстоювати ці вимоги.

Диференціація заробітної плати між галузями визначається в основному важливістю цих галузей, в термінології радянських часів – їх народногосподарською значимістю, що в нинішній ситуації можна, очевидно, розшифрувати як можливість, з одного боку, у випадку припинення подачі енергоресурсів паралізувати національну економіку, а з другого – реалізувати продукцію за монополно високими цінами. Таким чином, здатність гідно оплачувати працю залежить в основному від статусу чи становища галузі, а не від підвищення ефективності виробництва в результаті впровадження технологічних чи організаційних нововведень. В цілому відслідковується наступна закономірність (хоча і є виключення) і чим далі галузь розміщена від видобувного комплексу, тим нижчий в ній рівень заробітної плати.

Низький рівень гарантії заробітної плати, передбачений тарифними угодами, окрім тривалого економічного спаду, можна пояснити і незадовільною діяльністю профспілок в більшості галузей по відстоюванню соціально-економічних інтересів трудящих. Більшість галузевих профспілок повільно перебудовують свою роботу у відповідності з постійними економічними і соціальними змінами. На протязі останніх років профспілки прагнуть показати свою “активну життєву позицію” демагогічними заявами про віртуальні шляхи пом’якшення негативних соціальних наслідків проведення курсу уряду. Наприклад, більша частина галузевих тарифних угод не містить гарантії оплати праці за кваліфікаційними розрядами робітників і посадах спеціалістів і службовців. При цьому значна кількість підприємств все ще залишається в державній власності і, отже, існує суб’єкт, до якого можуть бути звернені вимоги профспілок по забезпеченню гарантій заробітної плати. Конкретно вказані гарантії за кваліфікаційними категоріями встановлені лише в галузях з найбільш високим рівнем заробітної плати (вугільна і гірничодобувна промисловості, нафтова і газова, енергетика).

Разом з тим, надійність цих гарантій внаслідок соціально - економічної нестабільності досить умовна. Не багато вартують, напевно, високі тарифні гарантії зарплати шахтарям, якщо їх виплата затримується на декілька місяців.

Не відповідає вимогам виробничої демократії і сама процедура встановлення тарифних гарантій на підприємствах. Не дивлячись на те, що на багатьох підприємствах наявні колективні договори, в умовах постійної інфляції розміри тарифних ставок, визначених на початку року, повинні як мінімум щоквартально переглядатися. При цьому профспілки усунулися від даного процесу.

Тому цілком логічним і закономірним є те, що тенденція знецінення мотивації праці негативно вплинула на рівень свідомості частини працівників, і це з часом проявилось у сфері духовних мотивів та стимулів праці пов'язаних з бажанням виконувати цікаву роботу, реалізувати свої знання і здібності. Поступово життєві інтереси таких працівників перемістилися зі сфери суспільного виробництва в індивідуальну і приватну, з трудової – у споживацьку. У трудовій поведінці почав дедалі більше проявлятися не творчий тип працівника, а споглядальний і пристосовницький. Як результат – посилення стимулюючої ролі оплати праці потребує розроблення нових підходів до організації заробітної плати.

Перш за все, необхідні суттєві зміни в нормуванні праці. Індивідуальна ціна послуг робочої сили – праці, яка визначається з позицій здібностей робочої сили до праці, вимагає визначення індивідуальної норми праці, тієї кількості праці, яку за певний час може виконати конкретний працівник у відповідності із своїми здібностями до праці в даних умовах виробництва. В цьому зв'язку важливо підкреслити: в сучасних умовах для підприємства інколи більш значимим є дотримання якісних характеристик трудових обов'язків, ніж традиційних кількісних. Це перш за все відноситься до праці висококваліфікованих працівників, зайнятих на відповідальних роботах по випуску складної і дорогої продукції.

Інтерпретація норм праці як сукупності трудових обов'язків працівника вимагає перегляду деяких традиційних уявлень відносно зв'язку оплати і нормування праці. Перш за все це стосується широко відомої тези за “норму праці - тариф”. В адміністративно-командній моделі оплати ця теза практично

втілювалася в тому, що тарифна ставка (оклад) пов'язувалася тільки з частиною характеристик трудових обов'язків - традиційними "базовими" нормами виробітку, часу, обслуговування і т.п., розрахованими виходячи з робочого дня певної тривалості.

Новий підхід до норм праці в кінцевому рахунку повинен, по-перше, поставити всіх працівників кожного підприємства в рівне становище відносно жорсткості всього розширеного кола застосовуваних норм (у тому випадку, коли це неможливо, відмінності в жорсткості норм необхідно доповнити відмінностями в рівні тарифної оплати). По-друге, необхідно поступово переходити від розрахунку норм на основі "спущених" зверху нормативів трудових затрат до їх розрахунку на основі прямого виміру з допомогою методів безпосереднього спостереження і аналізу фактичних трудових затрат на робочому місці. Поновлювати чи розробляти нові офіційні нормативи в "центрі" вже ніхто не буде. Звичайно, певний час існуючі норми можуть застосовуватися, але в перспективі вони застаріють. Іншими словами, призначення служб нормування праці на підприємствах - сприяти появі і використанню обґрунтованих норм праці в яких заінтересовані і найманий робітник і роботодавець.

Суттєвого коригування потребує також і тарифна система оплати праці. В її нинішньому вигляді вона забезпечує диференціацію оплати праці робітників тільки в залежності від їх кваліфікації, тобто враховує тільки якісні відмінності в праці. Разом з тим, світовий досвід показує, що вона може успішно застосовуватися і для диференціації заробітної плати працівників в залежності від досягнутих результатів роботи. Здійснюватися це повинно посередництвом застосування диференційованого підходу до реформування оплати праці на всіх рівнях її формування.

Уся система оплати праці має багаторівневу структуру. З цього необхідно виходити при її реформуванні. Кожен рівень має свої завдання, умови, методи, особливості, а також виражає інтереси певних суб'єктів економічного життя. На наш погляд, для успішного реформування даної системи слід виділити п'ять

основних рівнів: 1) національний, або загальнодержавний; 2) регіональний; 3) галузевий; 4) рівень підприємства; 5) рівень окремого працівника. Розглянемо більш докладно кожний з рівнів реформування системи оплати праці.

На національному рівні необхідно чітко визначити функції і компетенції державних органів у системі реформування оплати праці, розробити єдину політику реформування і управління нею, своєрідні “правила гри” для всіх об’єктів незалежно від місця знаходження та галузевої належності, встановити зворотний зв’язок між об’єктом і суб’єктом управління. На цьому рівні, який охоплює процес реформування оплати праці на ринкових засадах в масштабах всієї економічної системи, розробляються генеральні угоди. На другому рівні – регіональному, розробляються і реалізуються територіальні угоди. На третьому рівні – галузевому, узгоджуються галузеві угоди. На рівні підприємства розробляється і реалізується механізм формування фондів оплати праці. П’ятий рівень – окремий працівник. На цьому рівні формується механізм розподілу фонду оплати праці між працівниками у формі їх заробітної плати у відповідності з конкретними умовами, показниками і критеріями. Реформування системи оплати праці може бути ефективним тільки тоді, коли зміни будуть відбуватися паралельно на всіх рівнях. Виділення п’ятих рівнів – це певна доля умовності, адже мікро- і макрорівень тісно взаємопереплетені між собою і здійснюють взаємозв’язаний вплив один на одного.

Охарактеризуємо зміст і соціально-економічне значення кожного рівня в умовах ринку трансформації економіки.

Нагромадженні досвід країн з розвинутою економікою наочно свідчить, що механізм ринкової організації заробітної плати (ціни послуг робочої сили – праці) складається з чотирьох основних блоків: а) багаторівневої колективно-договірної системи і соціального партнерства, які дозволяють з достатньою повнотою відобразити інтереси всіх учасників переговорів про встановлені умови оплати праці; б) системи забезпечення мінімальних потреб гарантій в сфері оплати праці і захист заробітної плати від негативних явищ в ринковій економіці; в) податкової системи регулювання оплати праці в складі

індивідуальних доходів (в окремих випадках) і в складі витрат роботодавця на робочу силу; г) інформаційної системи, яка характеризує стан і динаміку заробітної плати і різні витрати роботодавця на робочу силу, що дає реальну картину про заробітну як ціну послуг робочої сили.

Маємо визнати, що на практиці на перших етапах реформування системи оплати праці склалося певне замкнене коло, свого роду глухий кут. Йдеться про те, що з одного боку, ухвалені законодавчі акти у сфері оплати праці докорінно не змінили ситуацію.

По-перше, не відбулося чіткого розмежування державного і договірною регулювання оплати праці; не відпрацьовано нових підходів до них; чинні рекомендації щодо тарифного регулювання оплати праці на всіх рівнях соціального партнерства, передбачені Концепцією дальшого реформування оплати праці в Україні, схваленою Указом Президентом України від 25 грудня 2000 р. № 1375, практичної реалізації не мають. На нинішній день сторони, або учасники соціального діалогу, не сформовані як реальна сила, що ускладнює переговорні процеси і зводить до нуля їх зусилля. Наприклад, відсутність регіональних об'єднань роботодавців привела до “одержавлення” переговорних процесів на цьому рівні. Таким чином, порушується принцип соціально партнерства – трипартизму, відбувається злиття виконавчої влади і підприємництва. З іншого боку, при укладанні галузевих угод невизначеним залишається сфера їхньої дії, оскільки угоду підписують галузеві об'єднання профспілок і Міністерство промислової політики, якому підпорядковується лише державні підприємства. Відтак сумнівною стає легітимність такої угоди для інших підприємств. Крім того до кінця не зрозуміло, хто конкретно може і буде представляти інтереси найманих працівників при узгодженні механізму регулювання оплати праці на різних рівнях. Альтернативність професійних спілок на одних підприємствах поєднується з їх визначеністю на інших, перш за все – приватних і спільних. Як бути в даному випадку при узгодженні відповідних проблем на підприємствах при підписанні колективних договорів – також залишається відкритим питанням.

По-друге, не можна визначити правомірним те, що норми генеральної угоди, яка складалася в останні роки на національному рівні, мали здебільшого рамковий характер. Чи мало положень цієї угоди нагадували більше протокол про наміри, ніж зобов'язання сторін. Спрощеними за змістом були і залишаються угоди, що діяли в цілому ряді галузей економіки, а також колективні договори багатьох підприємств.

Разом з тим вищесказане не означає, що увага до реформування оплати праці може бути послаблена. Навпаки, необхідно всілякими діями посилювати взаємозв'язок винагороди за працю з її результативністю, що в певній мірі буде відповідати вимогам сьогодення.

По-перше, необхідно перенести акцент з відтворювальної функції заробітної плати на її стимулюючу функцію, маючи на увазі, не тільки залежність мотивації тих виплат від результатів праці, але і жорстку залежність всієї оплати від цих результатів, зберігаючи при цьому гарантовану заробітну плату.

По-друге, за основу при побудові будь-яких варіантів системи оплати і стимулювання праці доцільно приймати модель оцінки працівників, яка включає: працівника (його знання, вміння, навички, риси характеру); працю робітників (затрати часу, складність напруженість, відповідальність і якість виконуваних робіт); результати праці (індивідуальні, внесок в роботу підрозділу, внесок у виробничі результати діяльності підприємства).

Сама система реформування оплати праці, на наш погляд, повинна задовольняти наступні вимоги: бути гнучкою і змінюватися в залежності від пріоритетів нинішнього часу; розроблятися з врахуванням думки самих працівників, яким часто краще видні резерви підвищення ефективності, як особистої, так і колективної діяльності; базуватися на врахуванні тих показників, на які працівник може здійснювати реальний вплив в кращий бік, враховувати складність виконуваних функцій (робіт) і ступінь їх впливу на кінцеві результати діяльності підприємницької структури. "Чітке визначення результатів роботи, а також постановка і оцінка цілей поліпшують мотивацію.

Якщо немає заінтересованості в результатах і їх досягнення не контролюється, підлеглий відчуває, що його робота не має жодної цінності” [Управление по результатам Пер. з финс. / Общая ред. и пер. Я. Леймана. – М.: Изд. Группа “Прогресс”. – 1993. – С. 174]. Разом з тим здійснення реформ заробітної плати має включати перенесення у фонд заробітної плати частини коштів, які свідчать, що на всіх рівнях (державному, галузевому, регіональному і підприємстві) передбачається утримання певних регулюючих параметрів та обмежень, у тому числі:

- прожиткового мінімуму, який за нормативними актами повинен використовувати для обґрунтування мінімальних доходів;
- індексу споживчих цін на товари та послуги, який виступає підставою для підвищення доходів населення;
- єдиної тарифної сітки для бюджетних галузей (і рекомендованої для комерційних), яка вставляє фіксоване співвідношення щодо кваліфікації;
- чинного трудового законодавства, яке передбачає підвищення оплати важких та шкідливих умов праці, компенсацію за роботу у нічний час, інші тільки й гарантії щодо заробітної плати;
- розмірів оподаткування фонду оплати і коштів на витрати підприємства, доходів фізичних осіб;
- обов’язкових страхових сплат по соціальному страхуванню.

Зважаючи на вищевикладене, зауважимо, що в даних документах відсутня мова про механізм забезпечення взаємозв’язку розмірів заробітної плати і фактичних результатів праці робітника і підприємства, де він працює. Представляється необхідним доповнити законодавчі акти такими нормами і механізмами організації оплати праці, які б поповнили її систему мотиваційним потенціалом. Виходячи з міжгалузевих проблем у сфері оплати праці, які потребують вирішення на договірній основі н державному (національному) рівні змістом генеральної угоди, як одного з основних нормативних актів у галузі оплати праці, мають бути, на наше переконання, такі принципові питання політики заробітної політики, як:

- частки заробітної плати у ВВП на рівні розвинених країн, в яких вона становить основну частину в структурі ВВП (60 – 70% проти нашої 28,3%);
- мінімальний розмір тарифної ставки першого розряду, виходячи з державної гарантії мінімальної оплати праці і прожиткового мінімуму;
- міжгалузеве регулювання співвідношення тарифних ставок за галузями економіки, з урахуванням складності й умов виконуваних робіт, при визначенні тарифної ставки першого розряду;
- встановлення нижньої межі частки тарифної оплати праці в загальній заробітній платі на рівні 60 – 70%;
- мінімальні розміри доплат і надбавок тарифних ставок, що мають міжгалузевий характер;
- порядок індексації мінімального розміру тарифної ставки першого розряду, виходячи з динаміки споживчих цін на товари і послуги;
- міжгалузеві нормативні акти з питань тарифікації і нормування праці;
- співвідношення в діапазоні тарифної сітки (найвищого посадового окладу і мінімальної тарифної ставки).

На рівні регіональної угоди передбачаються заходи, спрямовані на вдосконалення організації оплати праці, тарифікації та нормування праці працівників. У числі редакцій Закону України “Про колективні договори і угоди” (стаття 8) міститься така загальна норма: “Угоди регіональному рівні регулюють норми соціального захисту працівників, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги” [4, с. 6]. Аналіз змісту угод, що уклалися в останні роки на регіональному рівні, свідчить що абсолютна їх більшість не містить норм стосовно регламентації умов оплати праці.

Однією з причин формалізації договірного регулювання оплати праці є недосконалість законодавчої та нормативно-правової бази у цій сфері. Наприклад, Закон України “Про колективні договори і угоди” закріплює положення про те, що умови колективного договору і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов’язковими для підприємств, на які

вони поширюються, та сторін, які їх уклали, а це певною мірою де мотивує підприємців щодо участі у переговорному процесі. Законодавча недосконалість спричинила до розпливчастого розмежування державного і договірною регулювання оплати праці. Це обмежує можливість впливу кожного механізму на врегулювання заробітної плати.

Галузева угода повинна включати умови оплати працівників галузі відповідно до її специфіки. Доцільно передбачити розробку таких заходів, як: галузеві нормативні документи з нормування праці та її тарифікації; тарифно-кваліфікаційні характеристики окремих професій робітників і службовців; вдосконалення тарифної системи; підвищення мінімальної тарифної ставки; індексація заробітної плати у зв'язку зі зростанням цін на споживчі товари та послуги; встановлення внутрішньогалузевих співвідношень у заробітній платі і т. п. На нинішньому етапі норми регіональних угод стосовно оплати праці мають поширюватися на підприємства комунальної власності, організації, що фінансується чи дотуються з місцевих бюджетів, і включати ті самі норми, що й галузеві угоди.

На жаль, на нинішній день, угоди, які укладаються на рівні регіонів, все ще залишаються недосконалими. В них всі обов'язки стосуються захисту інтересів тільки працівників і майже не застерігається необхідність дотримання інтересів роботодавців. Багато пунктів угод надто декларативні, містять в собі мало конкретних заходів, які були б забезпечені джерелами фінансування. Не передбачений механізм відповідальності партнерів за порушення підписаних домовленостей. Відсутні і заходи по узгодженню інтересів і вирішення міжгалузевих суперечностей в соціально-трудої сфері, які проявляються саме на регіональному рівні.

Як показує практика при укладанні галузевих угод часто ігнорують досягнуті галузеві домовленості, затвердженні Міністерством праці і соціальної політики України. Серед інших чинників, що протидіють розвитку партнерських відносин на сучасному етапі реформування української економіки, можна назвати незавершеність політичних реформ і недосконалість

курсу ринкових трансформацій, частку політичну боротьбу партій і владно-олігархічних угруповань, що відображає глибоку суперечливість інтересів прошарків населення, яке стоїть за ними, в тому числі з питань суспільної організації і праці, розвитку соціальної сфери, соціального захисту та ін. В політиці держави, як і раніше, присутній патерналізм по відношенню до працівників і ущемлення недержавного сектору економіки.

Чинником, який протидіє становленню соціального партнерства в умовах економічної і соціальної кризи, є зниження авторитету держави як гаранту прав працівників, споживачів, підприємців, роботодавців. Між тим наріжна основа партнерських відносин – їх правовий характер, можливість досягнення домовленості і компромісу при відстоюванні своїх прав та інтересів в строгих рамках закону. Саме на цій основі створюється механізм подолання тиску авторитарних бюрократичних структур, які представляють інтереси власників, і обмеження деструктивних дій профспілок, які виражають інтереси найманих працівників.

Без подолання глибокої кризи трудової і соціальної мотивації праці важко надіятися на успіх “У відносинах розподілу форм соціалізму вкупі з держкапіталізмом і тіньовим ринком подолали перетворені форми розподілу за працею зрівнялівку на одному полюсі, систему привілеїв і корупції – на іншому. В результаті підірвана мотивація праці і соціальної активності” [Преодоление кризиса российской экономики: социально-институциональные проблемы. – Под. ред. А. В. Бузгалина. – М. – 1994. – С. 6]. Тільки сформування ринкового середовища створює потенційні можливості становлення нових соціально-трудова відносин, в яких головна увага зосереджується на розвитку і реалізації здібностей людини, де одними з основних методів є сама творча діяльність, можливість самостійно приймати і реалізовувати рішення, виходячи з суспільної значимості підприємницької структури – отримати очікуваний прибуток, який дозволить найманому працівнику отримати заробітну плату на рівні достатнім для відтворенні не просто робочої сили як чинника виробництва, але й для розвитку здібностей людини. Якщо реформи за

глибиною впливу не торкнуться, або тільки дотично торкнуться працівника, а оплата праці не забезпечує працівникам суспільно необхідний рівень життя (а саме таким є рівень раціональних обґрунтованих норм споживання), то це не тільки провокує байдужість до результативності, якості і корисності праці, самої трудової діяльності, а й створює умови для маргіналізації трудового потенціалу. Подальший розвиток цієї небезпечної тенденції може мати катастрофічні наслідки для економіки України, бо вона свідчить про руйнацію ставлення до праці як до цінності, що забезпечує добробут.

На жаль, продуктивна праця стала просто не вигідною. Вже на першому етапі переходу до ринку в процесі трансформації ми зіткнулися з дезорганізуючим впливом на матеріальне стимулювання динамічної незбалансованості робочих місць і робочої сили на ринку праці, а також з проблемою масової трудової еміграції. А якщо врахувати, що розмір середньомісячної заробітної плати фактично не забезпечує працівникові обсяг споживання матеріальних благ і послуг для розширеного відтворення робочої сили, то можна стверджувати, що не лише мінімальна, а й середня заробітна плата втратила свою роль.

Крім цього, неможливість своєчасних виплат заробітної плати призвело до формування тенденції поширення виплат заробітної плати в натуральному виразі. Товари реалізуються безпосередньо чи опосередковано за ринковими цінами наших базарів, що частково компенсує, по-перше, несвоєчасні виплати, а по-друге, стає своєрідним засобом для підтримання життєдіяльності працівників та їх сімей. Але таке явище тільки деформувало зміст заробітної плати і не сприяло грошовій стабілізації, а також негативно впливало на мотиваційний механізм праці.

Зважаючи на вищевикладене, зауважимо, реформування оплати праці і його роль у забезпеченні позитивної динаміки рівня життя населення, можливе за умови вдосконалення чинного механізму договірного регулювання оплати праці.

Перш за все необхідно запровадити погодинну оплату праці із застосуванням мінімального її розміру. Мінімальний погодинний мінімум заробітної плати повинен бути загальним економічним нормативом, нижче за який не може бути встановлено мінімальної заробітної плати однієї години праці.

Суттєвого корегування вимагає також і тарифна система оплати праці. В нинішньому її вигляді очевидно, що до теперішнього, занижено-зрівняльна державна система, за допомогою якої здійснювалося державне “призначення” заробітної плати, що не відповідала вартості робочої сили, свою історичну роль виконала.

В нових умовах, в яких чітко відслідковується стійка тенденція до індивідуалізації заробітної плати як за рахунок диференціації умов найму (прийом за контрактом), так і на основі регулярної оцінки заслуг персоналу безпосередньо в процесі трудової діяльності (багатотарифні системи, визначення рейтингу працівників) кожна фірма може самостійно розробляти багаторівневу тарифну систему. Основою розробленої багаторівневої системи повинні бути конкретні гарантії та вимоги. До них можна віднести: мінімальну заробітну плату у розмірі, встановленому фірмою, але не менше, ніж встановлено нормативно-правовими актами і законодавством; визначені підприємством з урахуванням умов галузевих угод міжрозрядні коефіцієнти; диференціацію мінімальних тарифних ставок за видами діяльності у межах рівнів, передбачених генеральною угодою для відповідних галузей і видів виробництва; єдині для підприємств галузі тарифні сітки робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів за групами посад керівників, спеціалістів і службовців або єдиної галузевої сітки для всіх категорій працівників.

Важливу роль у регулюванні соціально-трудоких відносин в цілому і оплати праці зокрема має мінімальна оплата праці. Вона врешті-решт повинна позбавитися статусу якогось довільно розрахованого показника, а стати по суті соціальним гарантом. Мінімальна оплата повинна забезпечувати такий

стандартний нормативний набір товарів і послуг, який забезпечує мінімальний суспільно-необхідний рівень споживання і відтворення (некваліфікованої) робочої сили. Тому доцільним є активне втручання держави в підвищення купівельної спроможності заробітної плати. Цього можна досягти шляхом суттєвої доробки Закону України “Про індексацію грошових доходів населення”, який сьогодні практично не діє. Для практичної реалізації цього закону в платні в умовах інфляції та постійного зростання цін необхідно на державному рівні закріпити у загальнонаціональних тристоронніх угодах між підприємницькими об’єднаннями, профспілками та державою. Такий механізм повинен гарантувати підвищення заробітної плати чи на періодичній основі (щоквартально або щорічно), чи за умови досягнення заздалегідь встановленої межі індексу цін. Концептуальною основою реформування діючої системи мінімальних гарантій повинно стати визначення вартості робочої сили у якості головного об’єкту гарантування.

Оплата праці в Україні є об’єктом національного, галузевого, регіонального і колективно-договірного регулювання, а також індивідуально-договірного регулювання. Реформування організації оплати праці повинно охоплювати удосконалення державно-нормативного регулювання та розвиток колективно-договірного регулювання на всіх рівнях.

Реформи організації оплати праці на мікроекономічному рівні повинна спиратися на значне підвищення ролі трудової угоди в регулюванні заробітної плати, всебічну реалізацію підходу до оплати праці, як до її індивідуалізації, яка передбачає комплексну оцінку робітникам, робочого місця, ринку праці, індивідуалізацію не тільки ставки основної та додаткової заробітної плати, але і їхньої структури і порядку здійснення виплат.

3.3. Конкуレントоздатність робочої сили та формування її якісних характеристик в умовах конкуренції на ринку праці

Трансформація суспільних відносин, як і ринку праці вимагають кардинальних зрушень у якісних характеристиках робочої сили, піднесення її конкурентоспроможності.

Врахування особистісного фактора в суспільному виробництві спонукає в сучасних умовах глобального переходу до постіндустріального суспільства розглядати робочу силу не лише як товар або ресурс, а, перш за все як сукупність особистостей, з притаманними їм фізичними, розумовими й духовними якостями і рисами. При такому підході людина визнається основною цінністю суспільства, а накопичений людський капітал є передумовою суспільного прогресу. Ось тут на перший план виходить поняття „якості робочої сили”, яке в умовах конкурентної боротьби на ринку праці набуває нових рис та особливостей. Серед останніх найбільш важливими, з точки зору сучасної економічної кон’юнктури, є вміння самореалізації трудового потенціалу на ринку праці, а також постійне вдосконалення робочої сили з метою покращення своїх трудових характеристик в умовах ринкової конкуренції. Зважаючи на це, розглянемо питання нових вимог до якості робочої сили через призму конкурентної боротьби між працівниками.

Конкуренція є традиційною формою суперництва в ринкових умовах, що виражається, як правило, у боротьбі з товаровиробниками за ринки збуту продукції. Її розглядають також як об’єктивну закономірність товарного виробництва в умовах ринкової економіки, як необхідний ринковий механізм або ж як діяльність, спрямовану на отримання максимально можливого прибутку. Такий підхід до розуміння цього базового ринкового поняття випливає з дослівного трактування латинського слова „conspicere” (конкуренція) як суперництва, змагання, зіткнення або боротьби. При цьому губиться інший важливий складовий процес конкуренції, пов’язаний із задоволенням потреб, а отже, і з визначенням вартості (ціни) будь-якого товару, що є дуже важливим при розгляді питання „конкуренції на ринку праці”.

В економічній літературі, присвяченій вивченню проблем ринку праці, ця категорія проаналізована, на нашу думку, недостатньо. Це стосується, перш за

все, її форми, а не змісту, який доволі глибоко розглядають як системну тріаду суперництва між найманими працівниками і роботодавцями, а також як боротьбу за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців робочої сили [148, с. 42–43]. Звичним є також розгляд конкуренції на таких рівнях:

а) мікроекономічному (конкуренції між працівниками фірм, підприємства, організації, відділу);

б) мезоекономічному (конкуренція регіональна, галузева або міжгалузєва);

в) макроекономічному (конкуренція на національному ринку праці);

г) міжнародному (конкуренція на міжнародному ринку праці).

Щодо питання докладнішого розгляду форм цієї категорії, маємо на увазі недостатню відповідність її змісту характеру процесів – виникнення, розвитку та реалізації конкуренції у сфері праці. Тут має йти мова власне про природу конкуренції, що визначає внутрішню форму і створює умови для розвитку змісту цієї категорії в майбутньому. Що ж стосується зовнішньої форми, то досі при дослідженні процесу конкуренції мало уваги приділяється аналізу зв'язку конкурентних рис та характеристик робочої сили (наприклад, якості робочої сили) з умовами мінливого конкурентного середовища, яке в Україні хоча і знаходиться в зародковому стані, але змушує з ним рахуватися вже на проміжному етапі ринкових трансформацій. Появу розвиненого конкурентного середовища, тобто створення умов для досконалої конкуренції на українському ринку праці, ми пов'язуємо з подальшим розвитком політико-правових механізмів, що забезпечать економічну свободу суб'єктів ринку праці та отримання ними більшого доходу при реалізації своїх конкурентних переваг.

До більш глибокого аналізу понять, що характеризують різноманітні аспекти конкуренції на ринку праці, нас спонукало кілька причин, а саме:

а) відсутність єдиного трактування однотипних термінів, які розкривають власне можливість самореалізації робочої сили в конкурентних умовах;

б) нечіткість у розкритті сутності загальноприйнятих понять щодо потенційної та реалізованої на даний момент конкуренції між суб'єктами ринку праці;

в) відсутність субординації і логічної підпорядкованості між існуючими поняттями і категоріями.

Так, найбільш вживаний термін „конкурентоспроможність робочої сили” розглядається у таких двох аспектах:

- як сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили, що користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу;
- як **здатність** (виділено нами. – **В. Б.**) конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці [148, с. 47].

Якщо перший аспект не викликає ніяких сумнівів у більшості вітчизняних економістів, що вивчають процес конкуренції на ринку праці, то другий підхід змушує нас до певних уточнень та більш глибокого його аналізу. Перш за все тому, що тут поняття „конкурентоспроможність” розглядається по суті як конкурентоздатність.

Розуміючи це, Д. П. Богиня робить спробу уточнити зміст цих синонімічних на перший погляд термінів. Він пропонує визначити зміст „конкурентоспроможності робочої сили” як поняття, що характеризує сукупність її **потенційних** (виділено нами. – **В. Б.**) характеристик, які відповідають умовам сучасної економічної кон'юнктури, так і „конкурентоздатність робочої сили” як поняття, що характеризує реальні можливості реалізації цих потенційних характеристик [148, с. 10].

У цьому визначенні чітко окреслено необхідність усвідомлення як потенційних, так і вже реалізованих можливостей робочої сили в умовах

конкурентної боротьби, але помилково пропонується розглядати взаємозв'язок і взаємозалежність між цими термінами власне в такому контексті. Адже в українській мові і здатність, і спроможність є однаково потенційними за своєю суттю поняттями, які виступають різновидами можливості. А філософська категорія „можливість” є альтернативою іншій категорії „дійсність”, і лише вона вважається реалізованою можливістю [326, с. 396]. Тому конкурентоздатність недоцільно розглядати як реальну можливість реалізації конкурентоспроможності, а швидше, навпаки.

На нашу думку, доцільно проаналізувати ці терміни з точки зору загальноприйнятого у філософії розуміння категорії „можливість”. Тобто як формальну і реальну можливість, яким власне і відповідає в першому випадку конкурентоздатність, а в другому – конкурентоспроможність. Отже, **конкурентоздатність** ми розглядаємо як формальну потенційну можливість задоволення потреб ринкової кон'юнктури. А **конкурентоспроможність** – це реальна потенційна можливість реалізації особистих переваг робочої сили в умовах ринкового суперництва (рис. 3.5).

Такий підхід дає змогу застосовувати ще один термін, котрий за своєю суттю має розкривати сам факт реалізації потенційних конкурентних можливостей на практиці. Ця дефініція має відповідати загальноприйнятій у філософії категорії “дійсність”, що розглядається як актуальне буття або реалізована можливість. Отже, в нашому випадку реалізована конкурентоспроможність робочої сили є доконаним фактом у вигляді логічно завершеного процесу конкуренції, який ми пропонуємо узагальнити поняттям “конкурентодоконаність”. Останнє слід розуміти як досягнення окремими суб'єктами конкуренції певної мети в результаті конкурентної боротьби на ринку праці. Зрозуміло, що ця мета є ніщо інше як перемога над конкурентами завдяки більш ефективному або більш глибокому використанню своїх якісних переваг у вигляді розумових здібностей, психологічних властивостей та професійних зусиль. Що стосується таких якісних характеристик робочої сили як знання, вміння і навички, то аналіз їх формування та реалізації в

конкурентних умовах ринку праці ми продовжимо в другій частині цього параграфа.

Наступне, на чому слід зупинитися після уточнення змісту понять, які розкривають сутність потенційної та реалізованої (актуальної) конкуренції, має бути субординація та виокремлення головної процесуальної властивості конкурентної боротьби. На нашу думку, базовою дефініцією, що логічно поєднає зміст і форму „конкуренції”, повинно бути таке поняття, яке водночас, виступаючи кінцевим результатом процесу конкуренції, розкриватиме і його внутрішню структуру, а також узагальнюватиме якісні риси та кількісні характеристики цього провідного ринкового процесу. А тому, вважаємо, семантично доцільніше застосовувати в таких випадках родове, по відношенню до інших дефініцій, поняття „конкурентність”.

Поняття „конкурентність” дасть змогу впорядкувати існуючі узагальнення і трактування щодо цілого спектра понять, які використовуються при розгляді різноманітних аспектів реалізації потенційних конкурентних переваг або конкурентного потенціалу робочої сили: „конкурентоздатність”, „конкурентоспроможність” та ін. Окрім цього, при виникненні в майбутньому потреби оцінки інших властивостей конкуренції стосовно будь-яких аспектів ринкового суперництва товарів і послуг, застосування вказаного поняття полегшить подальше впорядкування та субординацію термінологічного апарату з даної проблематики.

У нашому випадку ми пропонуємо при дослідженні питання формування якісних характеристик робочої сили в умовах конкуренції на ринку праці виходити з того, що принцип „конкурентності” слід розглядати як основний принцип відповідності якості робочої сили потребам ринку та вимогам економічної кон’юнктури. Конкурентність за аналогією з більш загальним поняттям „конкуренція” може розглядатись як характерна особливість або базова властивість будь-яких ринкових економічних систем та суб’єктів ринкових відносин (зокрема й у сфері праці).

Конкурентність як сукупність характеристик форм ринкового суперництва має чітко узгоджений зв'язок із сукупністю характеристик, що узагальнені поняттям „якість робочої сили” (див. рис. 3.5). У цьому випадку якісні характеристики робочої сили можна трактувати як визначальні параметри конкурентності стосовно потенційної (нереалізованої), реальної (реалізованої) і тривалої (сталого) можливості робочої сили задовольняти вимоги економічної кон'юнктури на ринку праці. І конкурентоздатність, і конкурентоспроможність, таким чином, є різновидом потенційної конкурентності, що спрямована на задоволення кон'юнктурних потреб ринку та на перемогу у суперництві за робочі місця. В той же час, сама конкурентність як реалізована в даний момент здатність і спроможність робочої сили до конкуренції має чітку спрямованість на задоволення ринкового попиту в якійсній, кваліфікованій та високопрофесійній робочій силі. Це видно на розробленій автором схемі дерева векторів дії конкурентних процесів стосовно робочої сили на ринку праці (рис. 3.6). Окрім того, умовне графічне зображення дерева векторів дії конкурентних процесів наглядно показує, що конкурентність можна також розглядати як сумарний вектор реалізації потенційної конкуренції робочої сили.

У свою чергу конкурентодоконаність як форма реалізованої і актуальної в даний час та момент конкуренції має водночас ознаки і реальної, і тривалої конкурентності (див. рис. 3.2). Це пов'язано з тим, що їй характерні як гомеостазисні, так і гомеорезисні риси. Тобто види реакції суб'єктів ринкових відносин на ті чи інші виклики ринкової конкуренції. У такому випадку конкурентність робочої сили може характеризуватися такими рисами, як стійкість і стабільність.

Під конкурентостійкістю ми розуміємо властивість суб'єктів конкуренції до незначної або слабкої реакції на різні впливи, здатних понизити рівень конкурентності робочої сили. Ця властивість також свідчить про можливість швидкого повернення суб'єктів конкуренції до попередньо досягнутого ними рівня конкурентності. Впродовж подальшого розвитку конкуренції, із

надмірним зростанням зовнішніх чинників конкурентність робочої сили, може бути понижена, тобто повернення на попередній рівень не відбувається. Тоді ми говоримо про нестійку конкурентність суб'єкта конкурентних змагань.

Але можливий і зворотний варіант, коли з часом стійкість, як відносна сталість переростає в абсолютну форму. І тоді більш доцільно оперувати терміном “конкурентостабільність”. Під останньою ми розуміємо таку ознаку конкурентності, котра підтверджує вміння суб'єкта конкуренції втримувати досягнутий високий рівень конкурентності протягом тривалого часу.

Реалізація потенційної конкурентності – це не що інше, як реакція суб'єктів ринкових відносин на нові виклики ринкової кон'юнктури. Задовольняючи вимоги ринкової кон'юнктури, вона перетворюється на доконану форму, яка з часом набуває ознак сталості і може характеризуватися такими рисами, як конкурентостійкість та конкурентостабільність. А під конкурентністю ми пропонуємо розуміти, в першу чергу, реалізовану на практиці в конкретних умовах ринкового попиту і пропозиції здатність і спроможність робочої сили відповідати критеріям і вимогам ринку праці.

Відомо, що конкуренція на ринку праці відбувається у найрізноманітніших формах: між працівниками різних форм власності, між робітниками однієї й тієї ж спеціальності, між спеціалістами вітчизняних і зарубіжних фірм. У найбільш загальному вигляді вона проявляється в прагненні окремих спеціалістів до домінуючого положення в певних секторах трудової діяльності. Взагалі ж, конкуренція є однією з позитивних сторін ринкової економіки, оскільки вона створює дієві стимули до скорочення трудових витрат і поліпшення споживчих властивостей товарів і зниження цін, поліпшення якості послуг тощо.

Об'єктивними передумовами конкуренції, в тому числі конкурентоздатності окремих працівників, крім намагання отримати більший прибуток, є наявність специфічних соціально-економічних і демографічних особливостей працівників певних спеціальностей. Найбільш конкурентоздатними працівниками вважаються спеціалісти зі значними

здібностями і потенційними можливостями в реалізації будь-яких операцій (або видів робіт) з високою якістю та ефективністю кінцевих результатів праці.

Економічною передумовою підвищення конкурентоздатності працівників є висока професійна підготовка і досягнення мінімальних витрат на здійснення заданої виробничо-економічної діяльності за умов підвищення якості виконуваних видів робіт (послуг). На цій основі забезпечується можливість розширення виробництва продукції та послуг і, відповідно, отримання більшого прибутку від основної діяльності. Зрозуміло також, що для досягнення таких результатів працівникам необхідно докладати максимальної ініціативи і зусиль з метою створення умов ефективного функціонування фірми в системі ринкових відносин.

Проведений нами аналіз свідчить, що за останні роки конкуренція на ринку праці набула значних розмірів. Перш за все це визначається ускладненням економічного становища в країні і, відповідно, посиленням вимог до якості робочої сили. В цих умовах радикальним напрямом забезпечення високої конкурентоздатності робочої сили на ринку праці є підвищення ефективності і якості роботи центрів зайнятості та установ освіти. У свою чергу, критерієм оцінки ефективності цих послуг є задоволення потреб окремих підприємців, фірм і населення у підвищенні професійної підготовки спеціалістів, зрозуміло, за високої якості такої підготовки. Фактори, які забезпечують підвищення якості трудових послуг, на думку дисертанта, можуть бути виокремлені в дві групи: ті, що пов'язані з додатковими витратами і ті, що не вимагають додаткових фінансово-економічних витрат. До першої групи переважно відносяться фактори, пов'язані зі зростанням культурно-технічного рівня працівників, що вимагає певних капітальних вкладень, до другої – фактори, пов'язані з поліпшенням безпосередніх умов якості трудових послуг.

На стан конкурентоспроможності робочої сили в сучасних умовах транзитивного періоду впливають різні економічні, демографічні, соціально-психологічні та інші чинники. Серед цих чинників можна, перш за все, виділити внутрішні і зовнішні.

Внутрішні чинники визначаються потребами, інтересами, ціннісними орієнтирами працівника у сфері праці. Такі чинники пов'язані, насамперед, з особистісними характеристиками працівника, куди входять стать, вік, освіта та виховання, професія, сімейний стан, трудовий досвід і стаж, спрямованість інтересів, загальна та професійна культура працівника.

Зовнішні ж чинники пов'язані з рівнем життя населення та економічним станом країни (регіону), місцем роботи працівників, діючою системою матеріальної і моральної їх оцінки, трудового внеску, екологічними умовами і безпекою життєдіяльності тощо. Комплексна дія цих чинників може впливати на мотиви трудової діяльності і поведінку працівників (рис. 3.7).

Більшість невирішених економічних і соціальних проблем може негативно чи позитивно впливати на динаміку економічного зростання і бути відчутним індикатором ринкових перетворень. Серед негативних наслідків дії зовнішніх чинників необхідно виділити загальне скорочення рівня життя, безробіття, диференціацію доходів працюючих, майнове розшарування і, як наслідок, зубожіння значної частини населення, занепад галузей соціальної сфери.

У науково-практичному аспекті формування конкурентоспроможної робочої сили і регулювання зайнятості для забезпечення комплексного підходу у вирішенні окремих питань ефективного використання працівників всі чинники конкурентоспроможності доцільно поділити на органічно пов'язані між собою групи: 1) виробничо-технічні; 2) організаційно-економічні; 3) соціально-психологічні; 4) демографічні; 5) політико-культурні.

Підвищення життєвого рівня індивіда відбувається через посилення його конкурентоспроможності на ринку праці. З метою кращого використання робочої сили в суспільному виробничому процесі і швидшої адаптації до ринкового середовища особливу увагу слід звертати саме на її професійно-кваліфікаційний рівень, а також інші базові характеристики якості робочої сили.

Гармонійний розвиток особистості, на думку М.Туган-Барановського

потребує всебічного розвитку її здібностей [316, с. 195]. В основі усіх якісних параметрів працюючого індивіда стоїть фізіологічний та психічний стан організму. Саме він найбільшою мірою впливає на ефективність протікання трудової діяльності людини. Психофізіологічні чинники є первинними, визначальними і містять такі складові елементи, як: фізична сила, гострота слуху та зору, тип нервової системи. Для кожної людини ці елементи відмінні внаслідок того, що формуються під впливом статево-вікового фактора, стану здоров'я, умов праці, інтенсивності праці, побутових умов та ін. Особа, що бере участь у трудовій діяльності і характеризується певними параметрами, формує власний функціонально-професійний рівень. Крім того, на останній впливає цілий ряд інших чинників, таких як рівень розвитку освіти, культури, охорони здоров'я в суспільстві. Саме функціонально-професійний рівень учасників трудового процесу – необхідна передумова досягнення стабільного підвищення життєвого рівня населення.

Найбільш загальновідомими ознаками якості професійного навчання є обсяг і структура знань, вмінь і трудових навичок. Вміння і навички робочої сили не мають однозначного трактування, на відміну від обсягу і структури знань. Часто відбувається ототожнення даних понять або опускається одне з них. Це пояснюється складністю розмежування вище наведених категорій, оскільки вони доволі близькі за своєю сутністю, оскільки формуються і розвиваються в процесі трудової діяльності людини або професійного навчання. Різниця між вміннями і навичками полягає в наступному. Уміння – це здатність особи виконувати поставлені перед нею трудові завдання, аналізувати виробничу ситуацію та розв'язувати проблеми, що постають перед нею, котру здобувають під час теоретичного та практичного навчання. Що стосується навичків, то мова йде про оволодіння прийомами і методами трудової діяльності, які людина набуває лише через певний проміжок часу. Вони бувають як загальними – характерними для працівників широкого кола професій, так і спеціальними – властивими лише для певних категорій персоналу.

Помилковою є думка, що навички – це елемент якості робочої сили, який характеризує ефективність винятково фізичної праці. При розумовій діяльності особа здатна, наприклад, формувати типові алгоритми для вирішення трудових завдань (обробки інформації, оцінки виробничої ситуації, постановки задачі, пошуку найкращих рішень і тощо), тобто праця інтелектуального змісту зовсім не позбавлена необхідності набуття навичків. Проте, для підвищення якості робочої сили, а особливо тієї її частини, що працює розумово, необхідно, щоб людина, крім застосування традиційних, випробуваних способів мислення, частіше займалася пошуком оригінальних, нестандартних, творчих рішень, адже саме вони є основою суспільного прогресу та інтенсивного розвитку економіки країни.

У визначенні ролі знань, вмінь та навичок, як ознак якості робочої сили, існують певні протиріччя. Зокрема, поширена є думка, що основою ефективною трудовою діяльністю є знання (вміння), здобуті особою під час навчання. В даному випадку для оцінки якісних характеристик робочої сили застосовують іспит, де визначають повноту та обсяг отриманих спеціалістом знань. Навички та вміння, набуті в процесі безпосередньої праці, при цьому не беруться до уваги, оскільки рівень виконання практичних завдань не перевіряється. Вони вважаються другорядними, наслідковими стосовно знань.

На погляд дисертанта, якість робочої сили здатна підвищуватися безперервно, – як під час роботи, так і під час навчання, оскільки вона зазнає позитивних змін не лише при набутті додаткових знань, наприклад за допомогою постійного підвищення кваліфікації, а й в процесі всієї трудової діяльності. Важливо, щоб таке підвищення відбувається за ступеневою схемою: перед просуванням працівників на вищу позицію він обов'язково проходить процес навчання.

Існує також думка про те, що останнім часом відбувається процес витіснення вмінь і навичок знаннями. Такий погляд не зовсім вірний. Він виник внаслідок неусвідомлення явища трансформації змісту та значення навичок і вмінь. Якщо раніше останні слугували головним чином для більш ефективного

впливу на предмет праці шляхом застосування типових, перевірених прийомів, то тепер вони сприяють повнішому застосуванню знань.

Взагалі, ознаки якості робочої сили не можуть існувати відокремлено, тому досить поширеним є поняття “професійно-кваліфікаційний рівень”, яке одночасно враховує наявність певних знань, вмінь та навичок.

Розрізняють індивідуальний та суспільний професійно-кваліфікаційний рівень робочої сили. Індивідуальний професійно-кваліфікаційний рівень характеризує ступінь оволодіння певною професією окремим працівником, тоді як суспільний – є середнім для цілої професійно-кваліфікаційної групи. Дані рівні формуються під впливом багатьох чинників: природних задатків, фізичного здоров'я, психічного стану і т. д. і, зрозуміло, що можуть не співпадати.

Відхилення, що виникає між індивідуальним і суспільним професійно-кваліфікаційним рівнем, помітно впливає на хід трудової діяльності працівника. Так, при існуванні певного негативного відхилення, тобто коли професійно-кваліфікаційний рівень індивіда “відстає” від суспільно-нормального, особа, як правило, прагнучиме його підвищити, оскільки тільки тоді буде можливим підвищення її життєвого рівня через професійне зростання. Індивід може поліпшувати свій професійно-кваліфікаційний рівень наступним чином: виконувати роботу, що вимагає більшої кваліфікації, не змінюючи при цьому спеціальності; оволодіти додатковою професією чи спеціальністю. І, навпаки, працівник деградуватиме, коли високий рівень його знань, умінь та навичок не знаходитиме застосування. Згадані процеси потребують відповідного регулювання шляхом зміни робочого місця, переведення на іншу посаду, сприяння професійному навчанню і т. п.

Досягнення науково-технічного прогресу надають процесові праці елементів творчості, роблять її цікавою. У суспільстві, де впроваджуються новації науково-технічного прогресу, відповідно зростає кількість творчих працівників, котрі володіють інтелектуальною власністю, до якої належать знання, уміння, організаторські здібності, талант, ідеї тощо. Тільки творча

людина здатна, у свою чергу, вносити корективи у взаємини, продиктовані трудовою етикою. Не випадково 70% творчих працівників вважають працю і цінністю, і змістом свого існування. Інші категорії найманих працівників працю сприймають як необхідність.

Більш широким за змістом поняттям, ніж професійно-кваліфікаційний рівень, є кваліфікація, оскільки вона дає змогу порівнювати якість робочої сили різних професійних груп. Саме на її базі побудовано порозрядний розподіл працівників. Варто зазначити, що поняття удосконалення та підвищення кваліфікації нетотожні, оскільки в одному випадку має місце розширення і поглиблення знань і навичків, а в іншому – здобуття та оволодіння принципово новими.

Щодо якості робочої сили у нинішній час, то простежується чітка тенденція приросту питомої ваги працівників, з більш високим рівнем знань. Саме він все більше набуває уваги про прийняття на робочі місця. Це обумовлено тим, що поступовий перехід до постіндустріального суспільства вимагає нарощення знань у сфері інформаційних технологій, комп'ютерної техніки, сучасних комунікацій, а відповідно, посилення вимог на ринку праці до якості сучасного персоналу. Це підтверджують і результати наших соціологічних досліджень (табл. 3.10).

Індивідуальна робоча сила є частиною сукупної, а отже, здатна приймати на себе властивості, котрі характерні останній. В умовах конкуренції особливе значення мають такі ознаки сукупної робочої сили, як керованість, дисциплінованість, ініціативність. Тому організаційні форми праці все частіше будуються таким чином, щоб індивіди їх набували в процесі власної трудової діяльності. Цього досягають шляхом надання більшої самостійності працівнику при одночасній кооперації трудового процесу. Таким чином, намагаються використати переваги індивідуальної праці та праці в колективі (групі) для підвищення свого життєвого рівня. Працівник, залишаючись відносно самостійним, піклуючись передусім про результати власної трудової діяльності,

Відповідь респондентів на питання “В яких сферах Ви вбачаєте резерв створення нових робочих місць”, ранг

| Місто | Сфера обслуговування | Матеріальна сфера | Сфера екології і природокористувань -ня | Сфера комп'ютерних і інформаційних технологій |
|----------|----------------------|-------------------|--|---|
| Вінниця | 2 | 4 | 3 | 1 |
| Херсон | 3 | 2 | 4 | 1 |
| Самбір | 3 | 2 | 4 | 1 |
| Чортків | 1 | 4 | 3 | 2 |
| Калуш | 1 | 2 | 4 | 3 |
| Луганськ | 2 | 3 | 4 | 1 |

усе більше цікавиться питаннями загальної продуктивності, якості та раціоналізації праці.

При вивченні якості індивідуальної сторони робочої сили слід пам'ятати й про загальні тенденції, оскільки кожен працівник – це частина сукупної робочої сили, й відповідно, існують окремі закони розвитку для кожної з цих тісно взаємопов'язаних сторін. Крім того, необхідно розрізняти потенційну здатність до праці у вигляді наявності у працівника певного професійно-кваліфікаційного рівня (знань, умінь, навичок) і саме його відношенням до неї, зокрема ініціативність, дисциплінованість, творчу спрямованість, що особливо важливо в умовах конкурентної боротьби в ринковому середовищі.

Підвищення якості робочої сили та трудовий процес – явища взаємопов'язані, що ведуть до підвищення життєвого рівня, адже саме у виробничому процесі працівник удосконалює власні знання, навички та вміння. Оскільки трудова діяльність проходить на робочому місці, то можна вести мову про існування системи взаємозв'язків між якісною стороною робочої сили та робочим місцем. Зв'язок робочої сили і робочого місця неможливий без

існування якісної та кількісної відповідності між ними. Тобто, з одного боку, на певному робочому місці може працювати обмежена кількість осіб, а з іншого, – ця ж кількість повинна мати певний професійно-кваліфікаційний рівень.

Між робочим місцем та робочою силою, окрім очевидних прямих зв'язків, є й не менш важливі обернені, які мають безпосереднє відношення до поняття “конкурентності робочої сили”. Вони проявляються в тому, що працівники формують попит на робочі місця, їх певну кількість і ставлять вимоги щодо їх якості. Якщо прямі зв'язки більш характерні та очевидні при функціонуванні категорії “індивідуальна робоча сила”, то обернені – при категорії „сукупної”. Індивідуальний носій здатності до праці не може спричинити серйозних змін у рівні організації робочих місць, відчутно удосконалити його використання, в той час, коли сукупна робоча сила, будучи важливою рушійною силою, чинить активний позитивний вплив у цьому напрямку.

Якщо на вказану систему “робоче місце – робоча сила” дивитися з боку сукупної робочої сили, то вона буде первинною відносно робочого місця, а якщо брати до уваги індивідуальну робочу силу, то все-таки рівень розвитку робочих місць визначатиме рівень розвитку індивідуальної робочої сили. Тому підвищення якості індивідуальної робочої сили передбачає наявність більш досконалих робочих місць для працівників, хоча індивід бере участь у їх вдосконаленні опосередковано, через сукупну робочу силу.

Можуть існувати й інші погляди на ці зв'язки. Зокрема такі, що в добу постіндустріального суспільства, до якої ми переходимо, індивіди усе більше здатні визначати організаційний та техніко-технологічний рівень виробництва. Проте, це не суперечить тому, що якість робочого місця визначає якість індивідуальної робочої сили. Адже можливість вибору індивіди здобули лише завдяки науково-технічному прогресу, який поступово ставить особу поряд з виробничим процесом, тоді як раніше людина була лише його елементом (придатком), тому підвищення якості особистої робочої сили в основній своїй масі продиктовано вимогами ринкових та інноваційних чинників.

Закономірно виникає питання, яким же чином у такому випадку відбувається науково-технічний прогрес, створюються нові засоби виробництва, якщо людина залишається ніби осторонь нього (адже робоче місце визначає якість робочої сили). Але це відбувається лише з індивідуальною робочою силою, а не із сукупною.

Якісна відповідність виробничих факторів полягає в тому, що, з одного боку, якість індивідуальної робочої сили відповідає вимогам робочого місця, а з іншого, – якість сукупної робочої сили перевищує якість капіталу. Яким же чином цього досягають? Таке перевищення стає можливим завдяки наявності невеликої частки висококваліфікованих науково-технічних працівників у структурі сукупної робочої сили, які своїми винаходами зміщують рамки традиційних уявлень про техніку, технології (фізичний капітал), сприяють впровадженню докорінних змін.

Підвищення життєвого рівня населення в Україні нині ускладнено тим, що економіка довгий час перебувала у кризовому стані, існують серйозні структурні диспропорції в господарстві країни, успадковані від адміністративно-командної системи. Багато галузей є монополізованими, взнаки дається застаріла технологічна база, слаборозвиненим залишається конкурентне середовище в багатьох секторах економіки. Проте можна виділити ряд чинників, що здатні за наших умов позитивно впливати на життєвий рівень населення шляхом поліпшення структури робочої сили, таких як: високий науково-технічний потенціал, добре розвинена система загальної та професійної освіти, існування багатогалузевого виробництва, що вміщує такі важливі науковомісткі галузі, як аерокосмічну, військово-промислову, точне приладобудування та ін.

Щодо підвищення якості робочої сили в Україні, то немаловажним видається здійснення ефективних перетворень на макроекономічному рівні. Зокрема, слід якнайшвидше ліквідувати вищезгадані диспропорції у структурі галузей господарського комплексу, здійснити структурну його модернізацію, таким чином щоб він був зорієнтований на сукупний попит населення. З метою

збереження та розвитку нагромадженого трудового потенціалу у державних програмах необхідно закріпити принципи захисту та підтримки науково-технічної сфери. Доцільною видається й протекція експортного сектора, оскільки умови світової конкуренції об'єктивно вимагають наявності у цих галузях висококваліфікованої робочої сили. Перш за все це стосується господарських комплексів, які реалізують за кордон високотехнологічну продукцію, а не сировину та продукти її переробки.

Перехід до попитоорієнтованого господарства створить також здорову конкурентну боротьбу на внутрішньому ринку, за якої, згідно з дією економічних законів суспільного розвитку, для нормального функціонування суб'єктам господарювання необхідно постійно вдосконалюватися. Таким чином, підніматиметься якість умов праці, а сама вона усе більше набуватиме ознак багатогранності та творчого змісту.

Як уже відзначалося вище, процес економічних перетворень немислимий без створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу. Адже світовий досвід свідчить, що малі підприємства здатні опосередковано брати на себе розв'язання найбільш кризових ситуацій в економіці. Вони виступають у ролі важливих роботодавців та є вагомими платниками податків. Особливо цінним є розвиток малого бізнесу, оскільки він генерує значну частку винаходів; інновацій, прогресивних технологій, які набагато швидше впроваджуються у виробництво в порівнянні з великими компаніями. Цей сегмент економіки здатний найкраще використовувати наявну робочу силу, сприяти більш повній реалізації її потенціалу та створювати сприятливі умови для його розвитку.

За умов структурних перетворень основи конкурентноздатності робочої сили повинні закладатися у системі національної освіти, насамперед професійної, яка хоча і представлена великою кількістю професійно-технічних, спеціальних, вищих закладів, проте вже не відповідає сучасним вимогам, оскільки здебільшого робить ставку на теоретичні, широкомасштабні знання, котрі часто не передбачають набуття практичних навичок. Випускник вузу,

працевлаштувавшись, дуже довго адаптується до реальних умов існування та розвитку підприємства, його організації.

Особливо негативним є те, що система освіти функціонує, як правило, поза ринковими механізмами, тобто не враховується фактичний попит у спеціалістах тієї чи іншої професії, не прогнозується майбутня їх зайнятість у народному господарстві. Це є наслідком того, що багато освітніх закладів традиційно використовують практику набору абітурієнтів, сформовану ще за адміністративно-командної системи, за якою зверху доводився план підготовки спеціалістів, котрий часто не мав належного обґрунтування.

В кінці 90-их рр. з'явилися тенденції, характерні для ринкової економіки. Конкурси у вищій школі почали зростати, підвищився попит на сучасні професії. Вузи відреагували формуванням навчально-методичної бази для оволодіння студентів спеціальностями, що відповідають сучасним потребам. Це – менеджмент, маркетинг, аудит тощо. Виникла конкуренція як серед державних закладів вищої школи, так і серед приватних вузів та комерційних структур, котрі отримали ліцензії на підготовку потрібних для ринкових умов фахівців. Система освіти поступово перейшла на гнучку багатоступеневу організацію навчального процесу.

Поява безробіття, загальносистемна криза стимулювала здобуття спеціалістами другої вищої освіти, забезпечуючи собі конкурентноздатність на ринку праці.

Висновок очевидний: конкурентне середовище змушує працівників турбуватися про підвищення своєї кваліфікації, нагромадження інтелектуального потенціалу, створюючи таким чином умови не лише для досягнення високого рівня конкурентноздатності, а й свого добробуту.

Держава зацікавлена у якнайшвидшому формуванні у своїх громадян ринкового менталітету та готовності самим забезпечувати собі необхідний рівень конкурентоспроможності та якості життя. Саме тому, економічно розвинені країни в якості пріоритетних завдань державної політики визначили в розвиток науки і освіти. Наслідком стало те, від третини до половини приросту

доходів на душу населення забезпечується впровадженням досягнень НТП. Зазнала змін і якісна сторона працюючих. Насамперед, дві третини робочих місць у США займають працівники з вищою чи хоча б середньою спеціальною освітою. Менш кваліфіковані просто не змогли б виконувати обов'язки, пов'язані з використанням на практиці певних знань. Звичайно, тут простежується прямий зв'язок конкурентоздатності і рівня життя. Бізнесмени США не економлять на додаткових вкладеннях у “людський капітал”, оскільки це приносить їм колосальні прибутки, економічну стабільність.

З розвитком економіки, її трансформацією відбувається зміна і у структурі попиту на робочу силу. Відпадає потреба у спеціалістах одного профілю, зате поживляється попит на представників інших професій. Аби мати маневр, ще під час навчання студенти прагнуть оволодівати додатковими спеціальностями. Західна освітня система давно надає такі можливості, українська – лише починає.

Конкуренція серед претендентів на вакансію – явище звичне. А чи існує вона серед роботодавців? Змагання за право найняти висококваліфікованого, компетентного працівника логічне внаслідок причинно-наслідкового зв'язку вигоди (вищий освітній рівень – вища віддача від праці). Наприклад: існуюча в Японії система пожиттєвого найму примушує підприємця дбати не лише про підвищення рівня професіоналізму працюючого, а стан здоров'я всього персоналу, витратити додаткові кошти на оплату відпусток, субсидії для їдалень. Видатки перекриваються соціальною стабільністю і повертаються сумлінною працею вдячного працівника, а звідси – високим рівнем конкурентоздатності японської економіки.

Людський фактор надзвичайно багатогранний і майже невичерпний. Ним треба уміло і грамотно користуватися на користь виробництва. Західне суспільство маневрує людським фактором не тільки з метою підвищення ефективності праці. Там перш за все прагнуть забезпечити соціальну стабільність шляхом задоволення прав людини, зокрема її права на гідне існування, належний життєвий рівень.

Інтереси члена суспільства – якраз і є тим фундаментом, де започатковується створення принципово нового механізму мотивації праці. Роздержавлення вітчизняної економіки, на жаль, не вплинуло на життєво важливі інтереси людини, у першу чергу – матеріальні. Закріплення власності до підвищення рівня життя не призвело. Паралельно загострилися проблеми з медобслуговуванням, отриманням освіти, виплатою соціальних допомог. Зате трудова мотивація знайшла могутній стимул для розвитку вищої, спеціальної освіти.

Так, можна нарікати на якість, рівень освітніх послуг, але наявні й позитивні зміни перш за все у свідомості людей: для успіху в ринковому середовищі потрібні глибокі знання, здатні забезпечити високий рівень конкурентноздатності працівника.

Економіка, побудована на пріоритетах приватної власності, стимулює розвиток конкуренції. Ринок заохочує кмітливих і сильних, відкриває для них щаблі кар'єри. Коли одна людина працює краще за інших, то вона завжди опиняється у вигіднішому матеріальному та соціальному становищі.

3.4. Взаємозв'язок соціально-економічної трансформації ринку праці і рівня життя населення

Взаємозв'язок соціально-економічної трансформації ринку праці і рівня життя населення, є, на перший погляд, достатньо дослідженою і розробленою науково-практичною проблемою. У будь-якому випадку, питання, яким чином повинна впливати соціально-економічна трансформація ринку праці на рівень життя населення, у більшості дослідників не викликає дискусії: процес трансформації ринку праці у кінцевому рахунку має супроводжуватися зростанням добробуту населення. Натомість, на наш погляд, ця проблема потребує більшої уваги, оскільки вплив трансформації ринку праці на рівень життя населення не завжди є однозначно позитивним.

Процес трансформації ринку праці можна оцінювати позитивно не лише з позиції його впливу на піднесення рівня життя населення, а й покращення системи макроекономічних показників, стосовно відтворення як робочої сили, так і засобів виробництва.

Науковий пошук найбільш раціональних моделей економічного розвитку та трансформації ринку праці свідчить, що шляхи досягнення підвищення добробуту населення є досить різноманітними і залежать від комплексу певних базових умов та специфічних чинників. Саме виходячи з цього, дисертант зробив спробу розглянути взаємозв'язок між існуючими в Україні умовами та чинниками, що формують середовище для здійснення соціально-економічної трансформації ринку праці, та можливостями піднесення рівня життя населення.

Перш за все слід зазначити, що важливим результатом здійснення трансформаційних перетворень в Україні є формування багатосекторної структури її економіки, яка об'єднує суб'єктів господарювання усіх форм власності (табл. 3.11).

Слід зазначити, що створення повноцінного ринкового середовища, як і соціально-економічна трансформація ринку праці повинні бути підпорядковані побудові соціально-орієнтованої економіки, забезпеченню загальнонаціональних інтересів України. Мова, перш за все, повинна йти про неухильне забезпечення матеріальних і духовних потреб працівників та підвищення на цій основі життєвого рівня населення. Державна ж політика має передбачати здійснення комплексу ефективних соціально-економічних, інституціональних та організаційних заходів, по ефективному розвитку економіки, формуванню соціально спрямованої структури виробництва, розв'язанню соціальних проблем.

Достатньо теоретично обґрунтованою є теза про те, що соціально-економічна трансформація ринку праці повинна бути спрямована на задоволення потреб людини у праці. Ступінь же включення людини у

Таблиця 3.11

Кількість об'єктів ЄДРПОУ за формами власності, на кінець року [298, с 92]

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Всього, од. | 615686 | 682469 | 728007 | 775763 | 834886 | 889330 | 935578 |
| За формами власності | | | | | | | |
| Державна, од. | 52836 | 46725 | 43776 | 43302 | 43060 | 43374 | 42484 |
| Частка державних підприємств, % | 8,6 | 6,8 | 6,0 | 5,5 | 5,2 | 4,9 | 4,5 |
| Комунальна, од. | 44558 | 53672 | 58078 | 61605 | 63707 | 65920 | 70231 |
| Частка комунальних підприємств, % | 7,2 | 7,9 | 8,0 | 8,0 | 7,6 | 7,4 | 7,5 |
| Приватна, од. | 173633 | 193038 | 210596 | 225420 | 244788 | 263308 | 277679 |
| Частка приватних підприємств, % | 28,2 | 28,3 | 28,9 | 29,1 | 29,3 | 29,6 | 29,7 |
| Колективна, од. | 340618 | 383287 | 408951 | 438192 | 475759 | 508705 | 536620 |
| Частка колективних підприємств, % | 55,3 | 56,2 | 56,1 | 56,5 | 57,0 | 57,2 | 57,4 |
| Міжнародних організацій та юридичних осіб ін.держав, од. | 4041 | 5747 | 6606 | 7244 | 7572 | 8023 | 8564 |
| Частка міжнародних організацій та підприємств юридичних осіб ін.держав, % | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,9 |

продуктивну діяльність є передумовою не тільки задоволення цих потреб, а й реалізації її здібностей, що в свою чергу сприяє суспільному прогресу, соціально-економічному розвитку держави.

У зв'язку з цим слід зазначити, що принцип соціально орієнтованого підходу до розвитку економіки, який обрало українське суспільство, є найбільш прогресивним у світовому значенні і означає поворот її підпорядкованість, перш за все потребам людини. Не випадково останнім часом різноманітні

багатовекторні проблеми становлення соціально-орієнтованої ринкової економічної системи в Україні, все більше стають предметом ретельного дослідження науковців. [87, с.32].

Центральним творчим елементом такої системи, як справедливо вважає В.Герасимчук, є "економічна людина", якій притаманні раціональна поведінка, особисті інтереси, активне прагнення до самореалізації та підприємництва, готовність ризикувати і нести відповідальність за свої рішення [87, с.32]. Водночас, слід підкреслити, що це поняття є доробкою сучасної цивілізації, а ввів у наукове поняття і розглянув сутність "економічної людини" ще А. Сміт у своїй всесвітньо відомій роботі "Исследования о природе и причинах богатства народов" [279, с.332.], що свідчить про історичну спадкоємність та значимість цієї категорії.

На наш погляд, дослідження взаємозв'язку соціально-економічної трансформації ринку праці і рівня життя населення повинно включати три основні проблемні напрями: перший – ступінь включення людини у процес праці, другий – рівень відповідності отриманого працівником доходу результатам його діяльності та потребам відтворення особистості; і третій – оцінку соціально-економічної продуктивності зайнятості з точки зору інтересів України та перспектив її розвитку. Проблема включення людини у процес праці має багато складових, починаючи з проблем відтворення трудового потенціалу в цілому та робочої сили конкретної людини, формування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, і закінчуючи загальноекономічними проблемами структурної перебудови економіки.

Що стосується останнього напрямку, слід зазначити, що за сучасної економічної ситуації назріла нагальна потреба в науковому обґрунтуванні нової, всебічно виваженої стратегії забезпечення соціальних пріоритетів структурної перебудови базових галузей економіки, яка б максимально враховувала перспективи розвитку трудового потенціалу України.

Таким чином, стратегія трансформації ринку праці у контексті структурної (як галузевої, так і регіональної) перебудови економіки має на меті:

- задоволення потреб галузей господарського комплексу в працівниках необхідної професії та кваліфікації, що відповідають рівню виробництва і вимогам структурної перебудови галузей;
- забезпечення необхідних умов для відтворення життєдіяльності населення (а отже, і відповідного рівня його життя);
- збільшення “внеску” кожного регіону у розвиток національної економіки.

Зазначимо, що у методологічному плані доцільно виділити три групи факторів, які впливають на досягнення цих завдань: а) фактори, що спонукають до трансформації ринку праці відповідно до потреб структурної перебудови галузей господарства (в основному технологічного та економічного характеру); б) фактори, що сприяють трансформації ринку праці і мобільності (професійній та територіальній) робочої сили; в) фактори, що обмежують процеси трансформації ринку праці відповідно до вимог структурної перебудови економіки. Крім того, з точки зору методології дослідження необхідно підкреслити, що відтворення трудового потенціалу передбачає розгляд такої фази цього процесу, як розподіл і перерозподіл робочої сили. Адже перш, ніж робоча сила виявить свою здатність до праці, її треба розподілити:

- за сферами зайнятості (суспільне виробництво, колективна праця, фермерське господарство, особисте селянське господарство, домашня праця, навчання з відривом від виробництва тощо);
- за галузями економіки (промисловість, будівництво, сільське господарство, транспорт, зв'язок, освіта, культура, охорона здоров'я, та ін.);
- за регіонами і промисловими вузлами;
- за видами організаційно-господарських структур (підприємства, організації...)

Необхідність такого поділу фази розподілу і перерозподілу робочої сили зумовлена насамперед необхідністю вияву можливих напрямків трансформації ринку праці під впливом процесів структурної перебудови економіки, маючи на

увазі їхню оцінку з точки зору домінанти зростання рівня життя населення України. Очевидно, що від пропорції розподілу і перерозподілу робочої сили певним чином залежить ефективність її використання. Цим здебільшого визначається процес відтворення на його завершальній фазі – використання робочої сили. Очевидно, що результат використання наявних засобів виробництва і робочої сили різний при різних варіантах їх розподілу.

Що ж стосується іншої проблеми – відтворення суспільної робочої сили в цілому та робочої сили конкретної людини, формування попиту на неї та її пропозиції на ринку праці – то тут передусім слід враховувати чинники, що впливають на вирішення проблем розвитку виробництва, природного відтворення населення, його чисельності та соціально-демографічної структури. Слід зазначити, що оцінка всіх соціально-економічних наслідків змін у показниках природного відтворення населення є надзвичайно складною проблемою, яка потребує окремого всебічного наукового дослідження. Проте, враховуючи вплив, особливо довготривалого характеру, природного відтворення населення на трансформаційні процеси, що відбуваються на ринку праці, а отже, і його зв'язок із темою цього дослідження, необхідно хоча б коротко зупинитися на деяких найголовніших чинниках, що впливають на характер природного відтворення населення у класичному розумінні цього поняття.

Перш за все, можливість кількісних змін на фазі природного відтворення трудового потенціалу обмежується чисельністю покоління, яке вступає в працездатний вік. Зазначені обмеження, які історично склалися незалежно від часу переходу України до ринку, в найближчій перспективі, внаслідок падіння народжуваності, зростатимуть, і в перспективі переважно залежатимуть лише від можливостей суспільства коригувати процес народжуваності населення.

Отже, основним шляхом залучення трудового потенціалу до праці і підвищення рівня його використання є створення адекватних робочих місць, і, водночас, підготовка робочої сили, необхідної для ринку праці спеціальностей та кваліфікації. Слід підкреслити і наявність соціально-психологічного фактору

розвитку робочої сили в Україні. Особливістю сучасних умов формування соціально-трудових відносин в Україні є особиста зацікавленість потенційного працівника в набутті певної кваліфікації, яка б відповідала потребам ринку. Поза сумнівами, цей фактор, про який йшла мова вище, поступово стає найважливішим психологічним чинником свідомого ставлення майбутнього працівника до своєї підготовки та перепідготовки, які мають забезпечувати гарантію його трудової активності на ринку праці, рівних стартових умов, особливо для молоді працездатного віку.

Особливої уваги в сучасних умовах потребує система професійної освіти як фактору розвитку активних (трудових) форм соціального захисту населення. На наш погляд, вона має вирішувати проблеми забезпечення виконання завдань щодо: забезпечення необхідного рівня загальноосвітньої підготовки і виховання підростаючого покоління, створення ефективного механізму підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, удосконалення організації, управління та фінансування сфери підготовки кваліфікованих працівників.

Створення ринкової системи професійної освіти безумовно повинно передбачати не тільки отримання професії і спеціальності, які визначають сферу застосування праці, але й здобуття рівня кваліфікації, що відображає ступінь оволодіння знаннями і навичками конкретної професії (кваліфікації). У ринковій економіці професійне навчання набирає особливого значення, а визначення шляхів і масштабів його розвитку є актуальним завданням економічної науки і господарської практики.

Серед регіонів за рівнем первинної підготовки кадрів виділяються Вінницька, Закарпатська, Волинська області. Перепідготовку найбільше проходять в Дніпропетровській, Донецькій та Луганській областях, що зумовлено структурними змінами в системі зайнятості населення (табл. 3.12).

Професійну підготовку в нашій державі регулює ряд нормативно-правових документів. Зокрема, в сфері професійно-технічної освіти: Закон

Підготовка кадрів за місцем та видами навчання, за регіонами України у
2002 році [253, с. 105]

| | Навчено новим професіям, всього | | В тому числі, у % до кількості працівників, які пройшли навчання | | | |
|-------------------|---------------------------------|--|--|-----------------------|---------------------|----------------|
| | осіб | У % до облікової кількості штатних працівників | На виробництві | У навчальних закладах | Первинна підготовка | перепідготовка |
| | | | | | | |
| Україна | 10037 | 1808 | 436 | 85 | 49 | 701 |
| АР Крим | 256 | 41 | 6 | 8 | 3 | 22 |
| Вінницька | 369 | 99 | 49 | 2 | 1 | 18 |
| Волинська | 157 | 56 | 7 | 1 | 1 | 20 |
| Дніпропетровська | 684 | 108 | 42 | 4 | 8 | 55 |
| Донецька | 848 | 112 | 30 | 3 | 4 | 53 |
| Житомирська | 351 | 79 | 4 | | | 26 |
| Закарпатська | 261 | 29 | 5 | 2 | | 14 |
| Запорізька | 381 | 67 | 25 | 1 | 3 | 23 |
| Івано-Франківська | 336 | 45 | 16 | 1 | 2 | 19 |
| Київська | 389 | 67 | 9 | 3 | 1 | 26 |
| Кіровоградська | 286 | 22 | 4 | 1 | 1 | 13 |
| Луганська | 640 | 84 | 15 | 4 | 2 | 23 |
| Львівська | 719 | 88 | 13 | 6 | | 32 |
| Миколаївська | 222 | 66 | 13 | 1 | | 23 |
| Одеська | 429 | 57 | 12 | 4 | 2 | 35 |
| Полтавська | 397 | 97 | 24 | 3 | 1 | 34 |
| Рівненська | 264 | 53 | 9 | 3 | 3 | 23 |
| Сумська | 252 | 49 | 10 | 2 | 3 | 15 |
| Тернопільська | 270 | 44 | 4 | 4 | | 15 |
| Харківська | 656 | 171 | 33 | 11 | 4 | 63 |
| Херсонська | 220 | 36 | 9 | | | 16 |
| Хмельницька | 298 | 48 | 7 | 1 | 2 | 12 |
| Черкаська | 308 | 48 | 10 | 1 | 2 | 23 |
| Чернівецька | 228 | 64 | 8 | 3 | 1 | 16 |
| Чернігівська | 254 | 88 | 33 | 4 | 3 | 30 |
| м.Київ | 479 | 78 | 37 | 12 | 2 | 45 |
| м.Севастополь | 83 | 12 | 2 | | | 7 |

України “Про професійно-технічну освіту”, Постанова Кабінету Міністрів України від 3 червня 1999р №956 “Про затвердження Положення про ступеневу професійно-технічну освіту”; в сфері професійного навчання кадрів на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року №695 “Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва”; Положення про міжвідомчу консультативну раду з питань підготовки кадрів на виробництві; Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 №127/151 “Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві”. Необхідно особливо підкреслити, що процес підготовки кваліфікованого працівника в ринковій економіці не обмежується підготовкою та перепідготовкою робітничих кадрів, які забезпечили б гарантію еластичності трудової поведінки, рівні стартові умови, особливо для молоді, що досягає працездатного віку. Цей процес вимагає своєчасної перепідготовки працівників, особливо тих, що мають велику ймовірність бути першочергово вивільненими. Водночас, в ринковій економіці виникає досить складна проблема запровадження ефективного механізму відтворення якісної робочої сили, адекватного ринковим потребам.

На наш погляд, створення ефективних загальнодержавних умов для отримання загальної і професійної освіти осіб, що навчаються, визначається, по-перше, тенденціями природного відтворення населення, і по-друге, кількістю вивільнених осіб, які змінюють професію при переході з одного місця роботи на інше. Безперечно, не можна обходити увагою і такий фактор, як обсяги вкладень матеріальних і фінансових ресурсів у сферу виробництва і передачі знань. Сьогоднішня ситуація в цій сфері не тільки знецінює висококваліфіковану працю, але й призводить до певної “інфляції” освіти, уповільнення науково-технічного прогресу і застою в духовно-практичному розвитку суспільства.

Крім того, слід враховувати обмеження, по-перше, природних можливостей людини (можливостей переробляти і використовувати інформацію у відповідних сферах діяльності). Хоча природні потенції людини за тисячоліття біологічного і соціального розвитку значно зросли і постійно розвиваються нині, в кожний даний момент вони обмежені. Це значною мірою визначає якісні процеси на фазі виробництва кваліфікованої робочої сили.

По-друге, часові обмеження. У зв'язку з тим, що кошти на загальну і професійну освіту у кожний історичний проміжок часу обмежуються як можливостями економіки, так і розміром особистих нагромаджень, час загальноосвітньої та професійної підготовки вимушено обмежується певними термінами і відповідно досягнутим рівнем професіоналізму. Важливо зазначити, що розподіл робочої сили за сферами зайнятості починається на самому початку професійної підготовки. Це є одним з основних моментів у всьому процесі відтворення трудового потенціалу, бо від характеру процесу на цьому етапі залежить його розвиток на наступних фазах. Відомо, що незадоволення вибраною професією є однією з головних причин плинності працівників, що знижує їх трудову активність.

Багатоманітність форм власності на засоби виробництва сприяє свободі переміщення, створює широкі можливості кожному члену суспільства при виборі виду і сфери прикладання праці. Цьому сприяє розширення виробництва і зміна меж його розміщення, розвиток транспорту і зв'язку, поліпшення житлових умов та ін. Разом з тим, будучи необхідною умовою єдиного економічного процесу, розподіл і перерозподіл робочої сили в умовах переходу до ринку має переважно стихійний характер, який визначається попитом на неї та її пропозицією на ринку праці. Первинний розподіл робочої сили визначається існуючим розміщенням виробництва, яке у кінцевому підсумку детермінує розподіл за економічними регіонами і областями. Щодо зворотного зв'язку, коли розміщення і розвиток виробництва визначається наявністю в тому чи іншому районі робочої сили, то слід підкреслити, що ця ситуація в

умовах ринкової економіки не має масового характеру і суттєво не впливає на її розподіл та перерозподіл.

З розвитком ринкових відносин постійно і закономірно відбуваються зміни в галузевій структурі зайнятості населення. Перерозподіл робочої сили між сферами діяльності – об'єктивний процес, характерний для всіх областей України. Правда, тенденції в розподілі трудового потенціалу за галузями і сферами зайнятості в деяких регіонах виявляються по-різному. Це пов'язано з необхідністю подолання соціально-економічної кризи, яка спричинена низькою ефективністю системи господарювання і як наслідок – неспроможністю вирішувати соціальні завдання.

З дією фактора забезпечення відповідності отриманого працівником доходу результатам його праці та потребам його відтворення пов'язані зміни життєвих умов, тобто розвиток потреб і підвищення рівня їх задоволення. Оцінюючи з цієї позиції сучасні тенденції формування умов відтворення трудового потенціалу, потрібно підкреслити, що багато з них, зокрема соціально-економічних, діють як сильне гальмо на процес формування ринкових відносин.

У зв'язку з цим варто зазначити, що, як вважає значна кількість науковців країн-членів СНД [144], держава повинна брати участь у регулюванні заробітної плати за наступними напрямками:

- безпосереднє регулювання шляхом встановлення гарантованого мінімуму заробітної плати;
- здійснення достатньо жорсткої податкової політики щодо особистих доходів громадян;
- індексація грошових доходів або їх компенсація під час зростання цін;
- пряме регулювання заробітної плати у державному секторі економіки.

В ринковій економіці регулювання заробітної плати в приватному секторі економіки головним чином повинно здійснюватися на основі застосування договірної форми регулювання за участю соціальних партнерів. У зв'язку з

цим, слід зазначити, що основною формою регулювання заробітної плати в Україні повинна виступати договірна.

Як засвідчує світова і вітчизняна практика, одним із найскладніших і найбільш соціально конфліктних питань, що виникає у сфері соціально-трудових відносин на етапі ринкової трансформації, є визначення та затвердження на законодавчому рівні показника мінімальної заробітної плати². Тому надзвичайно важливо узагальнити світовий досвід, накопичений протягом ХХ століття щодо регулювання мінімальної заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата (МЗП) — це мінімальна величина грошової винагороди, що отримує працівник за роботу протягом певного робочого часу (години, дня, тижня, місяця). Вона може бути або фактичною, або регламентованою (фіксованою). Фактична МЗП визначається шляхом статистичного обстеження обсягів отриманої номінальної заробітної плати за певний період часу. Регламентована МЗП встановлюється законодавством або відповідним договором (угодою) і є гарантованим вартісним рівнем винагороди працівника, нижче якого він не може її отримувати.

Міжнародна організація праці (МОП), підкреслюючи різноманітність тлумачення терміну “мінімальна заробітна плата” в різних країнах і в різних контекстах, використовує його у своїх документах для позначення законодавчо затвердженої найнижчої межі заробітної плати, яка зафіксована в результаті певного процесу за участю державної влади. У такому понятійному значенні МЗП використовується і в цій роботі. Відзначимо, що більшість країн – членів МОП (в тому числі і колишній СРСР) не ратифікували конвенції стосовно МЗП, але застосовують цю категорію у своєму законодавстві. Економічний зміст категорії “мінімальна заробітна плата” полягає у тому, що це є такий грошовий еквівалент, який забезпечує задоволення потреб простого відтворення робочої сили наднизької кваліфікації за умов, коли її реалізація

² Складність вирішення цієї проблеми підтверджує і світовий досвід. Так, у Звіті про світовий розвиток за 1996 рік. “Від плану до ринку” Всесвітнього банку (с.107) підкреслено, що питання визначення мінімальної заробітної плати є на цей час однією з найгостріших проблем.

(тобто трудовий процес) відбувається в межах суспільно нормальної інтенсивності праці.

Застосування регламентованої МЗП має на меті реалізацію наступних цілей:

- фінансово-ресурсне забезпечення мінімально-необхідного рівня відтворення робочої сили;
- протидія тенденції зниження величини реальної заробітної плати в умовах конкурентної боротьби та інфляції;
- підвищення загального рівня оплати праці, виходячи з потреб зростання рівня життя найманих працівників;
- координація економічної та соціальної політики із динамікою економічного розвитку країни.

Правове регулювання МЗП в Україні забезпечується цілою низкою законів, в тому числі і Основним законом. Так, статтею 43 Конституції України передбачено, що кожен громадянин має право “на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом”. Зміст МЗП, порядок та умови визначення її розміру визначаються статтями 3, 8, 9 та 10 Закону України “Про оплату праці”. Порядок встановлення мінімальних соціальних гарантій в оплаті праці на рівні галузей та підприємств – у статтях 7 і 8 Закону України “Про колективні договори і угоди” та у статті 19 Закону України “Про підприємства в Україні”. Основні напрями регулювання МЗП визначені також у статті 95 Кодексу законів про працю України.

Найбільше непорозуміння викликає механізм визначення величини МЗП та її практичного застосування. З одного боку, профспілкові фахівці пропонують визначати її з урахуванням потреб працівника за принципом “справедливої” оплати, з іншого, – фахівці уряду вважають за необхідне враховувати економічні можливості і негативні наслідки, які виникають ще і тому, що МЗП використовується у якості розрахункової одиниці визначення не тільки тарифної ставки робітника першого розряду, але і деяких соціальних виплат. Хоча умови визначення розміру МЗП передбачені у статті 9 Закону

України “Про оплату праці”, суперечності переважно виникають через методологічну неузгодженість та відсутність чіткого механізму прийняття рішення сторонами переговорів. Не визначено розмір МЗП за погодинну норму праці, що передбачено статтею 3 вказаного Закону. На етапі створення засад функціонування ринкової економіки в Україні необхідно досить ґрунтовно передбачити правове забезпечення розвитку ринкових механізмів регулювання основних соціальних гарантій, які повинні створювати умови для здійснення захисту прав та свобод громадян, задоволення їх економічних і соціальних потреб, оптимізації відносин між працею і капіталом.

У світовій практиці існує щонайменше три основні підходи, щодо визначення впливу змін мінімальної заробітної плати на розвиток виробництва, ринок праці та доходи працівників, які взаємно доповнюють один одного. Це стосується оцінки впливу змін МЗП на соціально-економічний розвиток.

Перший, найбільш простий і поширений метод оцінки, передбачає загальне дослідження на основі упорядкування та аналізу існуючих показників ринку праці і тенденцій економічного розвитку. Другий, – засновано на спеціальних дослідженнях. Третій, – передбачає використання формалізованих економічних моделей та методів економетричного аналізу. Загальні дослідження передбачають отримання висновків на основі кількісного та якісного аналізу існуючої статистичної бази з використанням простих розрахунків без застосування спеціальних методів та економічних моделей.

В результаті дослідження провадиться низка порівнянь рівнів МЗП з тенденціями змін індексу цін та динамікою середньої заробітної плати. Цей аналіз передбачає вивчення галузевих особливостей, що мали місце у змінах не тільки зазначених, але і інших показників, зокрема тих, які стосуються зайнятості, обсягів виробництва, прибутків, цін та інших показників, на які може мати вплив зміна рівня МЗП.

На базі досліджень сімейних бюджетів та рівнів оплати праці за категоріями працюючих здійснюється розрахунок можливих змін структури доходів у окремих груп населення та визначається диференціація доходів за їх

рівнями. Оскільки терміни проведення загальних досліджень не співпадають з термінами регулювання МЗП, то інформація щодо працівників, які отримують низьку заробітну плату, має бути уточнена з урахуванням існуючих тенденцій зміни структурних пропорцій в системі заробітної плати. Такі уточнення ґрунтуються на припущенні, що відповідний розподіл працівників за рівнями заробітної плати має однакову динаміку змін, тобто змінюється у такій самій пропорції, як і рівень середньої заробітної плати або інший показник загальної системи заробітної плати. Розрахунки, як правило, обмежуються визначенням обсягів додаткових коштів, що необхідні для здійснення зміни МЗП та кількості низькооплачуваних працівників, яких ці зміни торкаються. Окрім того, проводяться аналітичні розрахунки впливу змін рівня МЗП на заробітну плату, що перевищує мінімальну. З метою недопущення помилки, оцінки здійснюються з використанням не одного або кількох показників, а широкого кола кількісних показників та якісної інформації³. Основною перевагою методу оцінки з використанням загального дослідження є його практичність, яка заснована на використанні досить доступної інформації, простоті і швидкості аналізу, що не потребує великих витрат. Оцінка, зроблена за цим методом, є початковим етапом у подальшому аналізі.

Для отримання більш точних оцінок застосовуються спеціальні дослідження, які мають різні форми та методи аналізу. Більшість із них призначена для дослідження тенденцій розподілу заробітної плати до і після зміни рівня МЗП. Частина їх дозволяє з'ясувати, яким чином підприємства пристосувалися до підвищення витрат на робочу силу. Із цією метою, одночасно зі збором інформації щодо зайнятості, цін, норми прибутків тощо, провадиться опитування підприємств стосовно характеру заходів, які вони застосували для пристосування їх діяльності до нового рівня МЗП. Деякі

³ Наприклад, якщо підвищувати співвідношення МЗП до середньої заробітної плати у разі, коли базовий рівень МЗП є досить низьким, то протягом певного періоду це підвищення не повинно знижувати рівень зайнятості і норму прибутку. Проте коли підвищення МЗП призводить до скорочення обсягів виробництва і прибутку або до підвищення рівня інфляції, то це свідчить про надмірний вплив МЗП на середню заробітну плату і на витрати виробництва.

спеціальні дослідження з'ясовують демографічні аспекти змін МЗП, а також стан ринку малокваліфікованої робочої сили.

Загальний принцип спеціальних досліджень полягає в уточненні найбільш важливих наслідків зміни МЗП, які не мають достатньої інформаційної бази. Це може стосуватися окремих категорій працівників, галузей виробництва або навіть підприємств. Спеціальні дослідження є характерною складовою частиною програм з МЗП у розвинених країнах. Наприклад, у Великобританії такі дослідження проводяться на запит Консультативної служби з примирення та арбітражу і включають опитування підприємців окремих галузей за листуванням, безпосереднє опитування на робочих місцях підприємців, менеджерів і працівників, аналіз інформації про структуру і розподіл зайнятості в галузі, розміри підприємств, їх організаційні структури, розташування, основні види та обсяги збуту продукції, проведення переговорів із професійними спілками, методи надання додаткових виплат та допомог, оплату наднормованої праці, щорічних відпусток, вихідних, у разі хвороби, пенсійне забезпечення, харчування тощо. Окрім того, аналізуються середні погодинні норми оплати праці, розподіл працівників за статтю, віком, професіями і методам оплати.

Найбільш інтенсивні спеціальні дослідження впливу змін МЗП традиційно проводяться у США, і пов'язані з тим, що відповідно до розділу 4(г) Закону про справедливі стандарти праці, Міністр праці у січні кожного року повинен надавати Конгресу звіт, який містить аналіз МЗП, що встановлена відповідно до Закону, з урахуванням змін вартості життя і продуктивності праці, а також рівнів заробітної плати у галузях виробництва, здатності роботодавців забезпечити підвищення заробітної плати та інших чинників, які, на його думку, відносяться до цього питання.

Широке застосування у дослідженнях отримав "індекс ступеня впливу", що розраховується як відношення приросту заробітної плати у зв'язку із підвищенням МЗП до існуючого фонду заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату меншу, ніж новий рівень МЗП. Деякі спеціальні

дослідження з цих питань проводяться й у Європейському економічному співтоваристві.

З метою виявлення окремого впливу МЗП серед багатьох інших чинників виробництва використовується економетричний аналіз із застосуванням економічних моделей, які дозволяють отримати не тільки кількісну вагу значення внеску кожного чинника, але і оцінити “надійність” та пояснити механізми цього впливу. Економетричні методи дозволяють врахувати альтернативні засоби регулювання заробітної плати, а також тенденції розвитку економіки і можливі напрями пристосування до змін МЗП. Незважаючи на те, що застосування економетричних методів забезпечує проведення більш складного і точного аналізу, він має декілька важливих зауважень, на яких слід зупинитися окремо.

Перше, – стосується ступеня адекватності економічної моделі реальній дійсності. Коли попередні припущення щодо тих чи інших взаємозв’язків окремих показників моделі є неправильними або занадто спрощують реальність, то результати аналізу не можуть вважатися достовірними.

Друге, – регресійний аналіз не забезпечує необхідного визначення сукупності нестійких зв’язків між показниками, що використовуються, а визначає лише ступінь взаємовпливу (кореляції) між цими показниками, і тому отримані кількісні характеристики обов’язково повинні бути якісно інтерпретовані, що викликає суттєві суперечки.

Третє, – застосування економетричних методів має багато технічних проблем, що пов’язані із ступенем відповідності емпіричних даних концептуально визначеним показникам або із придатністю застосованих методів розв’язувати існуючі проблеми. У випадку, коли використовуються досить агреговані дані, отримані висновки будуть мати досить обмежений характер, навіть незважаючи на складність застосованих методів аналізу. У зв’язку із цим оцінки, що отримані шляхом економетричного аналізу, не завжди мають остаточний характер. У цій галузі досліджень, як і в інших, ступінь

достовірності отриманих висновків може зростати відповідно до їх кількості та ступеня врахування попередніх недоліків аналізу.

Незважаючи на переваги економетричних методів аналізу впливу МЗП у порівнянні з іншими, вони ще не набули широкого застосування⁴. Економічні моделі і економетричні методи мають досить складну структуру, що не дозволяє їх докладно викласти у цій публікації, але деякі аналітичні підходи, що тут застосовуються, заслуговують на увагу. Так, деякі дослідження, що були проведені в США, присвячені пристосуванню зайнятості до змін рівня МЗП. Зокрема аналіз передбачає такий аспект, як врахування циклічних та сезонних змін. Інші дослідження присвячені характерним особливостям функціонування окремих галузей та побудовані на врахуванні загальнонаціональних змін економічного розвитку.

В аналізі стану сільськогосподарського виробництва дослідниками застосовувалися регресивні зв'язки між заробітною платою, кількістю найманих працівників у фермерських господарствах, цінами на сировину, паливно-мастильні речовини та техніку, вартістю землі, цінами на продукцію, кінцеву продукцію галузі, а також тенденції розвитку сільськогосподарських і несільськогосподарських галузей.

Інші дослідження зосереджувалися на вивченні впливу МЗП на стан економіки на макрорівні і враховували не тільки стан ділової активності у різних галузях, але аналізували, скажімо, і такі чинники, як обмеженість трудових ресурсів. Для цього, наприклад, розраховувалися індекси участі молоді у збройних силах, участі жінок, які мають дітей, у виробництві, а також розподіл населення і працівників за статтю, віком і расою, групи працівників, що мають повний і неповний робочий день.

Деякі моделі враховували “сподівання” працівників на зміну рівня МЗП, реакцію на можливу міграцію в інші галузі, а також вікові цикли їх ділової

⁴ Обмежене використання економетричних методів дослідження у країнах, що розвиваються, пов'язане з відсутністю належної статистичної інформації та фахівців, які мають необхідну кваліфікацію з цього питання.

активності і забезпечували порівняння між штатами, містами, районами і локальними ринками праці.

Спеціальні дослідження сімейних бюджетів, які були присвячені аналізу впливу МЗП на бідність, дозволили не тільки отримати висновок про те, що він “дивно незначний”, але і виявити причини (у тому числі і приховані) цього явища. Зокрема одним із пояснень було те, що малозабезпечені працівники не можуть працювати достатню кількість годин для того, щоб зміни їх заробітної плати дозволили їм вийти з бідності, а також те, що більшість працівників, які отримують МЗП не є представниками бідних сімей. Було з’ясовано, що бідними є лише 23%_низькооплачуваних дорослих працівників і 7% молоді.

Розробка моделей впливу МЗП на зростання загальної заробітної плати і розподіл доходів проводилася МОП у рамках Світової програми зайнятості для кількох країн, що розвиваються. Зокрема багатомасштабна економічна модель “BACHUE”, яка була побудована для Філіппін, передбачає дослідження прямого і побічного впливу економічної і демографічної політики на процеси розвитку і була використана для визначення впливу регулярних щорічних підвищень МЗП некваліфікованим робітникам на 4% протягом 1975 - 2000 років. Незважаючи на те, що таке підвищення МЗП не є характерним і виходить за межі звичайного, розгляд його можливого впливу є досить корисним для вибору стратегії розподільчої політики і політики доходів.

Міжсекторний вплив змін МЗП також досліджувався в дезагрегованій макроекономічній моделі, що застосовувалася в Колумбії і яка передбачала врахування рівнів заробітної плати, цін і розподілу доходів між групами сімей. Досвід застосування різних видів і методів досліджень впливу МЗП на ті чи інші показники соціально-економічного розвитку в окремих країнах свідчить про те, що їх ефективність слід розглядати в контексті конкретних економічних умов, що існують у цих країнах.

Отримані висновки не завжди є однозначними і потребують свого ретельного обґрунтування та інтерпретації з метою досягнення широкої довіри сторін переговорів. Причини цього полягають у тому, що дослідження не

завжди повністю виділяють вплив встановлених рівнів МЗП серед інших економічних чинників. Однак, це не повинно бути приводом для того, щоб піддавати сумніву важливість оцінок, як основного елементу програми регулювання МЗП. Оцінки забезпечують важливий внесок у пояснення питання і підвищення рівня розуміння можливого діапазону впливу економічних факторів, які необхідно враховувати для забезпечення відповідних змін МЗП.

На наш погляд, вирішити проблему адекватної оцінки ефективності соціально-економічної трансформації ринку праці можна лише при врахуванні широкого спектру показників, серед яких показники рівня життя населення займають не останнє, але, і це слід підкреслити, результуюче місце.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, необхідно зазначити, що для забезпечення умов реалізації безпосереднього взаємозв'язку соціально-економічної трансформації ринку праці та рівня життя населення необхідно:

- практично реалізувати визначені Конституцією України права людини на працю та соціальний захист;
- забезпечити пріоритет соціально-економічного розвитку тих регіонів або галузей економіки, що максимально враховують потреби населення та загальнодержавні інтереси;
- першочергово переозброїти підприємства тих галузей економіки, що забезпечують сталий економічний розвиток держави і максимально ефективну зайнятість населення;
- реалізувати систему заходів щодо адекватної оцінки праці, в тому числі і за рахунок поглиблення реформи заробітної плати;
- запровадити розробку довгострокового прогнозу наслідків реалізації тих чи інших моделей трансформації ринку праці в державі та її окремих регіонах.

Соціально-економічну ефективність процесу трансформації ринку праці, на наш погляд, передусім, повинні визначати показники, що засвідчують:

- підвищення рівня заробітної плати;
- зростання продуктивної зайнятості робочої сили;

- скорочення обсягів прихованого безробіття та втрат робочого часу;
- збереження потенціалу робочої сили;
- забезпечення соціального захисту працівників.

Для забезпечення такого розвитку і типу трансформації необхідно провести цілеспрямовану роботу щодо фактичної ліквідації прихованого безробіття у вигляді неоплачуваних відпусток з ініціативи адміністрації, повної ліквідації заборгованості із заробітної плати працівникам, запровадження погодинної мінімальної заробітної плати, спеціальної політики щодо відродження підприємств з високою фондоозброєністю праці, залучення у вітчизняне виробництво ефективних інвестицій тощо.

Висновки до 3 розділу

Складнощі перехідного періоду призвели до того, що у визначенні пріоритетних завдань за основу брався підхід бюджетної можливості, тобто наявність фінансових ресурсів, що, звісно ж, не враховувало ймовірних соціальних наслідків. І вони не забарилися, що стало очевидним особливо на прикладі колись аграрно-індустріальних областей. Більшість з них, залишившись без об'єктивно необхідної державної підтримки, без реальних інвестицій, перетворилася в регресивні адміністративно-територіальні одиниці з аграрним, переважно слабо розвиненим сектором економіки, високим рівнем безробіття.

Передумовою реформування оплати праці в бюджетній сфері повинна бути розробка нормативів чисельності працівників. Під час реорганізації центральних органів виконавчої влади в рамках проведення адміністративної реформи усіх категорій та органів державного управління різного організаційно-правового рівня, необхідно упорядкувати оплату праці державних службовців, встановити оптимальні співвідношення між розмірами їх посадових окладів, інших виплат. Потребує удосконалення і механізм

регулювання умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності. Рівень посадового окладу керівника без доплат, надбавок і премій повинен пов'язуватися з рівнем оплати праці на підприємстві у відповідному співвідношенні до основної заробітної плати працівників основного виробництва.

Економічною передумовою підвищення конкурентноздатності працівників є висока професійна підготовка і досягнення мінімальних витрат на здійснення заданої виробничо-економічної діяльності за умов підвищення якості виконуваних видів роботи (послуг). На цій основі забезпечується можливість розширення виробництва продукції і надання послуг і, відповідно, отримання більшого прибутку від основної діяльності.

Окремі фактори, які забезпечують підвищення якості трудових послуг можуть бути виокремлені в наступні дві групи: що пов'язані із здійсненням додаткових витрат і не вимагають здійснення додаткових фінансово-економічних витрат. До першої групи переважно відносяться фактори, пов'язані із зростанням культурно-технічного рівня працівників, що вимагає певних капітальних вкладень, до другої групи – пов'язані з покращенням безпосередніх умов якості трудових послуг.

Індивідуальна робоча сила є частиною сукупної, а отже, здатна приймати на себе властивості, котрі характерні останній. В умовах конкуренції особливе значення мають такі ознаки сукупної робочої сили як керованість, дисциплінованість, ініціативність. Тому організаційні форми праці все частіше будуються таким чином, щоб індивіди їх набували в процесі власної трудової діяльності. Це досягається шляхом надання більшої самостійності працівнику при одночасній кооперації трудового процесу. Таким чином, реалізують переваги індивідуальної праці та праці в колективі (групі) для підвищення свого життєвого рівня.

РОЗДІЛ 4

ПРІОРИТЕТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ЗАВДАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЖИТТЄВОГО РІВНЯ НАСЕЛЕННЯ

4.1. Нова парадигма соціальної рівноваги населення в умовах структурних змін у системі зайнятості

Кінець 80-х – початок 90-х рр. минулого століття – це епоха, що увійшла в історію українського народу під знаком вагомого вибору. Суспільна свідомість дозрівала до рівня сприйняття неминучості не тільки політичних перетворень, що викликали крах Радянського Союзу, а й доленосних для всього пострадянського простору нових економічних орієнтирів. Формування ринкового механізму господарювання та приватної власності, започатковували нові умови функціонування сфери виробництва товарів та надання послуг. З усвідомленням необхідності побудови високопродуктивного, маневреного, конкурентоспроможного, господарського механізму, прийшло і розуміння глибини соціальної сутності оновлень. Населення України за рівнем доходів швидко поділилося на дві групи: багату меншість і бідну більшість. Формування третьої економічної сили – людей із середнім достатком, на яких базується внутрішня стабільність розвинених країн – у вітчизняних умовах, внаслідок повільного процесу ринкових перетворень, затяглося. У цьому й криється головна загроза соціально-політичній стабільності в державі. Без значної чисельності членів суспільства із середнім достатком неможливо будувати державу з соціально-ринковою орієнтацією. Феномен чи закономірність? Свого часу відомий економіст Прудон вважав бідність явищем універсальним, характерним для всякої економічної системи і для всіх часів існування людства. За первіснообщинного ладу, коли, здавалося б, майнової

нерівності між членами племені не було, все ж існували протиріччя між племенами чи родами.

Із розвитком наступних формацій змінювався уклад економічного буття, але фактори, що зумовлювали бідність індивідуума або сім'ї, залишалися традиційними, лише трансформуючись під впливом історико-соціальних реалій. Втрата здоров'я чи не завжди вела до зубожіння, як і пияцтво, небажання працювати. З розвитком продуктивних сил і виробничих відносин у суспільстві бідніли ті, хто внаслідок низької кваліфікації витіснявся з ринку праці, втрачав майно чи деградував, як особистість, опинившись у полоні шкідливих звичок (наркотики, алкоголізм, азартні ігри).

Відсутність прагнення до матеріального збагачення може мати й іншу природу – соціально-психологічну. Філософ Г. Сковорода, обравши шлях морального служіння народу, став мандрівним просвітителем. В ім'я цієї ідеї він відмовився від матеріальних благ.

Сучасне “паломництво” українців за кордон викликане прагненням отримати заробітки, яких не можна знайти на рідній землі. Але там висококваліфікований спеціаліст-громадянин нашої країни нерідко змушений найматися на виконання низькокваліфікованої роботи. Так диктують обставини, адже іноземні ринки праці відчувають потребу в низькооплачуваних (за мірками цивілізованого світу) працівниках. Потреба в дешевій робочій силі відчувається й в Україні, тільки рівень оплати в нас і за кордоном – поняття далеко не тотожні. Втім, для будь-якого суспільства бідність з явища переростає в серйозну проблему, якщо розвивається соціальна напруга. З метою недопущення соціального вибуху держава змушена вживати превентивні заходи, вдаватися до регулювання соціально-економічних процесів. Започатковуються відповідні програми, що мають на меті пом'якшити проблему бідності. Суспільство виробляє певні критерії доходу і для тих, хто не досягає мінімальної межі, встановлюються пільги, дотації, субсидії, допомоги тощо. При цьому не ставиться мета викорінення бідності взагалі, оскільки таке є утопією. Державне регулювання у соціальній сфері націлене на зміну якісної

характеристики бідності. Йдеться про сприяння в елементарному, насущному, необхідному для виживання. Проте при підвищенні загального рівня благополуччя добробуту підходи до критеріїв малозабезпеченості змінюються у бік збільшення. Відбувається черговий спіралеподібний виток, на якому знову з'являється певна кількість населення, прибутки якого не відповідають стандартам.

Бідність – категорія економічна. Вона існує в будь-якому суспільстві, маючи свої виміри, характерні особливості, які відображають пропорції між продуктивними і споживацькими силами. Коли баланс між ними порушується, держава неспроможна соціально захистити населення і проблема бідності загострюється через позбавлення можливості більшої частини членів суспільства задовольнити свої нагальні потреби.

Г. Спенсер підкреслював, що економічна нерівність створює передусім психологічний стимул для ефективної праці. Природно, бо людина зацікавлена в отриманні вищого заробітку за свій труд, аби поліпшити сімейне благополуччя [295, с. 3].

У соціально орієнтованій економіці зростання матеріальної нерівності не стає підґрунтям до масового невдоволення, якщо становище малозабезпечених верств населення не погіршується внаслідок реалізації соціальних програм, котрі підтримують суспільну рівновагу. При цьому все-таки зберігається альтернатива між зростанням економічної ефективності та соціальною справедливістю. Аналіз соціологічних досліджень, проведених автором, переконливо свідчить про пріоритетність створення державою умов для самостійного достатнього матеріального забезпечення особи (табл. 4.1).

Ідеально, коли прогрес у виробництві супроводжується розширенням бази соціальних гарантій, зростанням обсягів і кількості допомог. Правда, різні пільги, субсидії вимагають суттєвого збільшення бюджетних асигнувань. Оскільки дохідна частина бюджету формується з податків та зборів, то вони, як правило, зростають. Це прийнято називати “податковим пресом”, який тисне на економічно активну частину суспільства. Наслідки очевидні.

Таблиця 4.1

Відповідь респондентів на запитання “Яку роль держави Ви бачите в сфері соціального захисту населення”, ранг

| Місто | Невтручання | Розширення процесу надання різноманітних пільг, доплат, компенсацій | Створення державою умов для самостійного достатнього матеріального забезпечення індивідуума із поступовим переходом держави до мінімізації пільг, допомог і компенсацій |
|----------|-------------|---|---|
| Вінниця | 3 | 2 | 1 |
| Херсон | 3 | 2 | 1 |
| Самбір | 2 | 3 | 1 |
| Чортків | 3 | 2 | 1 |
| Калуш | 3 | 2 | 1 |
| Луганськ | 3 | 2 | 1 |

Безпосередні виробники опиняються в не вигідних для них умовах: більше заробляють – більше віддають. А споживацький прошарок живе в атмосфері “мені мусять дати”. Тому життєво необхідним стає пошук рівноваги між ефективною економічною доцільністю і справедливістю. Баланс здатний забезпечити стабільність у суспільстві. Творча думка в пошуку логічного висновку подолала тривалий шлях. Про це свідчать результати наукових праць, присвячених проблемі бідності.

Європа. XVIII ст. Економісти А. Сміт, П.-Ж. Прудон, Г. Спенсер, Т. Мальтус, Д. Рікардо, вивчаючи тему бідності, стояли на так званих соціал-дарвіністських позиціях. Ідея, яку вони сповідували, ґрунтувалася на вченні Чарльза Дарвіна про природний відбір, про виживання сильнішого. Прибічники цієї течії були доволі категоричними, вважаючи, що соціальна нерівність

неподолання, а тому всілякі соціальні реформи не дають результатів. Сповідувався принцип особистої відповідальності за свій добробут.

Ж. Прудон пішов далі, визначивши два типи бідності: відносну та абсолютну. Він віддавав належне не лише факторам фізичного виживання, а й звернув увагу на потребу людини відповідати прийнятим у суспільстві стандартам. І нині у свідомості індивідуума живе бажання робити щось так, аби не гірше, ніж у інших.

Для Е. Реклю, К. Маркса, Ф. Енгельса – представників іншого напрямку у вивченні питань бідності – малозабезпеченість рівнозначна соціальному злу, породжується певним типом розподілу результатів праці. У схемі, яку вивів К. Маркс, вказується на співвідношення виробництва і доданої вартості. Е. Реклю необхідною умовою подолання бідності визнавав рівний розподіл продуктів та товарів між членами суспільства, вирахувавши фізіологічний мінімум існування. Марксизм же бідність розумів як відсутність засобів виробництва у найманих працівників, а її рівень оцінював відповідно до життя процвітаючих капіталістів.

Отже, кожна наукова теорія містила раціональне зерно. У зіткненнях думок народжувалися і шліфувалися підходи до глибокого і всебічного вивчення теми бідності. Ще в кінці XIX ст. англійські економісти С. Буш та Б. Роунтрі виступили з концепцією абсолютної бідності. У 60-х роках XX ст. американець М. Оршанський поглибив цю теорію, яка побудована на аналізі основних потреб особи чи сім'ї і започаткувала терміни фізіологічних потреб та мінімального споживчого кошика [356]. Ці категорії в нинішньому ужитку стали постійними. Економісти минулого мінімальний споживчий кошик визначали з розрахунку вартості дієти, яка дозволяє організму функціонувати, плюс мінімум необхідного в житлі, одязі, взутті.

Теорія абсолютної бідності не раз зазнавала критичних випадів. Опоненти наголошували на слабкому місці, скажімо, що не можна навіть умовно закладати в один кошик набір продуктів, необхідних для здорового, у розквіті сил, працівника та людини похилого віку. Тим паче, що споживчий кошик

американця різко відрізняється від українського, на вмісті якого серйозно позначилася глибока криза. До речі, погляди представників різних течій теорії абсолютної бідності також містять відмінності. Б. Роунтрі підкреслював, що сім'я може бути бідною, бо їй не вистачає заробленого для існування або через нерозумні, непродумані витрати. Е. Енгель, проаналізувавши статистику бюджетів домогосподарств, підмітив цікаву закономірність: видатки на харчування зменшуються, коли збільшуються доходи господарства. Звідси був прокладений місток в економічній теорії до вирахування коефіцієнтів затрат на харчування. Невдовзі був встановлений своєрідний поріг: бідна сім'я тратить більшу частину доходу (коефіцієнт затрат високий) на харчування, а багата, навпаки, тому в неї коефіцієнт затрат нижчий. Цим показником можна користуватися при аналізі економік слаборозвинених країн, коли вивчаються природа та характер бідності. Для порівняння в таблиці 4.2 наведена структура кінцевого споживання в країнах світу. В розвинених державах підвищення коефіцієнта затрат на харчування зумовлене іншим, ніж у нас, стилем і рівнем життя, його укладом. Скажімо, витрати на делікатеси – також видатки на харчування, проте вони є ознакою заможності, а не бідності.

У західній економічній науці поширення набула економічна теорія відносної бідності, яка також має кілька напрямків. Англійці С. Мілер та Р. Робі визначають бідність як причину нерівності в суспільстві [354]. Лауреат Нобелівської премії А. Сен у свою чергу застерігав, що бідність не може бути ліквідована, і будь-які заходи не приведуть до повної перемоги з цим соціальним злом [362].

Є й інша думка, яка полягає в тому, що можна побудувати суспільство, в якому не було б нікого, хто мав би дохід нижчий, ніж половина середньостатистичного доходу. Твердження, на жаль, далеке від реалій, ґрунтується на сталості, постійності, не враховуючи змін стандартів у житті. Приміром, сім'я має дохід дещо нижчий від половини медіанного, але володіє престижним авто, модерним житлом, зручною і облаштованою дачею,

Структура кінцевого споживання домашніх господарств в окремих країнах світу в 2000 р., % [250, с. 23]

| Країна | Разом | У тому числі | | | | | | | |
|----------------|-------|------------------------------------|---------------|--------------------------------------|--------------------------------|-----------------|---------------------|-------------------------------|------|
| | | Продукти харчування, напої і тютюн | Одяг і взуття | Оплата квартири і комунальних послуг | Меблі й обладнання для будинку | Медичні послуги | Транспорт і зв'язок | Відпочинок, культура й освіта | інше |
| Великобританія | 100 | 14.5 | 5.1 | 14.9 | 5.1 | 8.8 | 13.7 | 17.1 | 20.9 |
| Угорщина | 100 | 23.9 | 4.7 | 16.7 | 5.7 | 9.9 | 15.7 | 14.9 | 8.5 |
| Німеччина | 100 | 12.4 | 5.2 | 19.1 | 5.7 | 10.4 | 13.7 | 14.0 | 19.5 |
| Іспанія | 100 | 17.1 | 5.9 | 13.2 | 5.5 | 10.4 | 14.1 | 16.3 | 17.4 |
| Італія | 100 | 15.0 | 7.9 | 16.7 | 8.1 | 10.4 | 13.2 | 14.1 | 14.7 |
| Латвія | 100 | 31.3 | 8.0 | 13.2 | 2.7 | 7.8 | 9.8 | 15.9 | 11.3 |
| Нідерланди | 100 | 11.6 | 4.9 | 16.4 | 5.8 | 9.3 | 12.3 | 16.2 | 23.5 |
| Португалія | 100 | 19.6 | 6.7 | 9.1 | 6.4 | 9.3 | 17.2 | 16.4 | 15.3 |
| Росія | 100 | 38.7 | 11.4 | 5.8 | 4.5 | 7.4 | 11.3 | 9.6 | 11.3 |
| Україна | 100 | 45.4 | 4.7 | 9.3 | 2.2 | 7.6 | 8.7 | 11.2 | 10.9 |
| Франція | 100 | 14.2 | 4.1 | 20.3 | 5.1 | 12.5 | 13.6 | 14.7 | 15.4 |
| Швеція | 100 | 11.8 | 3.8 | 21.4 | 3.4 | 10.4 | 11.3 | 17.3 | 20.6 |
| Ізраїль | 100 | 17.5 | 2.9 | 21.4 | 6.5 | 10.0 | 9.8 | 19.4 | 12.5 |
| Японія | 100 | 15.5 | 5.0 | 20.8 | 4.5 | 10.6 | 10.3 | 12.8 | 20.6 |
| Мексика | 100 | 25.2 | 3.5 | 12.6 | 7.4 | 6.6 | 17.3 | 11.3 | 16.1 |
| США | 100 | 8.7 | 5.0 | 15.8 | 4.8 | 15.9 | 12.0 | 16.7 | 21.1 |

коштовностями. Чи належить вона до бідних? Звісно, ні. На рисунку 4.1 показаний рівень бідності в Україні та деяких країнах світу.

Тепер інша ситуація. Загальне зниження доходів членів суспільства не змінює відносної межі нерівності. Проте заможному доведеться економити на предметах розкоші, а малозабезпечений у той же час змушений мінімізувати кошти на харчування. У зв'язку з цим соціологи висунули так звану концепцію

Рис 4.1. Рівень бідності в Україні і деяких країнах світу в 2000р. [250, с. 21]

“відносних нестатків”.

Особа порівнює себе з іншими. На фоні бідних її матеріальний добробут виглядає прийнятно, чого не скажеш, коли за порівняння брати багатих. Не слід забувати і внутрішні переконання індивідуума. Є люди, котрі не мають коштів на предмети розкоші, проте задоволені тим, чого досягли. Інші невдоволені навіть високим рівнем доходів, прагнучи володіти ще більшими. Тобто, існує співставлення і порівняння себе з іншими соціальними групами.

Близька до концепції “відносних нестатків” і теорія розуміння бідності як оціночного судження. Американці М. Оршанські та Е. Хобсбаун зазначають, що бідність несе в собі відгомін тих процесів і тенденцій, котрі характерні для даного суспільства [355]. З цього приводу цікавим є спостереження, наведене Б. Генкіним з життя американського психолога і спеціаліста з медитації Р. Альперта, котрий описував своє добровільне заслання в Гімалаях як екстаз, порівнюючи сприйняття таких же умов американськими військовополоненими льотчиками, для котрих це було жахом [85, с. 47].

А тепер про напрям, який розглядає бідність крізь призму політичної дефініції. Він бере за основу політичні кроки в ідеології суспільства і курсі його керівної верхівки. Це втілюється, наприклад, у законах про соціальне забезпечення, відображається статистичними параметрами, визнаними на офіційному рівні. У Великобританії користуються показником лінії бідності, під яким розуміють процент надання допомоги особам та сім'ям, які відповідають критеріям, що заведені у спеціальні шкали соціального сприяння.

Найважливішим критерієм, котрий характеризує бідність, є мінімальний споживчий бюджет. Фактично він є тим показником вартості життя, який проводить межу між забезпеченістю і бідністю [189, с. 2]. Думаємо, що варто зосереджуватися не тільки на економічних факторах проблеми бідності. Адже в такому разі за кадром залишається не менш важливе: соціальні умови. Тому прийнятним стає узагальнюючий підхід, який поєднує соціальне розуміння з

економічним, інтерпретує матеріальний і соціальний добробут щодо сучасних умов.

Економічний аспект забезпеченості визначає рівень доходу, необхідний для задоволення потреби в певних товарах та послугах. Соціальний, зі свого боку, – акцентує на ступені соціальної участі особи в діяльності суспільства. На думку дослідників соціальної поведінки людей, кожен індивідуум зорієнтований, як мінімум, мати стандартний пакет товарів і послуг, доступних середньостатистичному члену суспільства.

М. Фрідмен став основоположником школи людського капіталу, вибудованої на теорії розподілу доходів. Він дослідив і обґрунтував залежність частки доходу, що витрачається на споживання, від постійного або очікуваного прибутку. Співвідношення доходів і споживання населення США, зафіксовані протягом ста років, були проаналізовані Фрідменом. Він вказував на те, що постійне споживання не змінюється, навіть, коли дохід тимчасово збільшується (зменшується).

На психологічно-вікові зміни у виборі життєвого стандарту звернув увагу Ф. Модельні. Він зробив висновок, що молоді люди мають прагнення підтримувати високий стандарт побуту, вкладаючи прибутки у нерухомість, матеріальні цінності; старші - схильні витрачати заощадження, живучи за рахунок надбаного упродовж активного життя. Соціальні виразки, пов'язані з кризовими явищами в сучасній економіці багатьох пострадянських країн, продовжують серйозно турбувати громадськість і пошквлювати науково-дослідницький пошук, спрямований на всебічне вивчення природи негараздів, шляхів та можливостей їх подолання, визначення орієнтирів, до яких треба йти в ім'я загального блага.

Соціальна рівновага в суспільстві, організованому за ринковими критеріями, визначається прийнятним рівнем економічної забезпеченості і становищем у державі для всіх верств населення. Іншими словами, середньозважений показник оцінює оптимальні статки сім'ї відносно груп родин з ідентичними соціально-демографічними характеристиками та

соціально-демографічним потенціалом. Стабільною можна вважати ситуацію, за якою особа чи сім'я невдоволені становищем, проте мають реальну можливість шляхом власної активності на ринку праці поліпшити свій матеріальний добробут. Втім, завжди неодмінною умовою функціонування ринкової економіки виступає економічна нерівність. Це аксіома. Головне, щоб зберігалася соціальна рівновага, оскільки в такому суспільстві особливої напруги не повинно виникати між представниками різних категорій населення.

Особливу групу показників диференціації доходів становлять коефіцієнти концентрації доходів. Вони становлять основу методології Парето-Лоренца-Джині. Перший встановив зворотню залежність між рівнем доходів і кількістю осіб, що їх отримують. Другий розвинув цю ідею, зобразивши її графічно. Вона увійшла в науку, як “крива Лоренца”. А К. Джині розробив методику розрахунку коефіцієнта концентрації доходів.

Межі, що розділяють багатих і бідних, вважав видатний вчений початку ХХ ст. П. Сорокін, стають або ширшими, або вужчими. Він назвав їх економічною стратифікацією, яка має кілька проявів. По-перше, життєвий рівень населення не є постійним, а весь час трансформується відповідно до економічного середовища. По-друге, в історії сім'ї, нації, держави не існує стійкої тенденції, вічної в часі, до процвітання або ж зубожіння. Ці процеси відбуваються, так би мовити, як рух вперед і назад лише в певний період. А тому чітко окреслюються часові цикли: менш тривалі – в діловій активності і великі – у соціальній сфері. У своїх працях П. Сорокін зосередився на проблемі рівності, виходячи з природи буття. Він заперечує, зокрема, розуміння рівності як тотожності [281], оскільки не можуть всі бути однаково розумними, обдарованими усіма талантами. Абсурдним було б намагання звести всі людські якості до спільного знаменника. Адже в основі моралі такої тотожності завжди лежатиме приниження геніїв, творців, носіїв культури, науки, освіти, винахідників.

Рівність слід розуміти по-іншому: як пропорційність в отриманні соціально-економічних та фінансових благ до заслуг кожного члена

суспільства. А вже буття визначає міру цього розподілу. У XVII-XVIII ст. стався відхід в оцінці соціальних функцій людини від релігійних критеріїв до господарських. Через кілька наступних десятиріч домінувати почала величина капіталу. Соціалізм спробував підібрати свою мірку, висунувши гасло особистої суспільно корисної праці – основи розподілу соціальних благ. Як би не було, в ту чи іншу історичну епоху відбувався рух у розумінні корисності праці, який зміщувався від групової вигоди до особистої, і навпаки.

До речі, вперше за радянської влади у 1918 р. зробили спробу визначити мінімальну зарплату, відштовхуючись від прожиткового мінімуму. Сталінський режим, проголосивши завершення основ соціалізму, такі дослідження зупинив. Мовляв, в СРСР немає ґрунту для бідності. Тільки через 50 років науково-дослідницькі інститути продовжили розробку теми матеріального добробуту. Але її результати влада ретельно засекретила. КІРС обнародувала лише тезу: малозабезпеченими в СРСР є сім'ї, чиї доходи нижчі від середнього в країні рівня матеріальної забезпеченості.

Нині Україна прийняла пакет важливих документів, які регулюють економічне буття, фінансову, податкову політику. Водночас вона створила законодавчу базу для соціальної підтримки малозабезпечених. Регулювання на полі суспільної підтримки малозабезпечених відбувається у кількох напрямках, з одночасним вмиканням кількох функціональних блоків. До них, передусім, належить система державних соціальних гарантій, яка фінансується казною країни і місцевими (регіональними) бюджетами. Механізм працює на основі принципу розподілу за схемою: від нормативного планування – до щорічного затвердження парламентом і місцевими представницькими органами влади загальних сум необхідних коштів. Паралельно йде звірка із законодавчою нормою мінімальних гарантій і наявністю коштів. Нестача грошей у бюджеті – основна причина невідповідності (що бачимо на вітчизняному прикладі) пенсій, стипендій, допомог на дітей і т. д. величині прожиткового мінімуму.

Задля об'єктивності і точності варто скористатися, індексом відповідності соціальних гарантій прожитковому мінімуму, котрий змінюється від нуля до

одиниці. Наближення до одиниці відбувається настільки, наскільки соціальні нормативи наближаються до величини прожиткового мінімуму. Даний показник характеризує це співвідношення у масштабах країни, території, населеного пункту. Індекс дає уявлення про загальну ситуацію, показує її в розрізі регіонів. Є нагода для порівняльного аналізу, який може бути основою для визначення життєвого рівня населення. Відхилення індексу від одиниці – своєрідний компас, що вказує на потребу задіяти в соціальній політиці інші заходи. На сьогодні перспективним потенціалом володіє система соціального страхування. На Заході вона працює давно і успішно. В Україні - робить лише перші кроки.

Загальновідомо: ефективність діяльності комплексу соціального страхування залежить від високоякісної реалізації програм, пов'язаних з участю індивідуумів у продуктивній праці, неухильним дотриманням фізичними і юридичними особами зобов'язань з відрахування у відповідні фонди страхових внесків. При цьому має бути надійно забезпечена гарантія прав страхувальників і застрахованих. Соціальне страхування за формою і змістом ділиться на державне і приватне, на обов'язкове і добровільне. В нашій країні за останні роки набуло розвитку державне страхування. Проте, не менш прийнятним і дієвим є приватне страхування. Воно для держави економічно доцільне, зменшує навантаження на бюджет. Фінансові джерела соціальної захищеності створюються руками та умами працівників і роботодавців. Злагоджена робота механізму соціального страхування немислима без його доступності для зайнятих суспільно корисною працею, гарантування певного рівня їх матеріального забезпечення. Не менш важливою є тристороння участь у соціальному страхуванні: найманого працівника, роботодавця і держави. Важливу роль відіграють принципи солідарності – взаємодопомога всіх осіб, охоплених страхуванням, та самодопомога. Остання полягає в обов'язковості особистого фінансового внеску застрахованої особи.

У нове століття Україна вступила під знаком пенсійної реформи. Одна з її особливостей якраз і полягає в розвитку страхування. Як не прикро, а минуле

десятиліття супроводжувалося гучними фінансово-комерційними скандалами, трастовими ошуканствами. Це серйозно підірвало довіру людей до недержавних фінансових структур. На подолання організаційних труднощів у становленні солідних приватних фірм потрібен час. На завоювання довіри людей, зміцнення її діловою репутацією та авторитетом – також. До речі, останні соціологічні опитування засвідчують потепління психологічного клімату у сприйнятті населенням добровільного страхування. Найбільш забезпечені його верстви потенційно готові брати у цьому участь.

Тепер щодо блоку соціальної допомоги. У країнах з розвинутою економікою її обсяг невеликий, бо на перший план, вийшли – програми соціальних гарантій і соціального страхування. В Україні система соціальної допомоги займає помітне місце, що зумовлено об'єктивними чинниками суспільного розвитку. Наразі, влада змушена вдаватися до безпосередніх бюджетних асигнувань на цільову підтримку різних категорій малозабезпеченого населення.

Економісти користуються показником рівня соціальної підтримки, який визначає процентне співвідношення кількості осіб з доходами на душу, нижчими від межі бідності, котрі отримують соціальну допомогу, до загальної кількості осіб з подушними доходами, меншими від межі бідності. На перший погляд, все просто. Створено точку опори для реагування на потреби в дотаціях, субсидіях, допомагах. Насправді, прагнення фінансово підтримати усіх бідних призводить лише до розпилювання коштів на загал – і реальна допомога стає менш відчутною. Необхідно спершу визначити обсяги грошових ресурсів, потрібних для ефективної соціальної підтримки. За допомогою синтетичного індексу FGT (Foster-Greer-Thorbecke), апробованого на практиці в Росії, робиться розрахунок дефіциту коштів, яких бракує в доходах всього населення або окремої його соціально-демографічної групи (кількісний її склад відображається у статистичній звітності). FGT базується, зокрема, на обсягу подушного доходу, величині прожиткового мінімуму, кількості претендентів на допомогу та кількості бідних. Шляхом нескладних математичних підрахунків

виводиться дефіцит доходів населення. Так отримуємо суму, потрібну для фінансових ін'єкцій.

Проте кризові процеси в економіці не сприяють наповненню бюджету. Пенсійний фонд, органи соціального захисту населення хронічно отримують грошей менше, ніж потрібно для виплат. Виникають “ножиці”, які також піддаються математичному обчисленню за допомогою індексу дефіциту. Показник отримуємо, коли величину дефіциту грошових доходів населення поділити на обсяг виділених на соціальну допомогу коштів. Стає очевидним взаємозв'язок блоків державних гарантій і соціальних допомог. Оскільки те і друге є комплексом складових, то завдяки згадуваним індексам можна зробити порівняльний аналіз, спрямований на визначення ефективності всієї системи соціального захисту у часовому і просторовому вимірах. Звідси – шлях до коригування планів з врахуванням важливих економічних та політичних змін. Розуміння взаємозв'язку між фактом перетворень і його наслідком (інколи наслідок може бути побічним) допомагає вірно оцінити ситуацію з соціальним захистом населення і зробити необхідні висновки. На ланці соціального забезпечення важелі управління перебувають у руках законодавчої та виконавчої влади, яка фінансує заходи за рахунок державних соціальних трансфертів та місцевих бюджетів. Об'єкт піклування – категорії населення, визначені в нормативно-правових документах. Їм встановлені соціальні гарантії згідно з певними нормативами, порядком їх надання, відповідними термінами.

Блок соціального страхування – сфера діяльності і державних, і приватних фінансових структур. Вони працюють в інтересах учасників соціального страхування через певні фонди (пенсійний, загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття, медичний тощо). Забезпечуються правові, економічні, організаційні заходи, спрямовані на виплати компенсацій і зведення до мінімуму ризику усіх учасників соціального страхування. На векторі соціальної допомоги – захист інтересів малозабезпечених громадян та їхніх сімей. Тут коло обов'язків виконують регіональні (територіальні) мережі соціальних інститутів. Видатки на надання

допомог асигнуються за рахунок місцевих бюджетів, фонду соціальної підтримки, гуманітарних допомог та благодійництва.

Соціальна рівновага в суспільстві досягається ефективною діяльністю усіх складових системи допомоги. При економічному зростанні загальна віддача механізму надання соціального захисту збільшується. Його складові працюють і розвиваються комплексно, злагоджено доповнюючи одна другу, взаємодіючи і балансуєючи в бік збільшення котрогось із потенціалів залежно від розвитку виробництва, прогресу в усіх сферах суспільного життя. Поворот до адресного надання допомог зумовив формування бази інформаційних даних у місцевих соціальних службах. Наступний виток – цілеспрямована систематична діяльність на заданих пріоритетах, які в різних регіонах, областях і навіть районах можуть мати свої специфічні особливості. Наприклад, на територіях, що зазнали радіаційного впливу після катастрофи на ЧАЕС, частка чорнобильських компенсацій у загальному обсязі видатків на соціальні потреби вагома. Подібні аналогі простежуються і щодо районів, потерпілих від природних катаклізмів, з підвищеним рівнем безробіття чи тих, де більшість населення становлять люди пенсійного віку.

Кожна проблема потребує якщо не адекватного вирішення, то, принаймні, дієвих заходів з метою пом'якшення її гостроти. В аграрних областях серед факторів, які ускладнюють ситуацію, чільне місце займає неблагополучна демографічна ситуація і напруженість на ринку праці внаслідок слабого попиту на вільні робочі руки, відсутності широкого вибору вакансій. Як правило, тут і розмір середньомісячної зарплати різко контрастує (у бік відставання) з розміром заробітків в індустріально розвинених регіонах та з загальнодержавним показником. Збільшується потреба в допомогах. Черговий виток цін на комунальні послуги призводить у відділи субсидій все нових і нових претендентів на цей вид соціальної підтримки. Інша проблема – рівень прожиткового мінімуму. Останнім часом він в Україні “підстрибнув”. Прогнозують відповідне підняття мінімального рівня соціальних нормативів – заробітної плати, пенсій (до неї чи не щомісяця прибавляють незначну суму),

стипендій, допомог... Виникає потреба в додаткових коштах. У бюджеті їх знайти нелегко. Окремі політичні сили наполягають на грошовій емісії, що вкрай ризиковано. Загроза полягає у розкручуванні гіперінфляції, що цілком ймовірно, якщо в обігу з'являться нічим не забезпечені грошові знаки.

Стабільність національної грошової одиниці (гривні) дала поштовх до розвитку банківсько-фінансової сфери. В більш-менш нормальне русло увійшла кредитна політика. Приплив заощаджень у банківські установи працює на вітчизняну економіку. Водночас власники вкладів отримують прибуток. Депозитний вклад надає змогу його власнику мати банківський процент. Це, так би мовити, матеріальний інтерес особи. Паралельно з'являється і матеріальний інтерес суспільства. Грошова стабільність «проростає» у соціальній сфері новими видами страхування (поки-що медичним і зайнятості), а також паростками приватних форм. Та все ж суттєве навантаження зараз лягає на програми соціальної допомоги, які певною мірою компенсують недоліки блоку соціального забезпечення. Їхня орієнтація – вибір серед бідних найбільш бідних, адже посприяти всім одночасно просто неможливо. Доводиться періодично переглядати критерії надання допомог. Показники доходу на душу населення, прожиткового мінімуму, звичайно, враховуються при визначенні кола об'єктів соціального сприяння, але дефіцит фінансових ресурсів робить необхідною умову диференційованого підходу з урахуванням додаткових факторів оцінки життєвого рівня сім'ї (житлові умови, майнова забезпеченість, стан здоров'я, можливість додаткових доходів, наявність автомобіля, земельної ділянки). Адресне “сито”, звичайно, дозволяє відсіяти частину претендентів на соціальну допомогу.

Ринкові умови значною мірою змінили свідомість громадян. Більшість почала чітко усвідомлювати: суттєве поліпшення власного життя прямо залежить від докладених зусиль, активності в пошуку особистої економічної ніші, здатності діяти чітко і оперативно, враховуючи ситуацію, творячи матеріальні блага для себе і сім'ї. До речі, частина населення України визнає, що пристосувалася до життя в суспільстві, що переходить на засади ринкової

економіки. Прийшло розуміння принципу: заробляти треба самому, як і намагатися допомогти собі самостійно. Матеріальний добробут – результат зусиль особи. Держава може тільки підтримати, а не забезпечити необхідним сповна.

Сучасні методики надання адресної і диференційованої соціальної підтримки організовані так, щоб оптимізувати розподіл матеріальних засобів, зосередити їх на забезпеченні соціального захисту найуразливіших категорій населення і підтримати мінімальний життєвий рівень. Поступово утворилися і механізми економічного регулювання цих процесів відповідно до ситуації. Виграш полягає в тому, що виникають умови для ефективного функціонування трьох систем соціального захисту: забезпечення, страхування і допомоги. Водночас стає очевидним і суттєвий недолік. Згадані системи розвинені нерівномірно, тому взаємовплив і взаємодія ще не є настільки сильними, щоб дати повні гарантії забезпеченості. На погляд дисертанта, в недалекому майбутньому, коли система соціального страхування зробить прорив до активізації недержавних її форм, перекося і недоліки вдасться ліквідувати.

Достеменно інше: аналіз емпіричного матеріалу, статистичної та інформаційної бази дозволив все-таки вивести індекси ефективності функціонування соціального захисту відповідно до кожного із його блоків. Однак усе впирається в результати економічного розвитку. Чим вони вагоміші, тим вищий рівень і більше можливостей для підтримки малозабезпечених. Альтернативи немає.

Економічна наука сформувала чотири основні теорії, кожна з яких пропонує свій ключ до методологічного обґрунтування категорії “соціальна справедливість”. Колишні президент США Рональд Рейган та прем’єр Великобританії Маргарет Тетчер увійшли в історію як практики неоконсерватизму. Методика втілюваної ними економічної політики впливала з переконання: справедливість встановлюється ринком. Тому ринковий принцип розподілу доходів передбачав відчутну нерівність. Бо “рейганоміка” і “тетчеризм” реалізовували в економічній площині погляди прибічників так

званого “твердого ринку”: відповідність доходів власника певного фактора виробництва має відповідати максимальному обсягу продукту, отриманого внаслідок задіяння цього фактора. Звичайно, той, хто володіє більшим обсягом засобів виробництва, обігових коштів, пакетом цінних паперів тощо, й має немалий прибуток, з якого оподатковується тільки те, що становить чистий дохід, не включений у наступні виробничо-фінансові цикли. Ця методологія спрямована на ріст масштабів виробництва, що загрожує в майбутньому гострою кризою.

З неоконсерваторами певною мірою сперечаються прибічники утилітарного вчення. Його основоположник англійський економіст Ієремія Бентам вважав, що соціальна справедливість досягається через максималізацію загальної користі від усіх членів суспільства. А тому важливою функцією держави має бути забезпечення матеріального і соціального максимуму для якнайбільшої кількості її громадян, залежно від їх вкладу у досягнуті блага. Для утилітаризму важливим є суб’єктивний аспект, оскільки він диктує пропорційний розподіл суспільних надбань між індивідуумами, один з яких визнається кориснішим для загалу, ніж інший.

Соціально зорієнтовані ринкові економіки сучасних країн довели свою життєстійкість. І, на думку американського філософа Дж. Роулса, нині шлях до досягнення соціальної справедливості полягає через такий рівень диференційованого регулювання доходів, коли економічна нерівність можлива, якщо вона сприяє досягненню соціально вразливими групами населення максимально високого рівня життя. Роулс та представники його школи ратують за регулювання державою не тільки процесів розподілу національного багатства, а й за активізацію перерозподілу, радикальний вплив на зміни у соціальній структурі. Та чи прийнятний методологічний комплекс, вироблений роулсеанцями, взагалі?! Чи можна, приміром, селян зробити менеджерами в банківській справі?!

Мабуть, суспільству і створеному ним механізму під силу прискорювати або уповільнювати ті чи інші трансформаційні процеси, полегшувати або

ускладнювати життя окремих верств населення через законодавчі норми, адміністративно-територіальну політику, користування усім соціальним інструментарієм чи його частиною. Як бачимо, регулювання – процес непростий, а регулювання соціальних аспектів – тим паче. Бо вирішення багатьох назрілих проблем у цій сфері визначається загальноекономічним і фінансовим полем буття суспільства – об'єктивними факторами, що адекватно диктують прийнятні на даний момент заходи соціального характеру.

Мету і принципи державного регулювання в соціальній сфері, шляхи її розвитку визначає законодавство. Стратегію правових кроків обумовлює Конституція, даючи громадянам України гарантійні зобов'язання держави захищати чітко окреслені права та свободи. Конкретні напрямки реалізації їх містяться в Кодексі законів про працю, в Законах про власність, зайнятість населення, житло, охорону здоров'я, прав споживачів, про пенсійне забезпечення та в багатьох інших нормативно-правових актах, які регулюють правовідносини і діяльність у соціальній сфері.

Багатовекторність соціального життя вимагає посилення координуючої ролі держави, здатної забезпечити програмно-цільовий підхід у здійсненні економічної політики. За останнє десятиріччя в Україні було розроблено ряд важливих програм, як загальнодержавних, так і регіональних. Практична ж їх реалізація бажаного результату не дала, оскільки не підкріплювалася необхідними ресурсами. Ключ до досягнення бажаного, на наш погляд, знаходиться в об'єднанні усіх програм в єдиний комплексний план – своєрідний спільний знаменник. Рівень оплати праці значною мірою і визначає рівень життя. Що тут під силу державі? Збільшити заробітки зайнятих у державному секторі виробництва, працівників бюджетної сфери відповідно до їхньої професійної кваліфікації. Але бюджетних коштів, як правило, не вистачає. Коло замкнулося у безвиході? По-перше, такий захід не може бути одноразовим, а, зважаючи на дефіцит коштів, повинен мати характер тривалої і цілеспрямованої політики, здатної підтримувати в ефективному, працездатному стані соціальну сферу та систему управління.

По-друге, слід поліпшити роботу аграрного сектора економіки. Адже ситуація в сільському господарстві віддзеркалюється на цінах на продукти. Схоже, не зайвим був би суворий контроль за монополістами-переробниками сільгосппродукції і тими, хто її реалізує, з метою уникнення надмірного “роздування” цін.

По-третє, необхідно викоринити ще доволі поширену практику затримок з виплатою зарплат, а також переведення розрахунків між роботодавцями і найманими працівниками у “тінь”, що призводить до штучної дестабілізації фінансово-грошових потоків до бюджетів.

По-четверте, штучно спровоковане банкрутство потенційних економічно ефективних підприємств викидає за борт життя багатьох працівників. Звідси виникає проблема недопущення соціального “вибуху”. Втім, коли держава нехтує зобов’язаннями, то водночас вона втрачає моральне право вимагати від громадян бути законослухняними.

Без сумніву, важливого значення набуває діяльність недержавних пенсійних фондів, покликаних, з одного боку, стимулювати активну тривалість виробничої діяльності своїх довіртелів, а з іншого, – акумулювати чималі грошові ресурси, вигідно вкладаючи їх у прибутковий бізнес. За рахунок отриманих доходів опісля й фінансується відчутна пенсійна допомога кожному з клієнтів фонду. До речі, горезвісна “трастова епопея” навчила, що за діяльністю різного роду недержавних фондів (пенсійних, освітніх, медичних, страхових тощо) має бути надійний, дієвий і навіть жорсткий контроль, аби ніхто не зміг збагатитися шляхом обману довіртелів. Не слід відмовлятися й від можливостей комерційних структур, діяльність яких має соціальний профіль, у наданні відповідних безкоштовних послуг населенню. Видатки на це їм компенсуються бюджетами чи цільовими фондами. Базою для розрахунків міг би стати соціальний страховий поліс. Нині таку форму намагаються впровадити в медицині. Проте вона прийнятна і для інших закладів соціального профілю приватної форми власності. Про що йдеться?

Спробуймо проілюструвати цей механізм на прикладі навчання учня у платній школі. Тут, так як і в закладах охорони здоров'я, впроваджується система мінімальних стандартних видатків на школяра (відповідно до вікової групи) – обов'язковий безплатний “поріг”. Усі затрати, що перевищують бюджетний рівень, відшкодовують батьки учня. Такий підхід, очевидно, допоможе зробити приватну систему освіти доступною основній масі населення.

Подібна система проектується на вищу освіту. При цьому держава прагне забезпечити безкоштовне навчання учнів коледжів, технікумів, вузів на базовому рівні, аби молоді люди отримали повноцінну професійну підготовку. Проте центральні та місцеві органи влади не повинні б і в цьому залишатися осторонь. Їм належить вирішувати питання надання податкових і кредитних пільг для освітніх установ, організаційно-інформаційної їм допомоги.

Не менш актуальний аспект соціальної політики – житлові умови населення. Житло в умовах функціонування ринкових господарських взаємовідносин – предмет купівлі-продажу, приватна власність. Упродовж семи десятиліть існування Радянського Союзу поліпшення житлових умов завжди залишалося проблемою. Індивідуальне спорудження власних будинків практикувалося переважно у сільській місцевості. У містах будівництво житлового фонду з наступним розподілом квартир було прерогативою держави, за винятком – кооперативного. У сучасних умовах суспільство, відійшовши від методів розподілу, все ж не повинно повністю відмовитися від безплатного чи пільгового забезпечення квартирами соціально незахищених громадян, надання малозабезпеченим сім'ям знижок або допомог в оплаті за житлово-комунальні послуги, в тому числі й за рахунок місцевих бюджетів.

З порядку дня не знята й проблема дотацій із загальнодержавного бюджету на фінансування соціальної сфери тих регіонів та областей, які неспроможні виживати за власний кошт. Субвенції, необхідні і задля підтримки об'єктів соціальної інфраструктури, і задля наступного їх розвитку, виходу на якісно вищі параметри в організації обслуговування. Без таких централізованих

дотацій для окремих регіонів неможливо утримувати загальноосвітні школи, лікарні, бібліотеки, комунальне господарство, ремонтувати дороги і комунікації. Без цільових кредитів та державних гарантій для інвесторів, здатних вкласти кошти в розвиток виробництва тих чи інших областей, зависає в повітрі тема перепрофілювання промислових потужностей, їх модернізації, також ускладнюється процес перепідготовки кадрів.

Органи державної статистики відзначають таку закономірність: найвищий рівень безробіття спостерігається в областях з традиційно аграрним укладом економіки. В цих регіонах є найнижчі середньомісячні зарплати працівників і соціальна сфера перебуває на крайній межі занепаду. Думається, до пріоритетів регіональної соціальної політики має належати комплекс фінансово-економічних заходів, здатних оживити функціонування аграрного господарства, переробних і заготівельних підприємств, вирівняти грошові доходи міських і сільських жителів, збільшити зайнятість сільського населення.

Час вимагає поглибленого диференціювання в Україні соціальної політики, переорієнтацію її з надання мінімальної підтримки окремим категоріям населення до створення масштабного арсеналу заходів, спрямованих на збільшення гарантій соціального захисту, поліпшення добробуту населення, взагалі, та активізацію його трудової діяльності. У США, скажімо, розподіл доходів відбувається через федеральні механізми й органи самоврядування кожного штату. Держава виходить із загального стану економіки, політичних орієнтирів, демографічних процесів. У цій країні на трансфертні платежі припадає 15 відсотків валового національного продукту або більше половини федерального бюджету. Адміністрації штатів, зі свого боку, доповнюють фінансування соціальних виплат, враховуючи специфічні регіональні особливості та потреби. При цьому втручання держави в ринкову економіку незначне, його обсяг регулюється незмінною впродовж багатьох десятиріч податковою політикою. Характерно, що дефіцит бюджету американці “латають” за рахунок запозичень, уникаючи спокуси підвищення податків. Соціальні ж видатки перебувають у гармонії з фінансовими можливостями

держави, здобутими внаслідок функціонування ринкових взаємовідносин в економічній сфері.

Інший приклад – Північна Корея. Ця країна залишилася вірною соціалістично-авторитарному курсу, планово-директивній економіці, де все підпорядковане виконанню керівних вказівок центральних органів влади. У таких умовах регулююча роль держави практично є необмеженою (абсолютною). Водночас, така ситуація пригнічує розвиток економіки, знівельовує її природну здатність до саморегулювання. Врешті-решт, призводить до застою і занепаду, що яскраво продемонстрував колишній СРСР.

У сучасному світі домінують економічно-соціальні системи, які увібрали в себе все краще і позитивне від класичних капіталізму та соціалізму: розвинена ринкова економіка плюс високий рівень соціальних гарантій. Але й такі держави, як Великобританія та Франція час від часу зазнають соціальних потрясінь, викликаних акціями протесту працівників тих чи інших галузей економіки. Здебільшого страйкують члени профспілок найманих працівників на виробництвах, які з різних причин перестають отримувати державні субвенції чи відчують посилення податкового пресу. Збільшення податкових платежів декларується владою як об'єктивний фактор – слід фінансувати розширення соціальних програм. Мовляв, захід вимушений, але необхідний. Проте вимушена необхідність поповнювати державну казну шляхом надмірного оподаткування супроводжується послабленням стимулів до праці та інвестування. Деформація ринку викликає негативні відбитки на процеси макроекономічного формату: уповільнюються темпи виробничого зростання, прискорюється інфляція, ростуть ціни, започатковується дефіцит заощаджень. Зрештою, суспільство втрачає той обсяг ресурсів, котрим здатне оперувати в інтересах малозабезпеченого населення.

Аксіома: надійний соціальний захист можливий в умовах стабільного розвитку ефективної економіки. Для України, господарство якої ще не пододало наслідків періоду стагнації і гострих кризових явищ, можливість надати високі соціальні гарантії громадянам виглядає вельми проблемною.

Наша країна спроможна на мізерну соціальну підтримку окремих груп населення. Не є достатніми допомоги безробітним, сім'ям з дітьми, інвалідам, пенсіонерам, студентам, потерпілим від стихійних лих. Одним словом, соціальний захист і підтримка малозабезпечених громадян, в інтересах яких здійснюється перерозподіл національних ресурсів, поки що не стали у нас достатніми навіть для фізіологічного виживання. Обсяги грошових допомог крихітні, можливості суспільства забезпечити безоплатне харчування, житло, необхідні медичну, юридичну, психологічну допомоги теж незначні. Обмежені матеріально-фінансові ресурси держави поглиблюють проблеми соціального захисту загалом, а ті, що пов'язані з надзвичайними ситуаціями, – зокрема. Згадаймо хоча б наслідки чорнобильської катастрофи, відлуння якої відчуваємо досі.

Не кращі справи і в галузі соціального забезпечення. За своєю суттю воно повинно бути стабільним, регульованим, оскільки методики підрахунків обґрунтовані заздалегідь. Зокрема, статистика демографічних показників допомагає спрогнозувати кількість населення, яке потребуватиме пенсійного забезпечення. Пенсії виплачуються з частини держбюджету, сформованої з надходжень на соціальне страхування. Загальнообов'язкове державне страхування – не єдиний вид пенсійного забезпечення. Починають діяти ще й комерційні пенсійні фонди, підприємства та організації пробують заснувати й власні. Нагромаджені в них кошти згодом можуть стати суттєвою добавкою до розміру пенсії, гарантованої державою.

У руслі соціальної політики лежить і здійснення заходів так званої соціальної реабілітації, зумовленої потребою у відновленні порушеної справедливості. Для України актуальною залишається проблема реабілітації тих, хто безвинно потерпів внаслідок протизаконних дій державної влади, війни, сталінських репресій. На жаль, до сих пір залишається законодавчо неврегульованою реабілітація вимушених переселенців, жертв примусової колективізації. Разом з тим, набула гостроти інша соціальна тема: захист інтересів селян, котрих ущемила система реформ в аграрному секторі. Якщо

земельні паї більш-менш отримали всі, кому вони належали, то з майновими паями – напруга. Зависли у повітрі і за давніми борги з невиконаних колишнім колгоспникам зарплат. Люди звертаються до суду з позовами, їхні законні вимоги задовольняються не завжди.

Конституційний принцип взаємин держави і громадянина полягає в реалізації прав та обов'язків кожної із сторін. Паритет у дотриманні передбаченого Основним Законом країни сприяє консолідації суспільства, знімає в ньому напругу і запобігає непримиримій конфронтації та різкій його поляризації. Якщо точніше, то формат дій держави полягає у всебічному сприянні розвитку ринкових взаємовідносин і послідовному втіленні активної соціальної політики, котра піднімає на високий рівень добробут індивідуума та суспільства, забезпечує достойне життя, умови вільного розвитку особистості.

В умовах деформації суспільної свідомості, нівелювання духовно-моральних цінностей, розвалу культурно-освітніх орієнтирів, метою повсякденної діяльності української держави повинно стати й заохочення благодійництва та меценатства через сприяння підприємницьким структурам, які не стоять осторонь надання такого роду допомоги. Не зайвим був би і вплив на ціноутворення через важелі протидії монополістам, котрі, займаючи ключові позиції у виробництві, реалізації готової продукції, наданні послуг, у погоні за надприбутками непосильно роздувають ціни.

Свого часу наша країна не зробила в цьому плані коректив, що немалою мірою зумовило масові злидні і нагромадження велетенських багатств у руках кількох олігархічних кланів. Подібні явища не відповідають принципам справедливості, рівності, моралі – ідеям, написаним на знаменах соціально орієнтованої держави. Досягнення рівності де-юре – тільки половина справи, бо найкращі закони залишаються мертвими, якщо не підкріплені ефективним механізмом втілення. Тому друга половина обов'язку держави – вирівнювати становище всіх своїх громадян де-факто. Саме фактичний бік віддачі нормативно-правової бази мусить містити окремі елементи перспективи, орієнтуватися на досягнення цілей, потужних і нині, або в майбутньому.

Інколи довгострокова перспектива може виходити за межі десятиліть. Іншими словами, йдеться про історичну, в широкому розумінні цього слова, перспективу. Адже завжди є завдання, мета, які неможливо виконати державі за життя одного покоління. Послідовна політика – це політика відповідальна, реалістична.

4.2. Розвиток інноваційного та інвестиційного процесів у контексті сучасних соціально-економічних перетворень.

Розглядаючи питання трансформації ринку праці в контексті сучасних політичних, соціальних та економічних перетворень, що відбуваються в нашому суспільстві, обов'язково серед інших пріоритетів стратегії суспільного розвитку слід розглядати інвестиційно-інноваційну складову становлення нових господарсько-правових і соціально-трудова відносин в Україні. До цього нас спонукає сама суть трансформаційного процесу, що, як правило, розглядається з точки зору реформування соціально-економічних зв'язків і процесів, а отже, вимагає, перш за все, ефективної фінансової підтримки нововведень, які повинні вивести нашу державу на якісно вищий рівень розвитку. Динаміка інвестицій в основний капітал за останнє десятиліття (рис. 4.2) спонукає доволі серйозно задуматися над механізмом інноваційно-інвестиційних перетворень у контексті трансформації ринку праці.

Обрана модель суспільної модернізації, в основу якої покладено концепцію поступового переходу країни до сталого і збалансованого розвитку, вимагає виробити відповідну тактику на всіх рівнях та напрямках трансформації суспільних відносин. Безперечно, це стосується і соціально-трудова відносин, які повинні сповна розкривати творчий і науковий потенціали суспільства, найбільш ефективно використовувати його трудовий потенціал для розбудови і процвітання держави. Вирішення проблем сталого розвитку України, будівництва демократичної правової держави, забезпечення

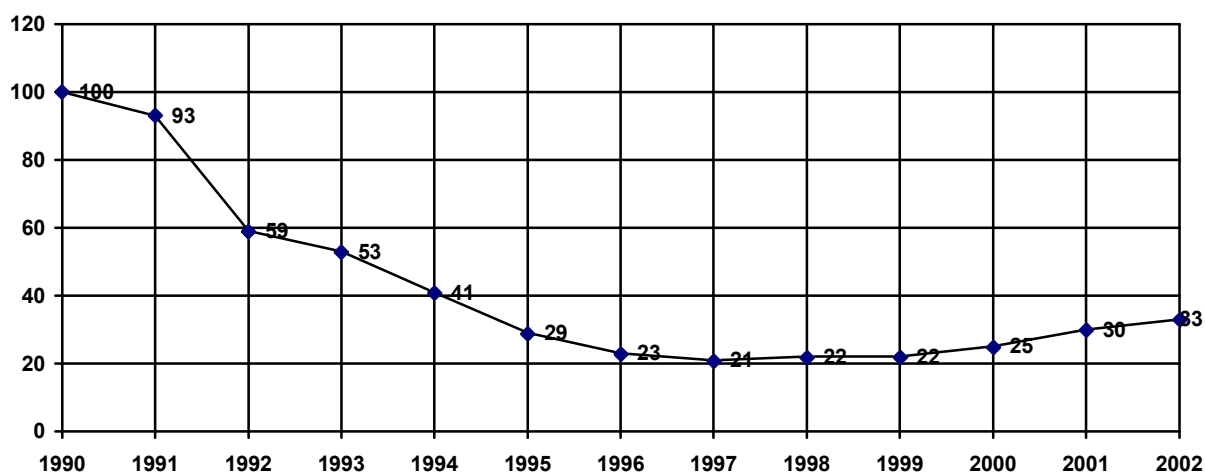


Рис 4.2. Індокси інвестицій в основний капітал, відсотків до 1990 р. [298, с. 228]

пріоритетності соціального захисту в післякризових умовах вимагає застосування новітніх, передових і, можливо, неординарних управлінських рішень та ідей. Так, на думку дисертанта, подолання безробіття та підвищення реальної заробітної плати неможливо досягнути лише шляхом створення нових робочих місць, зокрема без урахування сучасних тенденцій комплексного інноваційно-інвестиційного процесу. Поряд із вже розглянутими вище проблемами адаптації працівників до нових соціально-трудова відносин в умовах змін форм власності, психологічної деформації трудової поведінки і пошуку нової трудової мотивації для підростаючого покоління, а також створення рівних можливостей для підвищення конкурентоспроможності робочої сили, ця компонента сучасних економічних перетворень є однією з найбільш складних стосовно проблем трансформації ринку праці. Вплив комплексного інноваційно-інвестиційного процесу на ринок праці, особливо в контексті його функціонального зв'язку з іншими видами ринків показаний на розробленій нами відповідній блок-схемі (рис. 4.3).

Після розгляду нової парадигми соціальної рівноваги населення через оптимізацію зайнятості та формування збалансованого ринку праці доцільно

окремо зупинитися на можливостях використання перспектив інноваційно-інвестиційного підходу до визначення орієнтирів та цілей державної соціально-економічної політики щодо підвищення життєвого рівня населення.

Вітчизняні економісти розглядають успішну реалізацію трансформаційних перетворень лише в тісному зв'язку зі змінами в державній інноваційно-інвестиційній політиці. Так, зокрема, наголошується, що “сьогодні структурна перебудова економіки потребує не просто інвестицій, а розвитку інновацій; не тільки нагромадження інвестиційного, а й інноваційного потенціалу для проведення якісних змін, **трансформацій**, (виділено нами. – **В.Б.**) у національній системі виробництва та інших сферах діяльності”, як це пояснює інноваційна теорія відомого українського економіста М. Туган-Барановського” [157, с. 11].

Необхідність застосування такого інноваційно-інвестиційного підходу до вирішення проблем соціально орієнтованого розвитку суспільства визначається загальноновизначеною першочерговістю цієї складової компоненти розвитку держави в багатьох правових актах [8; 16; 17; 18; 20; 21; 22; 23] та нормативно-регламентуючих документах [10; 13; 15; 19], що встановлюють пріоритети та загальні перспективи розвитку України. Значна увага розвитку інноваційно-інвестиційної діяльності, а також відповідної державної політики та впливу на цей процес сучасних ринкових умов приділяється в багатьох наукових працях та матеріалах науково-практичних конференцій, узагальнюється у відповідних статистичних збірниках [15; 32; 34; 35; 76; 78; 88; 188; 214]. Крім цього, інтенсивна дискусія на шпальтах преси привернула до цієї проблеми увагу керівних структур та дала поштовх до проведення ряду організаційно-управлінських заходів, що мають у перспективі поліпшити ситуацію з інвестиціями в передові галузі, стимулювати інноваційне підприємництво, створити національну інноваційну інфраструктуру та реформувати всю систему управління в галузі інноваційної діяльності.

Поняття “інновація” (дослівно “нововведення”) з’явилося в працях вчених німецької економічної школи Й. Шумпеттера та Г. Менша в 30-х рр. ХХ

ст. Ці економісти вдосконалили ідеї відомого вітчизняного вченого Миколи Туган-Барановського та його послідовника М. Кондратьєва про циклічність коливань економічної активності. Вони запропонували розглядати науково-технічний прогрес, який відбувається в ході оновлення основного капіталу, як такий, що реалізується під впливом імпульсу "нововведень", які і задають частоту коливання всієї економічної системи. Розроблена Й. Шумпеттером та Г. Меншем концепція "інноваційного прогресу" з часом розвинулася в основи інноваційної теорії циклів кон'юнктури Кондратьєва, а розкритий ними механізм імпульсного поширення новацій почали застосовувати при дослідженні широкого спектра проблем науково-технічного розвитку.

Таким чином, сьогодні в науковій літературі та практиці реалізації новітніх наукових розробок знайшли широке застосування поняття: "інноваційна діяльність", "інноваційний процес", "інноваційний цикл", "інноваційний потенціал" [35; 101]. Поступово сформувався та розвивається предмет науки інноватики, націлений на "вивчення закономірностей виникнення і розповсюдження нововведень, а саме вивчення різних проблем теорії нововведень, що включають створення і формування нововведень, їх поширення, подолання опору нововведенням, пристосування до нововведень інноваційних організацій, розробка інноваційних рішень тощо" [301, с. 241].

У сучасній економічній науці під "нововведенням" розуміють не лише процес втілення та поширення нових видів продуктів, послуг, технологій, ідей та методів їх реалізації в господарську практику. Останнє розглядається як значно ширший комплексний процес розробки, поширення, використання нового практичного засобу для нового або кращого задоволення вже відомих потреб людей; одночасно це процес, що стосується введення такого засобу або зміни у соціальні чи будь-які інші середовища, в яких здійснюється життєвий цикл нововведення [301, с. 240].

Отже, інновація як синонім "нововведення" – це не просто нові ідеї, предмети, способи діяльності та поведінки (зокрема трудової), перш за все, це прогресивна зміна з орієнтацією на кінцевий прикладний результат її

застосування, що призведе врешті до зміни середовища, в якому відбувається (реалізується) інновація. Становлення процесу інноватики в Україні (табл. 4.3) потребує удосконалення. В цьому контексті реформи суспільних відносин, що базуються на нових ідеях та способах суспільної діяльності і повністю відповідають духу позитивної трансформації, слід розглядати як інноваційну трансформацію суспільства. Відповідно інноваційне управління слід розглядати як управління позитивними змінами (тобто трансформаціями).

У свою чергу поняття “інвестиція” логічно доповнює вищезгаданий спектр реалізації нововведень. Власне останні, у вигляді досвіду та інтелектуальних цінностей, що реалізуються через відповідно оформлені майнові права у вигляді патентів, ліцензій, “ноу-хау”, авторських прав і т. п., можуть виступати як інвестиції, хоча під останніми частіше розуміють матеріальні та фінансові цінності, що вкладаються в певний вид суспільної діяльності заради досягнення економічного прибутку або соціального ефекту.

Водночас, загальновідомим є той факт, що реалізація будь-яких інновацій неможлива без відповідних інвестицій. Жодне підприємство, галузь або регіон не реалізують свій інноваційний потенціал без відповідної фінансової або матеріально-технічної підтримки. Таким чином, інвестиції виступають основним джерелом розвитку та впровадження інновацій, а якість інноваційного процесу залежить від структури інвестицій (у першу чергу від наявності довготермінових і дешевих кредитів) [157].

Велике значення для повноцінної реалізації інноваційного потенціалу відіграє так званий “інвестиційний клімат”, під яким, як правило, розуміють інвестиційну привабливість підприємства (галузі) або регіону (країни) в сукупності з різноманітними засобами стимулювання інноваційно-інвестиційної активності [138]. Слід зазначити, що у 2001 р. Держкомстат України спільно з Радою по вивченню продуктивних сил України НАН України здійснили оціночні розрахунки індексів людського розвитку за окремими областями України [198, с. 32]. Отримані показники повністю

Групування промислових підприємств регіонів України за напрямками проведених інновацій у 2002 р, [214, с. 167]

| | Всього Підприємств, од. | З них займалися інноваційною діяльністю | У тому числі кошти витрачалися на: | | | | | | |
|-------------------|-------------------------|---|------------------------------------|--|---|------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|------|
| | | | дослідження і розробки | придбання прав на патенти, ліцензій на об'єкти промислової власності | придбання безпатентних ліцензій, ноу-хау технологій | придбання засобів виробництва тощо | технологічну підготовку виробництва | мар-кетинг та рекламу | Інші |
| Україна | 10037 | 1808 | 436 | 85 | 49 | 701 | 471 | 460 | 252 |
| АР Крим | 256 | 41 | 6 | 8 | 3 | 22 | 11 | 12 | 10 |
| Вінницька | 369 | 99 | 49 | 2 | 1 | 18 | 16 | 10 | 4 |
| Волинська | 157 | 56 | 7 | 1 | 1 | 20 | 7 | 10 | 5 |
| Дніпропетровська | 684 | 108 | 42 | 4 | 8 | 55 | 47 | 35 | 16 |
| Донецька | 848 | 112 | 30 | 3 | 4 | 53 | 43 | 35 | 14 |
| Житомирська | 351 | 79 | 4 | | | 26 | 22 | 17 | 8 |
| Закарпатська | 261 | 29 | 5 | 2 | | 14 | 6 | 4 | 10 |
| Запорізька | 381 | 67 | 25 | 1 | 3 | 23 | 26 | 23 | 17 |
| Івано-Франківська | 336 | 45 | 16 | 1 | 2 | 19 | 13 | 5 | 7 |
| Київська | 389 | 67 | 9 | 3 | 1 | 26 | 12 | 11 | 5 |
| Кіровоградська | 286 | 22 | 4 | 1 | 1 | 13 | 8 | 10 | 3 |
| Луганська | 640 | 84 | 15 | 4 | 2 | 23 | 17 | 26 | 10 |
| Львівська | 719 | 88 | 13 | 6 | | 32 | 28 | 23 | 13 |
| Миколаївська | 222 | 66 | 13 | 1 | | 23 | 15 | 27 | 13 |
| Одеська | 429 | 57 | 12 | 4 | 2 | 35 | 11 | 18 | 7 |
| Полтавська | 397 | 97 | 24 | 3 | 1 | 34 | 13 | 21 | 6 |
| Рівненська | 264 | 53 | 9 | 3 | 3 | 23 | 11 | 9 | 7 |
| Сумська | 252 | 49 | 10 | 2 | 3 | 15 | 16 | 13 | 5 |
| Тернопільська | 270 | 44 | 4 | 4 | | 15 | 5 | 3 | 4 |
| Харківська | 656 | 171 | 33 | 11 | 4 | 63 | 54 | 47 | 23 |
| Херсонська | 220 | 36 | 9 | | | 16 | 8 | 7 | 7 |
| Хмельницька | 298 | 48 | 7 | 1 | 2 | 12 | 8 | 7 | 5 |
| Черкаська | 308 | 48 | 10 | 1 | 2 | 23 | 16 | 12 | 7 |
| Чернівецька | 228 | 64 | 8 | 3 | 1 | 16 | 4 | 18 | 14 |
| Чернігівська | 254 | 88 | 33 | 4 | 3 | 30 | 24 | 20 | 20 |
| м.Київ | 479 | 78 | 37 | 12 | 2 | 45 | 28 | 34 | 8 |
| м.Севастополь | 83 | 12 | 2 | | | 7 | 2 | 3 | 4 |

кореспондуються з індексами інвестиційної привабливості регіонів України (див. табл. 2.2), що підтверджується рядом інших досліджень [319, с. 138].

В умовах трансформації економіки за державою повинна залишитися функція регулювання організаційних, структурних, функціональних та динамічних аспектів інвестиційних процесів. Найкраще це досягається через створення умов для виникнення і розвитку так званих “точок росту” – спеціальних (вільних) економічних зон (СВЕЗ), територій пріоритетного розвитку (ТПР), а також бізнес-інкубаторів, технопарків і технополісів [13; 15; 19].

Разом з відповідними фінансовими установами усі вони створюють інноваційно-інвестиційну інфраструктуру, що допомагає реалізувати потенціал інноваційно-інвестиційного розвитку території (від міста до країни включно). В свою чергу вони виступають острівками, які стимулюють розвиток інноваційного підприємства не лише на власних площах і територіях, а й на прилеглих ділянках, таким чином поступово згадані вище осередки інноваційної діяльності стимулюють трансформацію економіки регіону або країни загалом, що особливо яскраво підтверджує приклад розвитку економіки Китаю [160; 196; 273; 322].

Наведені вище трактування (тлумачення) та співвідношення між розглянутими нами базовими поняттями “інновація” та “інвестиція”, звичайно, є неповними з огляду на інші завдання, що стоять перед даним дисертаційним дослідженням. Але й це дає змогу зрозуміти, чому їх доволі часто розглядають або в комплексі, або в єдиному контексті. Власне, завдяки цьому сьогодні в економічних та суспільствознавчих дослідженнях застосовують інтегральний інноваційно-інвестиційний підхід при аналізі різноманітного кола проблем, що стосуються ринкових перетворень та вибору найбільш доцільного шляху трансформації суспільства. Результатом такого підходу є розгляд у науковій літературі не лише окремих аспектів інноваційної або інвестиційної діяльності, а й серйозне обговорення та оцінка комплексних “інноваційно-інвестиційної стратегії”, “інноваційно-інвестиційної програми”, “інноваційно-інвестиційної

політики”, “інноваційно-інвестиційної сфери” тощо [25; 34; 76; 88; 123; 231; 242; 333].

Що ж стосується можливості застосування комплексного інноваційно-інвестиційного підходу з метою вивчення характеру потенційних перетворень та перспектив розвитку ринку праці, на нашу думку, слід враховувати вплив інноваційно-інвестиційної діяльності на такі аспекти або проблеми економіки праці:

- інвестиції в людський капітал та якість робочої сили;
- пропозицію робочої сили та попит на неї;
- функціонування та сегментування ринку праці;
- зайнятість та подолання безробіття.

Більш глибокий аналіз цих питань дозволить зрозуміти, як інноваційно-інвестиційний чинник може не лише стимулювати позитивні зміни на ринку праці та його розвиток, а й вплинути на формування повноцінних ринкових відносин у нашому суспільстві.

Щодо розвитку інноваційно-інвестиційної сфери (або діяльності), ми розрізняємо наступну градацію державної інноваційно-інвестиційної політики за рівнем її реалізації:

1. Національний рівень – інноваційно-інвестиційна стратегія;
2. Регіональний рівень – інноваційно-інвестиційна програма;
3. Місцевий рівень – інноваційно-інвестиційний проект.

При цьому всі суб'єкти інноваційно-інвестиційної діяльності можна розмістити за їх значенням та вагою в інноваційно-інвестиційному процесі в рамках так званої “інноваційно-інвестиційної піраміди”, яка наглядно демонструє співвідношення між усіма учасниками відповідної сфери діяльності (рис. 4.4).

Нині в державі сформувалася складна система взаємодії між учасниками (суб'єктами) інноваційно-інвестиційної діяльності. На національному рівні, завдяки активному втручанням Президента і уряду України, після розгорнутої дискусії та широкого обговорення оптимального вибору напрямку

Рис. 4.4. Інвестиційно-інноваційна піраміда

інноваційного розвитку, набула логічного обґрунтування та вигляду підсистема управління інноваційно-інвестиційної діяльності. Але в цілому структура цієї сфери суспільної діяльності залишається недосконалою, оскільки не враховує всіх моментів трансформаційної економіки. Наше авторське бачення функцій та компонентної структури національної інноваційно-інвестиційної системи представлено на відповідній блок-схемі (рис. 4.5).

У переважній більшості праць, де розглядаються питання впливу інноваційно-інвестиційного чинника на ринок праці, підкреслюється в першу чергу важливість та ефективність інвестицій у людський капітал [76; 85; 254; 266]. На думку відомого вітчизняного економіста А. Гальчинського, “це має своє пояснення.., після свого нагромадження (а це в умовах постіндустріального суспільства – основний виробничий ресурс і визначальна форма суспільного багатства) живий капітал здатний давати на кожну одиницю додаткового інвестування найвищу економічну віддачу. Не випадково в Японії, за офіційними оцінками, понад 80% продуктивного багатства зосереджено у формі людського капіталу – знань та кваліфікації” [76, с. 110]. Але цей приклад є характерним для більшості країн світу, що підтверджують матеріали оцінки національного багатства 192 країн (на 1996 рік) експертами Світового банку. Вони дійшли висновку, що на виробничі фонди припадало 16% національного багатства, природні ресурси – 20%, “людський капітал” – 64%.

Для України в даному випадку може існувати єдиний вектор суспільного розвитку. Якщо ми хочемо стати конкурентоспроможними в умовах глобалізації, єдино вірний шлях для нашої національної економіки – це інноваційне спрямування моделі розвитку держави із першочерговим залученням інвестицій у сучасні передові галузі господарства (радіоелектроніку, космічну промисловість та авіабудування, телекомунікації, біотехнології та інші високотехнологічні перспективні виробництва). А отже, відповідно – в науку і освіту, без яких вищезгадані галузі не здатні розвиватися. Хоча й загально визнаним є факт, що інвестиції в людський (живий) капітал дуже ризиковані, адже вони є довготривалішими та доволі витратними

порівняно з інвестуванням у будівництво чи інше виробництво, щодо окупності вище вже йшла мова, тому альтернативи інноваційному розвитку перед нами не існує.

Це підтверджує також оцінка ефективності інвестицій в “людський капітал”, здійснена російськими економістами Б. Генкіним та С. Вороновою, в ході якої співставляються витрати в теперішньому часі та результати в майбутньому. Вона підтвердила розрахунок одного із засновників теорії людського капіталу Т. Шульца, лауреата Нобелівської премії за праці по економіці країн, що розвиваються, в яких він дійшов висновку, що першочергові інвестиції слід робити в освіту, науку та охорону здоров'я – це набагато краще, ніж будівництво нових підприємств [85, с. 103-105].

Інші російські економісти Т. Рошін та Т. Разумова змоделивали віддачу інвестицій у людський капітал і виявили результати, що відповідають основним параметрам такої моделі. Зокрема, вони зробили висновок, що інвестувати в людський капітал тим краще, чим:

- більший період майбутнього трудового життя, а відповідно, більша віддача від інвестицій;
- менші витрати, пов'язані з отриманням освіти;
- більші відмінності в заробітках високо- та низькоосвічених працівників;
- у більшій мірі матеріальне становище та вміння дасть змогу орієнтуватися на майбутнє, а не на теперішній момент [266, с. 145].

Взагалі питання інвестицій в освіту та підвищення якості робочої сили є одним з аспектів великого пріоритетного напрямку державної політики в соціальній сфері. Тому розгляд інших аспектів формування системи освіти та професійної підготовки, як основи підвищення життєвого рівня населення, ми розглянемо в іншому параграфі цього розділу.

Якщо, завдячуючи інвестиціям у людський капітал, зростає якість робочої сили, яку власне і потрібно розглядати як сукупність професійних характеристик робочої сили, здібності працівників до самореалізації в мінливих

виробничих умовах, здатність найбільш ефективно реалізувати на практиці отримані під час навчання вміння, знання та навички, то становиться очевидним необхідність розгляду питання впливу інноваційно-інвестиційного чинника на пропозицію робочої сили та попит на неї. Адже внаслідок підвищення фахово-освітнього рівня постійно формується відповідний ринок праці спеціалістів (кваліфікованих працівників), який можна представити як взаємодію відносного попиту та відносної пропозиції кваліфікованої праці.

Процеси, що постійно відбуваються на ньому, є доволі мінливими, що легко пояснюється розвитком новітніх технологій, а отже, і постійною потребою в спеціалістах нових профілів та напрямків. Подекуди розвиток технологій та виробництв відбувається швидше, ніж підготовка відповідних фахівців, що пояснюється тривалістю освіти мінімум у 4 – 5 років. Ось тут на перший план виходить вміння працівників самостійно підвищувати свою кваліфікацію без проходження відповідної фахової перепідготовки (хоча і вона, зрозуміло, потрібна).

Основна проблема в даному випадку – це пошук балансу між попитом і пропозицією. А цього можна досягти лише тоді, коли “абсолютне” значення еластичності попиту на робочу силу буде більше, ніж “абсолютне” значення еластичності довгострокової її пропозиції. Таким чином, поступово досягається баланс між рівнем заробітної плати та попитом на кваліфікованих працівників, такі коливання на ринку праці, як правило, розтягнуті в часі і можуть бути перервані черговим підвищенням попиту на спеціалістів.

Як висновок, ми можемо зазначити, що більш повне використання інноваційно-інвестиційного потенціалу призводить до відповідних змін у попиті на робочу силу, та її пропозиції, створює нові вимоги до працівників. Тому на ринку праці постійно в ході інноваційного розвитку буде відбуватися процес його регуляції (налаштування) з метою знаходження рівноваги між новим рівнем зайнятості та рівнем заробітної плати за більш кваліфіковану працю. Завдяки цьому відбувається конкуренція на ринку праці, в результаті

якої, як правило, перемагає працівник, здатний по-новому перебудувати свою роботу і постійно дбати про підвищення свого фахового рівня.

Власне ми підійшли до розгляду впливу інноваційно-інвестиційного чинника на функціонування ринку праці. Вище згадувалось, що інвестиції в людський капітал призводять до поступового зростання вартості робочої сили. Тут варто повернутися до висновків, зроблених стосовно цього А.С. Гальчинським, оскільки вони мають відношення до питання, котре ми розглядаємо. По-перше, висока вартість робочої сили – основний важіль подальшого технічного прогресу. По-друге, це – найстабільніший ресурс нагромадження і якісного відтворення висококваліфікованої робочої сили та її міграції. По-третє, це – стабільні бюджетні надходження (в разі підвищення номінальної заробітної плати в 1,5 – 2 рази початкові надходження до бюджету зросли б на 7% від її загального рівня до 15 – 20%) [76, с. 80]. Отже, інноваційний розвиток та інтелектуальні інвестиції, підкріплені відповідними фінансовими інвестиціями, в ринкових умовах приводять до серйозних змін на ринку праці – трансформації його складових, що виходять на якісно новий рівень відносин.

Сьогодні ці відносини, що визначають функціонування ринку праці в поступово перетворюються на партнерські стосунки між працею та капіталом. Це відбувається під впливом демократизації суспільного устрою, розвитком основ громадянського суспільства та підвищення рівня життя громадян. Особливості функціонування ринку праці в контексті постійних змін, пов'язаних з характером та специфікою відтворення робочої сили, проаналізували В. Марцінкевич та І. Соколов. У найбільш загальному вигляді їх можна подати в такій послідовності:

- право на робочу силу, отримане роботодавцем, з моменту підписання контракту (прийому на роботу) несе з собою юридичну відповідальність і вимагає дотримання прав працівника;

- довготривалість відносин між найманим працівником і роботодавцем викликає спільну зацікавленість у конкурентоспроможності підприємства та підвищенні продуктивності праці;
- регламентація відносин суб'єктів ринку праці через інститути громадянського суспільства (профспілки, об'єднання працедавців, соціальний захист і т. п.);
- індивідуалізація взаємовідносин, яка пов'язана з різноманітністю професійного кваліфікаційного рівня, технологій, організацією праці тощо;
- зміна ідеології стосунків між суб'єктами ринку праці ;– продається не робоча сила, а її праця (або права на кінцевий продукт, вироблений у результаті цієї праці);
- соціально-психологічні аспекти праці виходять на перше місце замість фінансових аспектів.

До цього можна додати лише те, що внаслідок таких змін у функціонуванні ринку праці трансформуються не лише виробничі відносини, а й соціально-трудова. В результаті цього відбувається якісний перехід до нового соціального статусу працівника, що, зрештою, робить суспільство більш соціальним, а життя в ньому гармонійним.

Зміни у механізмі функціонування ринку праці під впливом інноваційно-інвестиційного фактора супроводжуються рядом трансформацій у різних сегментах ринку праці. Але в кожному з них цей вплив проявляється по-різному, в окремих випадках він може мати навіть негативні наслідки. Власне сам процес інноваційного розвитку (науково-технічного прогресу) і призводить до формування різноманітних сегментів ринку праці.

Перш за все, це стосується найбільш стійкого його сектора– первинного ринку праці, адже власне тут розробляються і реалізуються інноваційні проекти, створені найкращі умови для творчої самореалізації та професійного зростання (і не лише в межах внутрішніх ринків), а також переважно лише тут застосовують модернові технології: як виробничі, так і управлінські. Внаслідок

реалізації інноваційно-інвестиційного потенціалу межі цього сектора постійно розширюються, тим самим поступово зменшуючи простір для вторинного ринку праці. Вплив на третій сегмент, що об'єднує безробітних, ми розглянемо дещо пізніше.

Слід розглядати також специфічні сегменти ринку праці, що виділяються за різними критеріями: вік, стать, здоров'я, серед яких найменшому впливу інноваційно-інвестиційного чинника піддається сегмент молодіжного ринку праці, тому що молодь (особливо в підлітковому віці) не має відповідної кваліфікації та досвіду. Але на противагу цьому, молодь є більш мобільною і легше засвоює все нове. Тому при відповідному рівні освіти молодь у віці 23 – 25 років часто претендує на робочі місця в нових перспективних галузях та видах діяльності.

Значно важче це зробити відповідно людям передпенсійного та пенсійного віку, які хоча й мають великий професійний стаж і вагомий досвід, але в силу об'єктивних причин вже не завжди здатні до ефективної праці, особливо в умовах прискорення змін у технологіях та техніці. Значно розширюються можливості для самореалізації (під впливом інновацій) вузького сегмента працездатних інвалідів. Новітні досягнення, не лише в галузі медичної техніки, а й звичайного побутового обладнання, допомагають таким людям реалізувати свої здібності як в освіті, так і на професійній ниві – це один з позитивних моментів інноваційної діяльності.

Найбільш складним і суперечливим є оцінка впливу інноваційно-інвестиційних чинників на так званий резервний сектор ринку праці, який об'єднує безробітних. По-перше, це пов'язано із широким трактуванням поняття “безробітний” та розгалуженим поділом безробіття за його видами. По-друге, це залежить від впливу інновацій на інші сегменти ринку праці або ж від різновиду інвестицій.

Так, прихильники неомальтузіанської концепції безробіття вважають його основною причиною природний чинник, а тому позбутись його можна лише через епідемії, свідоме обмеження народжуваності, або ж війни.

Звичайно, що в такому трактуванні вплив інновацій або не враховується, або ж є вкрай обмеженим. Інша справа, коли це ж питання розглядають прибічники технологічної теорії безробіття, згідно якої основною його причиною є науково-технічний прогрес. Особливо, якщо внаслідок революційних інновацій здійснюється раптовий прорив у розвитку технологій. Зрозуміло, що тут інновації, на думку таких вчених, будуть основним чинником поглиблення безробіття.

Найпоширенішою в наш час є кейнсіанська теорія безробіття, згідно якої, а однією з його причин є заощадливість населення, що призводить до незначного стимулювання інвестицій, відповідно і до відсутності нових робочих місць. Отже, один із шляхів ліквідації безробіття – це стимулювання державою інвестицій (за Б. Кейнсом, наприклад, це збільшення військових витрат і т. ін.). Інша теорія безробіття виходить з марксистської теорії зростання органічної будови капіталу (через надмірне збільшення інвестицій у засоби виробництва та їх вдосконалення) і відповідне збільшення безробіття. Як бачимо, інноваційно-інвестиційний чинник прихильників марксистської теорії також є головним у поясненні причин безробіття.

Отже, безробіття напряму залежить від інтенсивності прояву комплексу інноваційно-інвестиційних причин, особливо від такого раптового розвитку інноваційного процесу, який отримав назву науково-технічної революції. Хоча все ж таки інвестування в нове виробництво, особливо в межах депресивних районів, коли створюються інноваційні точки росту місцевої економіки, стимулює створення нових робочих місць і веде до поступового зменшення безробіття. Використання нових технологій також спричиняє поступовому зростанню продуктивності праці і забезпечує таким чином працезберігаючий ефект, оскільки при збільшенні маси товарів та послуг рівень зайнятості може залишатися незмінним. Проте, частіше за незмінної кон'юнктури на ринку товарів чи послуг зайнятість зменшується в наслідок вивільнення надлишкових працівників. При здешевленні одиниці продукції внаслідок дії інноваційного фактора як правило призводить до підвищення попиту на неї, а це сприяє

підвищенню життєвого рівня населення при збереженні досягнутого суспільством рівня зайнятості. Слід зазначити, що наприкінці другого – на початку третього тисячоліть звична схема “продуктивність праці – економічне зростання – стабільна кількість робочих місць – підвищення життєвого рівня” почала не спрацьовувати саме в третій ланці. Виявилося, що зростання продуктивності праці (як правило, під тиском реалізованих інновацій) не завжди сприяє збільшенню кількості робочих місць, а навіть може вивільняти значну частину зайнятих у виробництві осіб. Склалася парадоксальна ситуація: якщо раніше безробіття асоціювалося зі спадом виробництва і малими інвестиціями, то тепер воно стає результатом економічного буму, використання новітніх управлінських технологій у галузі кадрової політики і, як не дивно, це відбувається на фоні значного росту інвестицій.

На нашу думку, це тимчасове явище пояснюється модернізаційним етапом розвитку нашої економіки перехідного типу. Як тільки на повну силу запрацюють у результаті трансформації ринкові важелі, застосування інновацій, а тим більше зростання інвестицій, різко підвищать існуючий рівень зайнятості, реальну заробітну плату та рівень споживання, що в комплексі призведе до підвищення життєвого рівня населення.

У результаті проведеного аналізу ми вважаємо за необхідне здійснити коротке узагальнення щодо місця та значення інноваційно-інвестиційного чинника для соціально-економічної трансформації ринку праці. Інноваційна форма інвестицій у людський капітал є однією з найбільш нагальних вимог часу, без якої не відбудеться якісна трансформація суспільних відносин в усіх сферах життєдіяльності, а відповідно й суттєве підвищення життєвого рівня населення. Ринок праці в Україні вимагає нових підходів до його модернізації та революційних кадрових змін на етапі свого становлення. Одним з таких базових підходів має бути комплексний інноваційно-інвестиційний підхід, спрямований на пріоритетність не лише сучасного науково-технічного розвитку країни, а й застосування ефективного механізму реалізації стратегії розвитку суспільства. Лише створення умов для творчої реалізації усіх членів

суспільства, бажаючих прийняти участь у соціально-економічній трансформації, дасть змогу обминути в майбутньому конфлікти росту не тільки ринку праці, а й інших ринкових складових суспільного життя. Створене таким чином середовище соціального партнерства дасть поштовх для подальшого розвитку соціально-трудових відносин як у сфері зайнятості, так і в інших сферах реалізації людського потенціалу (капіталу).

4.3. Реформування відносин власності як пріоритетний фактор розвитку ринку праці

Якісне оновлення суспільних відносин, що відбувається на етапі ринкових перетворень в Україні, зумовлює глибинні і масштабні зміни як економічної системи загалом, так і всіх її структурних елементів, зокрема. При цьому потенційні можливості ринкової економіки щодо становлення і формування соціальної структури транзитивного, перехідного суспільства в сучасній Україні можуть бути реалізовані лише за умови глибокого осмислення стратифікаційної основи сучасного суспільства – власності як узагальнюючої характеристики тієї чи іншої системи, що відображає владу певних соціально-економічних груп у країні. А тому перехід від планової економіки до ринкової є разом з тим і переходом від всезагального одержавлення відносин власності до відносин приватної власності, відносин найманої праці і капіталу. Приватна власність є економічною формою вираження особистості людини, насамперед її участі в процесі виробництва.

Слід зазначити, що в різні часи ставлення до приватної власності було неоднозначним. Так, Т. Мор відзначав, що "там, де панує приватна власність, усі багатства потрапляють до рук небагатьох" [209, с. 96]. А. Сміт підкреслював, що "там, де є велика власність, там є велика нерівність. На одну багату людину повинно припадати щонайменше п'ятсот бідних, і багатство небагатьох передбачає злидні багатьох" [279, с. 249]. Водночас він вважав

закони, що діяли в його епоху, “природними”, а “священні права приватної власності – вічними і незмінними” [279, с. 154].

А. Сен-Сімон, Р. Оуен, Ж. Фур'є основу всього суспільства бачили у відносинах приватної власності. Форма правління, доводив А. Сен-Сімон, має другорядне значення, сутність суспільного ладу визначається власністю: “встановлення власності – суть; саме цей інститут служить основою суспільної будівлі” [275, с. 37]. Власність у розумінні Сен-Сімона – історична категорія, характер її змінюється з розвитком суспільства. Р. Оуен вважав “гіршими проявами капіталізму” трійку бід: приватну власність, релігію і шлюб на основі власності, яку охороняє релігія. “Приватна власність, – говорив він, – була і є причиною численних злочинів і бідувань, що їх зазнає людина ... вона заподіює незліченну шкоду нижчим, середнім і іншим класам” [226, с. 22].

Світовий досвід показує, що приватна власність первинна і є результатом історичного розвитку суспільства, першого і другого поділу праці. Її суб'єктивно, насильницьким способом ніхто не встановлював, вона виражає відносини, що склалися в суспільстві у зв'язку з присвоєнням засобів виробництва та результатів праці. А такі форми власності, як групова, колективна, акціонерна, пайова, історично виникли в результаті приватної власності, вони вийшли з неї і прийшли їй на зміну. Те саме можна сказати і про державну власність. Ця форма покликана коригувати розвиток приватної власності, усувати притаманні їй суперечності, а в разі потреби, через денационалізацію, знову повертатись у приватну власність. Яскравий приклад – реформи М. Тетчер у Великобританії. Отже, приватна власність є началом, базою переходу до ринку. Історія не знає прикладів переходу до ринкової економіки без опори на приватну власність і економічну свободу. Саме вони є базою соціально орієнтованої ринкової економіки, яка дозволяє підвищити рівень життя не окремим кланово-кооперативним групам чи верствам населення, а всім його категоріям. Процеси ж роздержавлення і приватизації, що сьогодні практично завершуються в Україні, переросли в процес привласнення народного багатства.

Закономірністю перехідної економіки став двоякий процес трансформації відносин власності: з одного боку, розкрадання і позаекономічна ліквідація державно-бюрократичної системи відносин власності, легалізація кримінальної власності і спонтанне зростання приватної власності на основі здійснення так званої ваучерної приватизації і свідомо занижених продажних цін при проведенні грошової приватизації; з іншого – паралельна трансформація цієї формально приватної чи змішаної власності в номенклатурно-корпоративну. Остання, як показує практика, не наповнила коштами бюджет держави для вирішення гострих соціальних проблем, не сформувала ефективного власника і не створила приватної власності як основи ринкових перетворень та інституціонально не закріпила дану форму власності в якості основної. В принципі приватизація і не могла забезпечити виконання вищезазваних завдань, бо з самого початку в ній був закладений підхід не виробничий, спрямований на створення нового багатства, а перерозподільчий. “Ставилося за мету, – пише відомий економіст А. Гриценко, – провести приватизацію і створити велику верству власників (середній клас), на який можна опертися в подальших перетвореннях, а отримали поляризоване суспільство, в якому переважна більшість населення знаходиться на грані бідності, а невелика доля людей сконцентрувала в собі значне багатство, яким вона, до речі, не може ефективно розпоряджатися” [98, с. 32].Цьому ж сприяв кількісний підхід при проведенні приватизації, коли не ефективність діяльності приватизованих підприємств була визначальною, а прагнення відрепортувати про зменшення кількості державних підприємств. Оцінюючи підсумки так званих ринкових перетворень, А. Гугель пише: “В повній суперечності з логікою ринкових реформ держава віддала держкапітал, що належав суспільству, і доходи від його використання в безплатне, безконтрольне і тому економічно безвідповідальне розпорядження адміністративно-господарської номенклатури, причому без будь-якого обліку стратегічної значимості галузей промисловості і тих реальних умов, в яких вони опинилися в результаті попередніх глибоких структурних трансформацій... Саме в цьому полягає фундаментальна причина

настільки стрімкого і глибокого зубожіння більшості населення на фоні збагачення вузького прошарку, який має доступ до безплатного розпорядження держкапіталом у тих чи інших формах” [102, с. 5].

Реформування відносин власності в Україні ще продовжується, проте початковий етап перетворень завершився, і для подальшого ефективного проходження процесів роздержавлення дуже важливо дати їм об’єктивну оцінку, простежити зміну життєвого рівня населення. Поряд із єдиним колишнім власником – державою, право володіння, розпорядження, користування майном отримали трудові колективи, фізичні та юридичні особи. Соціально-трудова відносина поступово набувають нового змісту, адже досить часто працівник водночас виступає власником певного пакету акцій того підприємства, на якому працює. Зробимо спробу заглибитись в особливості перебігу згаданих процесів.

Сертифікатна приватизація дала можливість працівникам стати власниками своїх підприємств, оскільки саме трудовим колективам надавалася перевага при купівлі відповідних часток майна, і лише після них акції могли купувати за бажанням сторонні особи. Такий спосіб проведення приватизації мав на меті максимальне врахування прав тих осіб, які зробили свої внески в розвиток підприємства, працюючи на ньому, тобто існував мотив соціальної справедливості. Але держава, роблячи такий благородний крок, не врахувала цілий ряд важливих моментів, головні з яких стосувалися можливості різних категорій персоналу щодо відстоювання власних прав при розподілі власності.

Трудові колективи за відносно короткий проміжок часу стали володіти вагомими частками майна, шляхом отримання акцій. Проте, як відомо, будь-який трудовий колектив є сукупністю відповідних груп працівників, кожна з яких виконує відмінні функціональні обов’язки, отримує певний рівень доходів та має визначені повноваження. Однією з таких категорій є адміністративний апарат, на який покладено функцію управління господарським суб’єктом, а отже, й найбільші повноваження. Зрозуміло, що це не могло не відобразитись на проходженні приватизаційного процесу. Отримавши захист від зовнішніх

претендентів на майно, адміністрації отримали можливість контролю за його проходженням та направленням в необхідне русло. Для цього склалися об'єктивні умови внаслідок зосередження в одних руках основних важелів впливу та посідання вищого рівня в ієрархії персоналу.

Кожне з підприємств, яке підлягало роздержавленню, розробляло власну програму проведення приватизації, проте всі вони були дуже подібними. Для визначення частки майна, яку міг придбати окремий працівник, було створено спеціальні методики, які враховували внутрішньоорганізаційний стаж та займану посаду. Управлінці, як відомо, мали перевагу за такими критеріями перед іншими категоріями персоналу. З іншого боку, рядові працівники не усвідомлювали глибини та значення приватизаційного процесу, того, що частка майна в майбутньому може означати наявність хоча б малої, але влади у вигляді особистого голосу акціонера та здатна принести дивідендний дохід. Більшість з них не скористалася правом викупу акцій за готівку, хоча така можливість була передбачена, а лише обміняли на них власні приватизаційні сертифікати. Головною причиною цього, на нашу думку, було недостатнє проведення роз'яснювальної роботи серед населення, і якщо з боку держави це можна розцінювати як ненавмисну помилку, то з боку вищого керівного апарату – все-таки свідомий крок.

Умови, що створилися, призвели до нагромадження в адміністрацій підприємств значно більших часток майна, ніж у робітників та молодшого обслуговуючого персоналу. Такий небажаний процес знайшов не менш негативне продовження: після первинного викупу навколо щойно роздержавлених підприємств створилися пункти скупки, котрі інколи розміщувались навіть на території підприємства. За ними, як правило, стояли особи із вищих управлінських шаблів господарюючого суб'єкта. Значна кількість працівників продавали свою отриману частку майна добровільно, їм видавалося, що вони мають деяку вигоду у вигляді можливості прихованого обміну "ваучера" на готівку, за допомогою операції обміну-продажу отриманого пакета акцій. А на тих учасників трудового колективу, що були

більш свідомими і не виявляли бажання реалізувати акції, здійснювався психологічний тиск. Внаслідок цього частка, котра й без того була малою, ще більше зменшилась. Ті категорії персоналу, що беруть безпосередню участь у створенні продукту, опинились у скрутному становищі, втративши можливість як власники впливати на стратегічні рішення та визначати напрямки розвитку підприємства, на якому працюють, не кажучи про зниження свого життєвого рівня.

Одним з найбільш негативних наслідків процесу, що відбувся, стала зміна методики нарахування заробітку, яка призвела до істотного розриву в рівнях оплати праці робітника та управлінця. До трансформації відносин власності практикувався запроваджений ще радянською владою підхід, за яким наголос робився на оплату праці працівників основного виробництва, а уже потім – інших категорій працівників: керівників, інженерно-технічних працівників, допоміжних робітників, молодшого обслуговуючого персоналу відповідно. Пізніше ситуація кардинально змінилася: значно зросла частка управлінського персоналу у фонді оплати праці, помітно збільшилася частка спеціалістів, а зарплата робітників залишилася попередньою. Цьому сприяло розповсюдження наступної схеми розрахунку заробітку: заробітна плата робітника приймалася за основу (одиницю), і для обчислення належного рівня оплати праці інженерно-технічних працівників, спеціалістів, керівників визначалися підвищуючі коефіцієнти, котрі могли сягати небачених величин. Найбільшими вони були у директорів підприємств, для котрих їх значення нерідко становило 5 – 7 і більше.

Проблема диспропорційності рівнів оплати праці, а значить і життєвого рівня населення, постала так гостро саме через уже згадану втрату владних функцій з боку працюючих. Вони позбулися можливості відчутного впливу на господарську діяльність свого підприємства, а отже, й залишилися осторонь визначення політики в сфері оплати праці. Навіть якщо їм і вдалося потрапити до складу Ради акціонерів, що трапляється досить рідко, то й там вони представлені, як правило, одноосібно, тобто не займають суттєвих позицій.

Фактично правління здатне приймати будь-які рішення, окремі з яких можуть бути вкрай не вигідними для робітників (перепрофілювання підприємства, скорочення персоналу, зменшення витрат на соціальні цілі і т. п.).

Сучасний стан реформування відносин власності характеризується рядом тенденцій, пов'язаних із трансформацією існуючих інститутів, що вже з'явилися раніше, та нормативно-правового середовища функціонування суб'єктів господарювання. Дані перетворення в кінцевому підсумку повинні призвести до:

- вироблення дієвого мотиваційного механізму ефективного функціонування суб'єктів господарювання;
- зміцнення у суспільстві становища класу власників, який має стати основою його подальшого здорового розвитку;
- функціонування підприємств державного сектора на засадах самоокупності та прибутковості;
- зменшення масштабів прямого втручання держави в економічні процеси, особливо стосовно управління відносинами власності;
- формування механізму нормальної взаємодії різноманітних форм власності, який би передбачав можливість її вільного перерозподілу між господарськими структурами;
- виникнення ефективної системи контролю за згаданими перетвореннями.

Процес реформування власності торкнувся майже всіх галузей економіки. Особливо активно він проходив у торгівлі та громадському харчуванні, побутовому обслуговуванні населення, промисловості, сільському господарстві, будівництві. Загалом по Україні стали приватними 19,8 відсотків підприємств, що змінили форму власності і 80,2 відсотка перейшли у колективну власність.

Незважаючи на те, що у сучасних умовах в Україні неухильно скорочується обсяг державного сектора економіки (рис. 4.6.), його не слід

вважати своєрідним економічним «тягарем», хоча він і має ряд негативних ознак, пов'язаних з монополізмом, відносно низькою конкурентоздатністю тощо, проте характеризується і цілою низкою позитивних моментів, зокрема: істотною можливістю врахування першочергових державних потреб; контрольованістю; регулятивним характером, котрий дає змогу впливати на платіжний баланс при здійсненні експортно-імпортних операцій; більшою соціальною спрямованістю.

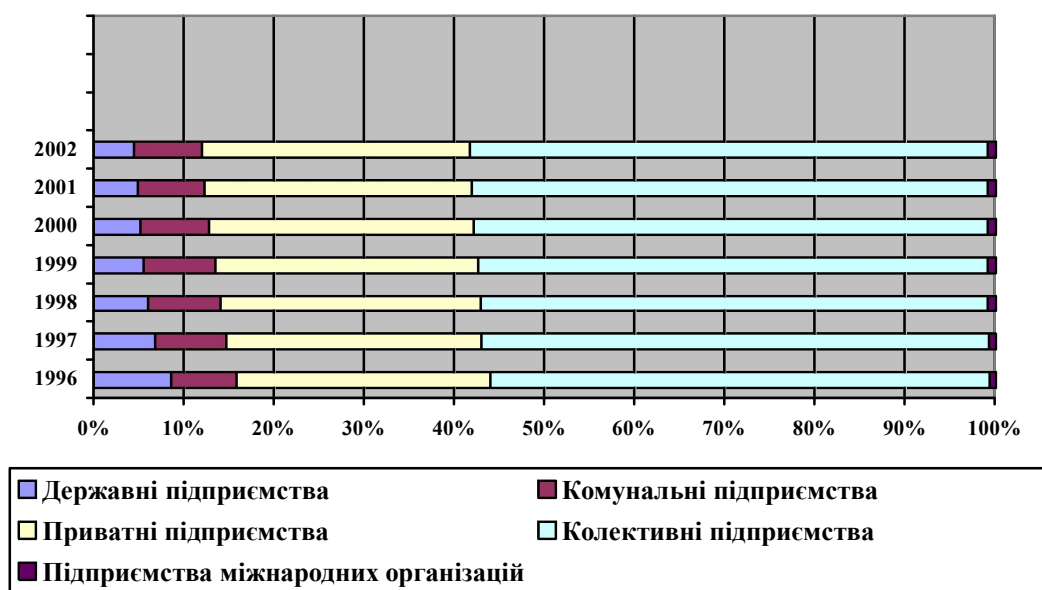


Рис. 4.6. Структура об'єктів ЄДРПОУ за формами власності

Перехід до нових форм власності призвів до утворення нових, невідомих у колишній командно-адміністративній системі соціальних груп, а саме:

- власники – особи, котрі володіють цілими майновими комплексами або великими пакетами акцій і, як правило, беруть безпосередню участь в управлінні підприємством, хоча можуть відмовлятися від виконання керівних функцій, передаючи такі повноваження менеджерам (управлінцям);
- управлінці (менеджери) – не володіють або володіють незначними частками майна підприємства, на якому працюють, мають відповідну кваліфікацію і знання, щоб ефективно керувати

господарським суб'єктом та забезпечувати його постійний розвиток;

- наймані працівники – особи, які продають свою здатність до праці, отримуючи за це заробітну плату. У цю групу перейшла більшість “робітничого класу”, який втратив, причому часто добровільно, статус правлячого, основи суспільства. Після появи реальних власників вони поступово звикають до нової ролі.

Розглядаючи трансформаційні процеси у відносинах власності на початковому етапі приватизації, ми погоджуємося з тим, що вони містили цілий ряд недоліків, але водночас важко приєднатися до палких критиків таких перетворень. Вони, як правило, оцінюють їх вкрай негативно, ведуть мову про те, що побудувати соціально орієнтовану економіку, провести релаксацію життєвого рівня населення неможливо без передачі прав власності трудовим колективам, простим робітникам. Проте, світова практика засвідчила, що проблема життєвого рівня населення визначається не стільки формою власності, скільки державною політикою, спрямованою на соціально-економічний розвиток суспільства, максимальне задоволення потреб працюючих згідно їх внеску в загальну скарбницю держави. Безперечно, що для цього повинна бути створена відповідна нормативно-правова система, здатна законодавчо забезпечити саме такий напрям державної політики.

Тривала криза української економіки не могла не відобразитися на такому її сегменті, як малий бізнес. Він змушений був розвиватися в умовах надзвичайно високої інфляції, низького платоспроможного попиту населення, серйозних диспропорцій у господарському комплексі.

Нині, коли пік загальноекономічної кризи минув, помітно, що витримати її тягар малому бізнесу допомогли орієнтація на конкретного споживача, диверсифікація напрямків діяльності, розширення товарного асортименту (наданих послуг). Кожен підприємець знаходить свою нішу на ринку, орієнтуючись на статево-віковий фактор, рівень доходів населення, певну соціальну групу. При різкому розшаруванню суспільства, різкому зниженню

життєвого рівня населення, появі значного розриву між дуже багатими та бідними, малий бізнес відреагував досить активно. Виникло масове та елітне обслуговування, оскільки кожен підприємець зробив ставку на свого клієнта. Засновані підприємства орієнтувались або на більш забезпечені верстви населення та конкретних індивідуумів, або ж на бідніших споживачів та усереднений загал споживачів. Це дало змогу не розпорошувати зусилля, здійснюючи пошук золотої середини, балансуючи між багатими та бідними, а отже - ефективніше функціонувати в умовах загальної кризи.

Малі підприємства, щоб максимізувати власні прибутки та чинити сильніший опір кризовим ситуаціям, окрім основного виду діяльності, проникали у суміжні сфери або ж пробували власні сили в інших галузях. Проте, вплив загальноекономічної кризи був неодинаковим для різних напрямків підприємницької діяльності. Сфера побутового обслуговування постраждала значно сильніше, ніж торгівля. З одного боку, це зумовлено особливостями господарського циклу: для торгівлі характерним є перебування значної частини оборотних активів у вигляді товарів, що дає змогу легше переносити інфляційні коливання, навіть отримувати додаткові прибутки, оскільки купівля матеріальних цінностей відбувається за ціною виробника, а ціна реалізації підвищується, коригуючись на рівень інфляції. З іншого, – побутове обслуговування гостріше відчуло недостатній платоспроможний попит населення, адже людина не може обмежити себе у продуктах харчування, в той час коли заклади сфери обслуговування можуть на певний період відійти на задній план. Справедливо зазначити, що й не останню роль у поглибленні кризи побутового обслуговування відіграла приватизація.

Довгий час існувала думка, що роздержавлення, шляхом утворення колективного підприємства, а не приватного є більш бажаним, оскільки в перших загроза безробіття зменшується. Така точка зору дещо спрощена. Переважання кількості звільнень на приватних підприємствах зовсім не означає, що одноособові власники менше переймаються проблемами стабільності кадрів, долею працівників після скорочення. Якщо більшість

колективних підприємств позбулися баласту у вигляді занадто великого штату до моменту викупу, готуючись до роботи в нових умовах, то на господарюючих суб'єктах приватної форми власності до вивільнення приступили після відповідних перетворень. Інша відмінність полягає в тому, що у випадку з приватною власністю легше виділити суб'єкта, котрий ініціює звільнення.

Якщо розглядати дану проблему виключно через призму економічної доцільності, то слід зазначити, що власник зацікавлений у постійному зростанні виробництва, а це, як відомо, вимагає, поряд з іншими факторами, збільшення кількості найманих працівників. Утворення приватних підприємств видається позитивним ще й тому, що вони мають істотніші стимули до постійного розвитку, швидшого освоєння капітальних вкладень, є більш інвестиційно привабливими, зростання чисельності зайнятих на них видається більш ймовірним і тому можуть ефективно сприяти підвищенню життєвого рівня населення. Крім того, приватна власність призводить до зростання продуктивності праці, де вивільнення персоналу майже завжди супроводжуються збільшенням інтенсивності праці тієї частини, що залишається, тоді як для господарюючих суб'єктів інших організаційних форм така залежність не простежується.

Приватизаційні процеси змінили систему відносин всередині трудових колективів. Найбільш ґрунтовні зміни відбулися у природі трудових конфліктів. Якщо раніше вони більшою мірою виникали через розбіжність в інтересах окремої господарської одиниці та вищестоящої організації, різні погляди на управлінські повноваження кожного з рівнів, принципи їх взаємодії, то тепер конфлікти базуються на взаємовідносинах працівник – керівництво з причин оплати праці, трудової дисципліни, режимів роботи. Це зумовлено тим, що при адміністративно-командній економіці дрібні підприємства не володіли значною економічною самостійністю, вирішенням головних завдань, питань стратегічного та тактичного характеру займалось об'єднання як вищестояща управлінська ланка. З іншого боку, звертаючись до такої організації, рядовий працівник міг захистити свої інтереси, тобто виникнення конфліктів усередині

трудового колективу додатково стримувалося. Тепер, коли з'явився реальний власник, всі повноваження перейшли до його рук.

Отже, трансформація відносин власності призвела до серйозних змін у сутності трудових конфліктів. Поява нових учасників розколола трудові колективи на дві нерівні частини: співвласників та найманих працівників. Відмінність в інтересах з'являється об'єктивно, адже погляди на трудовий процес формуються залежно від можливості реальної участі в управлінському процесі. Коли у співвласників виникає пряма зацікавленість у більш ефективній діяльності, максимізації прибутків, то працівники (найманий персонал) заінтересовані в цьому лише опосередковано і розглядають таку ситуацію як привід до підвищення життєвого рівня через збільшення розміру заробітної плати чи премії. Особливо такий поділ став помітним на малих підприємствах колективної форми власності. Тобто, тепер на перший план у вигляді основи виокремлення суб'єктів конфлікту виходять відносини з приводу володіння, користування, розпорядження майном, у той час, коли раніше більшість непорозумінь між учасниками виникала на ґрунті займаного місця в посадовій ієрархії (керівник – підлеглий; директор підприємства – директор об'єднання), або ж стосувалися функціонального наповнення трудового процесу (робітники основного виробництва – робітники допоміжного виробництва; управлінці – інженерно-технічний персонал).

Одночасно зазнав відчутних змін механізм вирішення конфліктних ситуацій, значно спростилася можливість ліквідації конфлікту за допомогою звільнення однієї із сторін. З одного боку, директор, котрий одночасно є і власником, без особливих труднощів може впливати на штат працівників, а з іншого, – трудовий колектив має можливість змінити свого керівника, за умови, що останній не є одноосібним (основним) власником. Використання даного механізму на практиці набуло достатнього поширення, завдяки чому багато господарських товариств змінили своїх менеджерів на більш достойних. У доприватизаційний період такий вихід з конфліктної ситуації був неможливим, а якщо й мали місце подібні випадки, то вони були лише винятком.

Доволі цікавим є розгляд підходів власників малих підприємств до визначення політики у сфері оплати праці і організаційних форм виробничих стосунків із найманими працівниками. Як відомо, саме матеріальна сторона мотивації праці є визначальною для побудови ефективно функціонуючої виробничої системи, тому що служить основою для підвищення життєвого рівня населення. В даному аспекті можна виділити чотири диференційовані погляди власників на оплату праці персоналу: максимально жорсткий; ліберальний; поміркований; демократичний.

При максимально жорсткому підході власник не особливо переймається проблемами своїх працівників, мова про можливість підвищення заробітку не ведеться, активно застосовуються стягнення за неналежне виконання функціональних обов'язків, навантаження на працівника є доволі відчутним. Така політика набуває розвитку за умов значної напруженості регіональних ринків праці, істотного перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї. Мотивація до трудової діяльності базується на боязні втрати робочого місця.

Ліберальний підхід зустрічається досить рідко, найчастіше у сфері побутового обслуговування, де успіх фірми безпосередньо залежить від особистого трудового вкладу кожного з членів колективу. Наприклад, у перукарнях, ремонтних ательє майстри мають максимальну самостійність, норми виробітку не є напруженими, чим створюються умови для повної віддачі працівників. Працівники, виконавши щоденне завдання, починають працювати винятково на себе. Власник виступає в ролі організатора, намагаючись завоювати сегмент ринку, не орієнтується на максимізацію прибутків у короткотерміновому періоді, працює головним чином на перспективу. Практика довела, що в окремих напрямках підприємницької діяльності застосування такого підходу є цілком виправданим.

Поміркована політика оплати праці проявляється в тому, що керівництво пов'язує результати праці та заробіток, але свідомо не роз'яснює систему стимулювання підлеглим. Вона доцільна за надзвичайно жорсткої конкурентної

боротьби, коли виникає необхідність у конфіденційності, приховуванні досягнутих результатів. Застосовується, як правило, у сфері торгівлі, де місячні преміальні доплати прямо залежать від обсягів обороту, але продавці, яких зазвичай є декілька, не ознайомлюються із загальними досягненнями, можуть навіть не здогадуватися, що конкретно призвело до додаткових виплат.

Демократичний підхід до оплати праці, як і поміркований, полягає в прямому зв'язку оплати праці з трудовими результатами. Проте, персонал ознайомлений з усіма мотиваційними механізмами і це дає можливість повністю реалізувати наявний потенціал. Працівник має право на роз'яснення будь-яких коливань розміру заробітку. Така політика має багатьох прихильників, особливо у виробничій сфері, оскільки стимулює зростання продуктивності праці.

Щодо обрання власником конкретної організаційної форми виробничих стосунків, то тут поділ відбувається на основі визнання або заперечення важливості існування партнерських відносин між керівництвом та найманими працівниками. З приводу цього серед власників малих підприємств можна виділити прихильників партнерства, критиків і нейтральних. Прихильники партнерських стосунків вважають, що саме такі відносини сприяють становленню здорової атмосфери в трудовому колективі, а отже, підвищенню життєвого рівня населення через високу індивідуальну віддачу. Рядові працівники можуть корегувати управлінські рішення, приймати участь у їх розробці. Погляди критиків є діаметрально протилежними, вони заперечують “ідею панібратства”, не допускають неформальностей, вбачають у цьому шкоду для нормального протікання трудового процесу. Стосунки між різними ланками чітко регламентовані.

Для нейтрального підходу характерним є те, що власники допускають можливість партнерства, розуміють його позитивні сторони, проте не використовують відповідних засад у своїй повсякденній практиці чи то в силу сформованих традицій, чи то сумніваються, що зможуть нормально їх реалізувати.

Якщо власники малих підприємств по-різному дивляться на ідею партнерства, то рядові працівники є більш однотайними. Вони, за рідкісними винятками, надають особливу роль даному неекономічному фактору трудової взаємодії. Працівники болісно переносять відсутність можливостей спілкування з вищим керівництвом з проблем, що не стосуються виробничого процесу, або стосуються його опосередковано; виявляють бажання, щоб до них доводилась інформація щодо перспектив розвитку підприємства, його соціальної стратегії, середньострокових та довгострокових цілей, щоб дирекція реагувала на найважливіші зміни в їх особистому житті (ювілеї, одруження, народження дитини і т. д.). З одного боку, це зумовлено об'єктивними потребами людини у визнанні, повазі, спілкуванні, а з іншого, – деяку роль відіграло історичне минуле, в якому за адміністративно-командної системи день народження, вихід на пенсію перетворювались у неабияке свято.

Трансформація відносин власності не могла не спричинити відповідних змін у свідомості працюючих, вони поступово розділилися на дві групи. Одна частина (причому вона постійно зростає) переконана, що поява реального власника – явище, що принесло більше позитивних наслідків, ніж негативних. Дані особи із задоволенням влаштовуються на приватні підприємства, свідомо, а не вимушено погоджуються працювати “на когось”, нормально сприймаючи як конкретного власника, так і ідею приватної власності, загалом. В той же час, досить помітною залишається частка осіб, які налаштовані більш песимістично, вважаючи, що після приватизації ситуація змінилася не в кращий бік, що власними силами вдалось би досягти набагато ліпших результатів, зберігаючи таким чином актуальність “класових” питань. Проведені автором соціологічні дослідження підтверджують різнополярність таких думок (табл. 4.4).

Проте, на нашу думку, такі різкі відмінності у масовій свідомості працівників самі собою не є чимось негативним, а об'єктивним наслідком трансформації відносин власності. Поділ зумовлений, насамперед, тим, що індивіди мають різну здатність до сприйняття докорінних змін: якщо одні відразу усвідомлюють їх необхідність, то інші приходять до цього винятково

Таблиця 4.4

Відповідь респондентів на запитання “Ваші враження про діяльність підприємств після зміни форми власності”, ранг

| Місто | Працюють ефективніше | Працюють гірше | Без змін |
|----------|----------------------|----------------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Вінниця | 2 | 3 | 1 |
| Херсон | 3 | 1 | 2 |
| Самбір | 3 | 2 | 1 |
| Чортків | 3 | 1 | 2 |
| Калуш | 1 | 3 | 2 |
| Луганськ | 2 | 3 | 1 |

еволюційним шляхом, поступово переконуючись у позитивному змісті останніх.

Процес роздержавлення, як відомо, супроводжувався утворенням не лише приватних підприємств, а й колективних, – у вигляді господарських товариств. Якщо у першому випадку з’являлася конкретна особа власника, то у другому – майно переходило у володіння трудового колективу і право управління роздержавленим об’єктом розподілялося між багатьма працівниками. Зважаючи на додаткову складність соціально-економічних відносин між членами одного колективу, зробимо спробу з’ясувати постприватизаційні перетворення саме на таких підприємствах.

Аналіз діяльності господарських товариств, що утворилися під час проведення масової приватизації, визначає доволі суттєві тенденції щодо зміни життєвого рівня населення. Насамперед, вони стосуються звільнень працівників, що одночасно входять до складу засновників. Як правило, звільнення представника трудового колективу (як за власним бажанням, так і з

ініціативи адміністрації) супроводжується втратою ним членства у товаристві, тобто позбавленням відповідних прав. З можливістю збереження останніх більшість працівників просто не знайома, а адміністрація товариств зовсім не зацікавлена у наданні їм повної інформації. З боку останньої постійно зберігається інтерес до збільшення владних повноважень, примноження частки в майні підприємств за допомогою “усунення” рядових працівників-співвласників.

По-друге, керівництво господарських товариств схильне всіляко перешкоджати розширенню числа засновників. Прийняті працівники майже ніколи не стають членами товариства, хоча така можливість існує. Навіть якщо наймана особа заслуговує право на членство у товаристві, будучи, наприклад, провідним спеціалістом чи менеджером важливої ланки, то її введення до складу співвласників відбувається, як правило, після звільнення когось із засновників (членів). Склад товариства, на думку більшості керівників, повинен змінюватися винятково в межах початкової кількості засновників, а будь-яка можливість зменшення останньої відкрито вітається.

По-третє, звільнення засновника супроводжується відшкодуванням йому лише початкової вартості паю, а коригування на рівень інфляції, приросту капіталу протягом трудового стажу не відбувається. Серед аргументів, якими пояснюють відсутність механізму перерахунку, найчастіше наводяться відсутність коштів на доплати, складність процедур вирахування приросту частки майна та ін. І хоча економічна несправедливість згаданого підходу є очевидною, проте практика відкритого підняття таких питань працівниками відсутня. З цього приводу досить показовою є поведінка керівників господарських товариств. Частку рядового працівника у майні товариства вони трактували спочатку винятково в натуральній формі (основні засоби, матеріальні запаси і т. ін.), навіть не в грошовому еквіваленті. Усвідомлюючи зміст перетворень відносин власності усе глибше, адміністрація товариств почала допускати можливість грошових виплат, адже й у цьому випадку зберігається неабияка вигода для неї: отриманий прибуток розподіляється між

меншою кількістю співвласників. Крім того, керівництво колективних підприємств часто робить все, щоб якомога більше зменшити привабливість членства у товаристві, не виплачуючи або виплачуючи невчасно дивіденди, позбавляючи працівників-засновників можливостей участі у прийнятті управлінських рішень, застосовуючи “зрівнялівку” при оплаті праці засновників та найманих осіб.

Отже, усі наведені явища свідчать про існування серед адміністрацій господарських товариств одностайної тенденції до збільшення владних повноважень як за рахунок зменшення кількості власників, так і за рахунок збільшення розміру майнових паїв. Причому, останній процес є наслідковим відносно попереднього. Збільшення частки майна, що припадає на управлінський апарат, відбувається в результаті розподілу його між меншою кількістю осіб з одного боку, нееквівалентної оцінки вартості паю при заснуванні товариства та звільненні – з іншого. Щодо позбавлення можливостей управління, то слід розглянути нормативне та реальне коло питань, що знаходяться в компетенції працівників, що одночасно є засновниками малого підприємства. До нормативного кола, на нашу думку, необхідно віднести наступні:

- організаційні (вибір керівництва підприємства, вирішення питань набуття та втрати членства);
- фінансові (розподіл отриманого прибутку, визначення розміру дивідендів);
- виробничі (освоєння нових технологій, розширення асортименту).

Участь працівників у вирішенні питань організаційної групи ми розглядали вище, отже, почнемо зі з’ясування причетності рядових працівників до розгляду проблем фінансового характеру. Працівники на переважній більшості господарських товариств не ознайомлені навіть з тим, чи наявний, чи відсутній прибуток, не говорячи вже про його розмір. Єдиним підтвердженням наявності останнього багато хто вважає виплату дивідендів.

У той же час значна кількість працюючих не розуміє суті дивідендів, природи та джерел їх утворення. Це особливо властиво товариствам, на яких у ролі засновника виступає весь трудовий колектив. Працівники часто ототожнюють дивіденди з преміями, пов'язуючи їх, насамперед, із трудовими відносинами, а не відносинами власності, оскільки обидва види виплат здійснюються поверх заробітної плати. Деякою мірою такому розумінню поняття “дивіденди” сприяє існуюча практика звільнень працівників, за якою, як уже згадувалося, вивільнення обов'язково супроводжується виключенням особи із складу членів товариства (відбувається вимушена втрата можливості отримання додаткового доходу поверх заробітної плати). Нерозуміння сутності дивідендів лише сприяє усуненню рядових членів товариства від участі у визначенні розмірів дивідендів. Тобто, ознаки реальної участі трудових колективів у вирішенні фінансових питань відсутні, дані проблеми знаходяться поза компетенцією рядових працівників.

Що стосується виробничих питань, то в цьому випадку вкрай низьку зацікавленість працівники виявляють з власного бажання. Вони не вникають у господарські процеси, вважаючи це прямим обов'язком управлінців. Відсутність реальної участі рядових членів товариств у вирішенні найважливіших господарських питань (організаційних, фінансових, виробничих) додатково сприяє поширенню серед працівників точки зору, за якою членство нічого не дає, крім можливості отримання додаткового доходу. На колективних підприємствах, які не вирізняються стабільністю діяльності, постійно отримуваними прибутками, такі погляди призводять до остаточного розмивання різниці між засновниками та найманими працівниками.

Більшість працюючих у господарських товариствах свою причетність до власності відчувають винятково через більш відповідальне та бережливе ставлення до засобів та предметів праці, вони усвідомлюють необхідність економії, те, що купівля обладнання, інструментів відбувається безпосередньо за їхній рахунок. Тобто, можна вести мову щодо існування половинчатого відношення рядового працівника до власності: він приймає активну участь у

примноженні майна в процесі своєї трудової діяльності, відчуваючи при цьому власну важливу роль, але не контролює його розподіл, не визначає напрямки використання.

Загалом, на господарських товариствах відносини власності можна охарактеризувати наступним чином: адміністрація за жодних умов не згідна ділити владні повноваження із законним власником – трудовим колективом, у той час, коли останній залишається недостатньо свідомим, не розуміє суті трансформаційних перетворень, що відбулися в процесі приватизації, і самовільно усувається від управління. В таких умовах не використовується єдино можливий для нашої економіки спосіб управління колективним підприємством, за якого керівні рішення продукуються адміністрацією товариства, виносяться на розгляд рядових членів, які погоджуються або не погоджуються із ними, затверджують або відкидають конкретні пропозиції. Світовій практиці відома модель формування управлінського рішення на невеликих малих підприємствах “знизу доверху”, коли колектив генерує та формалізує ідеї, потім вони розглядаються на предмет життєздатності управлінцями і тільки тоді приймається господарське рішення, але з огляду на недостатню інформованість працюючих, поширену економічну неграмотність такий варіант залишається утопічним.

Відмежування колективу від управлінського процесу сприяє розширенню повноважень адміністрацій підприємств, що не може не залишати негативних відбитків на соціально-трудовах відносинах, перетворюючи рядового працівника із учасника трудового процесу в його придатак. На нашу думку, таку ситуацію потрібно розглядати як фактор стримування розвитку малого бізнесу, адже в результаті помітно зменшується віддача працюючих, їх бажання високопродуктивно працювати. Крім того, позбавлення останніх саме управлінських повноважень сприяє зростанню напруги в суспільстві внаслідок того, що критерій власності неодинаково трактується різними соціальними групами: для одних він ледь не ототожнюється з примусом, а для інших –

означає збагачення, що призводить до подальшої диференціації населення за рівнем життя.

4.2. Сталий розвиток ринку праці в умовах соціально-економічної трансформації суспільства.

Якщо оцінювати перспективи подальшого розвитку держави, особливо в контексті глобального розвитку, ми безперечно змушені розглянути багатогранні аспекти соціально-економічного поступу, які передбачають перспективи майбутнього розвитку суспільства. Серед різноманіття існуючих підходів, точок зору та поглядів на принципові засади суспільного розвитку, на цей час загальносвітове визнання отримала ідея поступового переходу на рейки сталого розвитку людства. Принципова відмінність цієї теоретико-практичної концептуальної розробки, від інших подібних, полягає в урахуванні майбутніх економічних, соціальних та екологічних інтересів прийдешніх поколінь вже на теперішньому етапі суспільного розвитку.

Необхідність поступового переходу до відповідної моделі сталого розвитку держави неодноразово підкреслювалась в багатьох законодавчих актах, нормативних документах Президента та уряду України. А тому, розглядаючи пріоритети соціально-економічної трансформації ринку праці, особливо в контексті підвищення життєвого рівня населення, ми вважаємо за потрібне окремо зупинитись на цьому стратегічно важливому напрямку розвитку нашої держави. Адже, як зазначалось нами в попередніх параграфах, трансформаційні процеси, що охоплюють ринок праці та сферу зайнятості, підпорядковуються більш загальним процесам суспільного розвитку, а отже і вимагають визначення і цілеспрямованого згідно із загальноновизнаними пріоритетами, завданнями та спрямуванням державної соціально-економічної політики.

Значною мірою повноцінна реалізація суспільної трансформації в нашій державі буде залежати не просто від соціально-економічної трансформації ринку праці, а в першу чергу від здатності усіх його суб'єктів до поступального, збалансованого і усталеного руху і саморозвитку. В результаті відповідна трансформація повинна вивести траєкторію розвитку сфери праці, а з нею і ринку праці, до нової форми соціально-трудових відносин, що будуються на засадах сталості. Лише тоді можна буде стверджувати про завершення трансформаційного етапу розвитку ринку праці.

Такий сценарій переходу до нової форми суспільних стосунків, викликаний, перш за все, необхідністю ринкової оптимізації суспільних відносин у сфері праці. По-друге, в умовах трансформаційного періоду розвитку посилюються суспільні вимоги до трудового потенціалу соціуму, що зазнає шоків і достатньо болючих соціально-економічних змін. В умовах переходу до ринкових відносин, значення людського фактора зростає, а тому з'являється необхідність більш раціонального використання якісних параметрів робочої сили (людського капіталу). По-третє, з посиленням ролі людини в суспільно-виробничому процесі постає потреба створення суспільством стійких соціально-екологічних умов для більш ефективного відтворення населення, а відповідно і робочої сили. І врешті-решт, сталий розвиток ринку праці гарантуватиме соціальну стабільність та усталене підвищення рівня життя населення, що і є головною метою сучасної соціально-економічної трансформації українського суспільства.

Короткий огляд становлення і змісту теорії сталого розвитку суспільства ми виконали ще в першому розділі нашої роботи. Згаданий науковий підхід має не лише непересічне теоретико-методологічне значення, але є також дуже важливим з точки зору реалізації ідеї побудови збалансованого суспільства соціально- економічного та екологічного добробуту. Ще більш суттєвою є антропоцентрична спрямованість цієї теорії, адже в центрі зору усіх аспектів сталого розвитку є людина або вирішення існуючих економічних, соціальних та екологічних проблем людства на засадах демократії, справедливості і

гуманізму. Практично-діяльнісний вектор сталого розвитку спрямований на забезпечення відповідного достойного рівня і якості життя людини, що визначаються високим рівнем матеріального добробуту, сприятливими умовами навколишнього природного середовища та гідним станом соціального благополуччя суспільства.

На сьогодні в теорії сталого розвитку розробляється кілька досить відмінних концептуальних підходів як до трактовки змісту і суті сталості, так і до практичних підходів щодо реалізації принципів сталого розвитку в різноманітних сферах життєдіяльності суспільства. Ось чому, перед тим як перейти до розгляду практичних аспектів сталого розвитку трудових відносин в ході трансформації ринку праці, ми змушені зупинитись на короткому огляді найбільш важливих для нашої роботи концептуальних ідей та поглядів, а також змістовному наповненні найбільш важливих документів з питань впровадження сталого розвитку на міжнародному та національному рівні [257, 258, 357, 365].

В різноманітній науковій літературі [90, Данілов-,Данилишин, 185, Левашов, Немец, 274, 297] та суспільній практиці зустрічається кілька варіантів трактування англomовного поняття *“sustainable development”*, що пов'язано з відсутністю подібного терміну в українській мові та багатоваріантністю його трактування в процесі перекладу. Саме поняття *“сталості”* з'явилося в науковому обігу наприкінці 60-х – початку 70-х років ХХ століття завдяки біоекологічним дослідженням популяційної динаміки. Його використовували для визначення оптимального використання біотичних ресурсів при обов'язковій умові збереження (відновлення) відповідної популяції. І лише на початку 80-х років Л.Браун застосував цей термін в географії стосовно урбанізаційного, промислового та аграрного розвитку суспільства.

Термін *“sustainability”* дослівно перекладається з англійської мови як властивість зберігати або підтримувати, а відповідний йому тип розвитку розглядається як розвиток, що безперервно підтримується (як правило мається на увазі зовнішня підтримка або розгортання внутрішніх динамічних процесів

спрямованих на оптимізацію розвитку). В деяких наукових працях використовуються наступні варіанти: стійкий, тривалий, стабільний, усталений розвиток. Ми схильні дотримуватись думки, що визначальним і основним є варіант “сталий розвиток”, а усі інші різновиди слід розглядати як відповідні змістовні характеристики цього напрямку суспільного розвитку.

Ось чому у своїй роботі ми будемо застосовувати лише згадане трактування цього поняття, яке до того ж є офіційно визнаною і зафіксованою у відповідних державних нормативних актах. Як правило, згадана категорія вживається в контексті постійного і триваючого динамічного процесу, що спрямований на бажані зміни (оптимізацію) суспільно-природної взаємодії, з урахуванням паритетності в системі “суспільство-господарство-довкілля”. Саме цьому процесу мають бути характерні наступні **рис**и сталості: **стійкість** до зовнішніх втручань, як здатність зберігати дані властивості; **стабільність** відносин, як здатність до впорядкування і зміцнення зв’язків; **збалансованість** складових, як здатність до раціоналізації та оптимізації структури; **усталеність** динаміки, як здатність до постійно триваючого і безперервного саморозвитку.

За визначенням Всесвітньої комісії ООН з довкілля та розвитку, **сталий розвиток** (з англ. Sustainable development) – це розвиток, що задовольняє потреби нинішнього покоління і не призводить до можливості втрати майбутніми поколіннями здатності забезпечити свої власні потреби [357, 365]. З часу першого офіційного тлумачення цього поняття згаданою комісією ООН під керівництвом Г.-Х.Брундтланд (1987) минуло лише п’ять років, як воно отримало загальносвітове визнання. Саме через такий короткий проміжок часу на конференції ООН “Навколишнє середовище і розвиток” (Ріо-де-Жанейро, 1992р.), було висловлено впевненість, що людство здатне надати розвиткові сталого та тривалого характеру з тим, щоб він задовольняв потреби сучасності, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби.

На цій конференції керівниками 179 країн – членів ООН було задекларовано принципи сталого розвитку (Декларація - РІО), а також прийнято

історичний документ “Глобальну програму дій – Порядок денний на XXI століття” («AGENDA-21»). В 1997 році на спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН (Нью-Йорк, США), а також в 2002 році на черговому Всесвітньому самміті із сталого розвитку (Йоханнесбург, ПАР) були розглянуті перші підсумки впровадження Програми дій, уточнено міжнародні механізми її реалізації та запропоновано заходи щодо подальшого впровадження “Порядку денного на XXI століття”.

В усіх цих документах підкреслюється, що реалізація ідеології сталого розвитку потребує формування нового економічно доцільного та екологічно обумовленого світогляду, перш за все у сфері споживання. Зрозуміло, що досягти глобальних змін можливо лише через досить довгий період часу, але вже сьогодні кожна країна повинна на національному, а кожна громада на місцевому рівні, боротися за досягнення максимально позитивної якості довкілля і життя населення. Лише тоді на глобальному рівні за участю світового співтовариства будуть зупинені екологічна криза, духовна та моральна деградація людства, а економічне зростання буде здійснюватись з урахуванням соціально-екологічних обмежень.

В єдиному офіційному державному документі з питань сталого розвитку – проекті Концепції сталого розвитку України (підготовленому ще в 1997 році науковцями НАН України і досі не затвердженому Верховною Радою України) сталий розвиток розглядається як „процес гармонізації продуктивних сил, забезпечення задоволення необхідних потреб всіх членів суспільства за умови збереження й поетапного відтворення цілісності навколишнього природного середовища, створення можливостей для рівноваги між його потенціалом і вимогами людей усіх поколінь” [17, с. 15].

Серед **основних цілей сталого розвитку** згадуються наступні (*нами виділено ті, які мають певне відношення до тематики нашої роботи*):

- **економічне зростання**, спрямоване на формування соціально-орієнтованої ринкової економіки, **забезпечення можливостей**,

мотивів і гарантій праці громадян, якості життя, раціонального споживання матеріальних ресурсів;

- **охорона навколишнього середовища**, націлена на створення громадянам умов для життя в якісному навколишньому природному середовищі,... захист і відновлення біорозмаїття, *реалізація екологічного імперативу розвитку виробництва*
- **соціальна справедливість**, спрямована на встановлення гарантій рівності громадян перед законом, *забезпечення рівних можливостей для досягнення матеріального, екологічного і соціального благополуччя;*
- **ефективне (стале) використання природних ресурсів**, налаштоване на створення системи гарантій раціонального використання природних ресурсів на основі дотримання національних інтересів країни та їх збереження для майбутніх поколінь;
- **стабілізація чисельності населення**, націлена на *формування державної політики з метою збільшення тривалості життя і стабілізації чисельності населення*, надання всебічної підтримки молодим сім'ям, охорону материнства та дитинства;
- **освіта**, спрямована на забезпечення гарантій доступності для одержання освіти громадян, *збереження інтелектуального потенціалу країни;*
- **міжнародне співробітництво**, яке покликане до активної співпраці з усіма країнами і міжнародними організаціями з метою раціонального використання екосистем, забезпечення безпечного і сприятливого майбутнього.

Окрім вище розглянутого, серед потенційних загроз сталому розвитку, за якими встановлюються порогові значення, згадуються наступні індикатори, що мають відношення до нашої праці:

- а) зниження інвестиційної активності;
- б) підвищення вартості і падіння рівня життя населення;
- в) зниження рівня зайнятості населення, в тому числі і за рахунок прихованого безробіття;
- г) зменшення платоспроможного попиту на товари та послуги;
- д) відтік найбільш кваліфікованої робочої сили за кордон.

А серед завдань, покликаних забезпечити соціальну складову сталого розвитку суспільства слід виділити наступні, що співпадають з ціле визнанням предмету нашого дослідження:

1) підвищити реальні доходи населення на базі державного регулювання заробітної плати та пенсійного забезпечення;

2) здійснювати моніторинг рівня життя різних соціальних верств і груп з метою недопущення зниження реальних доходів і скорочення платоспроможного попиту населення;

3) розробити місцеві програми ліквідації бідності, скорочення прошарку малозабезпечених та маргінальних категорій громадян;

4) наблизити рівень заробітної плати до реальної вартості робочої сили на ринку праці;

5) створити систему соціальних гарантій працівникам у сфері оплати праці, виходячи з мінімального споживчого бюджету й економічних можливостей.

Щодо інших, важливих аспектів сталого розвитку, які безпосередньо стосуються теми нашого дослідження, обов'язкового розгляду потребує думка про розвиток робіт і послуг в галузі охорони навколишнього природного середовища, зокрема організація екологічно безпечної господарської діяльності, сектор якої в Україні практично не розвинутий. Це питання, а також інші, що розглядаються в контексті сталого розвитку: роль неформального сектора, гендер і сталий розвиток ринку праці, "зелена революція" та зайнятість в сільському господарстві, екологічна політика і створення нових робочих місць та переосмислення праці в контексті глобалізації суспільства –

потребують значно ширшого і більш спеціалізованого дослідження, але в міру можливості будуть розглянуті нами далі.

Хоча існує загальноприйняте тлумачення сталого розвитку, як такого, що забезпечує стабільне економічне зростання і гарантує майбутнім поколінням збереження довкілля та його ресурсів для їх подальшого розвитку, дискусії щодо його змісту тривають далі. Відкинемо досить цікаві, але не актуальні для нас паралелі та аналогії щодо гармонійного, коеволюційного, перспективного, екологічно безпечного, комплексного соціально-економічного, збалансованого еколого-економічного соціально обумовлено та інші варіанти трактування сталого розвитку. Але існує інший підхід, згідно з яким, сталий розвиток розглядається в кількох аспектах (В.І. Данілов-Данільян, К.С.Лосєв, 2000).

На думку цих вчених, доцільно розглядати сталий розвиток із соціальної, економічної та екологічної точок зору, як:

- соціально-сталий розвиток, що забезпечує використання природних ресурсів з метою встановлення соціальної рівності людей та соціальної справедливості суспільства;
- економічно-сталий розвиток, що забезпечить підтримку створеного людьми капіталу, як матеріального так і людського (в тому числі інформаційного і культурного), а також природного капіталу;
- екологічно-сталий розвиток, що забезпечить добробут людей на основі збереження джерел сировини та навколишнього природного середовища [].

Досить цікавий підхід до розкриття динамічної сутності сталого розвитку як неперервного та стабільного за своїм характером процесу, пропонують англійські вчені Д.Пірс, Е.Барб'є та А.Маркандія. Вони підкреслюють, що зміст розвитку залежить від тих соціальних завдань, які проповідуються агенціями з розвитку, урядами, аналітиками чи радниками і розглядають його як вектор бажаних соціальних цілей. В такому разі, на думку

цих дослідників, сталий розвиток є ситуацією, в якій вектор розвитку не зменшується з часом. Розглядаючи далі його провідну, з їх точки зору рису – стабільність, вони пропонують, щоб “...стабільність (неперервність) визначалася як загальна вимога того, що вектор характеристик розвитку не зменшувався би з часом, коли елементи, які мають бути введені до вектора пов’язують два покоління” [185, с. 625].

Такий підхід дозволяє серед різноманітних цілей сталого розвитку розглядати також і такі, які мають відношення до розвитку сфери праці загалом та трансформації ринку праці зокрема. При цьому обов’язковою вимогою буде прив’язка усіх показників та індикаторів розвитку ринку праці до різних часових горизонтів з метою виявлення темпів (динаміки) його розвитку.

Виходячи з попередньо розглянутого нами визначення поняття “ринок праці”, яке в найбільш загальному вигляді трактують як систему відносин праці, що виникають між суб’єктами праці з приводу:

- 1) узгодження попиту і пропозиції робочої сили;
- 2) умов формування робочої сили;
- 3) оплати праці;
- 4) соціального захисту.

Розглядаючи сталий розвиток, як вектор бажаних соціальних цілей спрямований на стабілізацію суспільних відносин між теперішнім і майбутніми поколіннями, ми можемо поширити цей підхід на вище наведене трактування ринку праці. В результаті ми отримуємо досить цікавий комплекс соціальних цілей сталого розвитку ринку праці. Серед яких доцільно згадати наступні:

1) збалансованість конкуренції на ринку праці з метою створення умов для реалізації трудового потенціалу сучасної та майбутньої (перспективної) робочої сили;

2) створення суспільством стабільних соціально-екологічних умов для більш ефективного відтворення трудових ресурсів, а також соціально-економічних умов для підвищення якості робочої сили (людського капіталу);

3) стале підвищення рівня життя населення через підвищення рівня споживання, за рахунок узгодження або наближення рівня заробітної плати до реальної вартості робочої сили на ринку праці;

4) гарантія соціальної стабільності та соціально-екологічного благополуччя населення.

Ось чому, з цієї точки зору, під **сталим розвитком ринку праці**, на нашу думку, слід розуміти усю сукупність функціонально-динамічних змін у сфері праці, які приводять до балансу попиту і пропозиції робочої сили, підтримують стабільність умов формування і фахового вдосконалення робочої сили (людського капіталу), а також обов'язково враховують бажані соціальні пріоритети. Останнє, на нашу думку, в умовах трансформації суспільства є найбільш важливим завданням для державних органів влади, що регулюють трудові процеси.

Щодо інших загальних важливих завдань, ми вважаємо за доцільне виділили окремо, як мету переходу до сталого розвитку ринку праці – обов'язкове забезпечення достатнього рівня розширеного відтворення населення, позаяк воно є основою формування робочої сили, трудового потенціалу та людського капіталу. А тому, без успішної реалізації цієї мети неможливе нормальне збалансоване функціонування та стійкий динамічний розвиток ринку праці взагалі. Лише створивши умови для розширеного відтворення людських ресурсів, держава зможе гарантувати сталий розвиток усіх сфер і секторів суспільного життя.

Як бачимо, людина в умовах сталого суспільства перетворюється на один з найважливіших видів ресурсів. Поняття “людські ресурси”, на нашу думку, з часом займе чільне місце поряд з такими широко вживаними сьогодні термінами, як трудові ресурси, працересурсний потенціал, людський капітал, тощо. Особливо актуально це, в контексті прикладного застосування теорії людського розвитку, наприклад при розгляді значення людини як потенційного творця матеріальних і духовних благ сучасного суспільства. І само собою

зрозуміло, що людський фактор був, є і буде основним при розгляді будь-яких проблем трансформації ринку праці.

Таким чином, соціально-економічну трансформацію ринку праці слід розглядати через призму сталого розвитку. В цьому контексті під **трансформацією ринку праці** слід розуміти такий стійкий динамічний процес якісних перетворень у сфері праці, який через гармонізацію соціально-трудових відносин та оптимізацію соціально-екологічних умов приведе до сталого функціонування ринку праці. Сталість буде виступати провідною цільовою установкою соціально-економічної трансформації ринку праці, а перехід до його сталого розвитку слід мати на увазі як бажану соціально-екологічну мету цієї трансформації.

Щодо сталого функціонування ринку праці, його основними напрямками будуть виступати:

- підтримка стабільності ринкового попиту на працю;
- усталеність пропозиції праці з боку робочої сили;
- стійкість умов для встановлення урівноваженої ціни праці;
- збалансованість конкуренції суб'єктів ринку праці;
- сприяння продуктивній зайнятості;
- стабільна підтримка мобільності робочої сили;
- гарантія відкритості ринків праці для будь-яких потоків робочої сили;
- гарантія екологічної безпеки робочої сили;
- вільний доступ до інформації про ринок вакансій;
- створення ефективних умов для формування і реалізації людського капіталу (потенціалу);
- прогнозування розвитку (усталеного розширення) ринку праці;
- резервування робочих місць на базі прогнозу динаміки ринку праці.

Стала динаміка ринку праці також має складний соціально-економічний характер, що визначається трендом розвитку трудових ресурсів, темпами

розвитку ринку робочої сили, корекцією процесів розподілу і перерозподілу робочої сили, оптимізацією структури зайнятості, ритмікою (або циклічністю) працевлаштування населення і т.п.

Двигуном сталого розвитку ринку праці виступає конкурентна взаємодія суб'єктів ринку, а також його реакція на зовнішнє втручання, в ході якої відбувається регуляція і стабілізація ринкової системи. Водночас в ході релаксації може відбуватись перебудова структури ринку, і якщо він при цьому виходить на якісно новий рівень розвитку, ми говоримо про трансформацію ринку праці.

Найбільш типовою аналогією в класичних роботах з теорії ринку праці є концепція гнучкості ринку, в якій процеси “флексибілізації” розглядаються як сучасна ринкова антикризова відповідь на виклики часу. Гнучка зайнятість як різновид ринку праці є реакцією суб'єктів ринку праці на зміни рівня розвитку виробничих сил суспільства та циклічний характер суспільного виробництва. Але повністю вирішити кризові ситуації в розвитку ринку праці лише ринковими засобами неможливо. Ось тут вирішальну роль відіграє регуляція відносин праці державою, що в комплексі з ринковим запасом стійкості і забезпечує відповідне поєднання стабільності та гнучкості у використанні робочої сили. Як бачимо, сталий розвиток ринку праці доцільно розглядати в контексті сталої динаміки та функціонування ринку праці (див. рис. 4.7).

Перш за все, нас цікавитиме те, що з допомогою окремих параметрів наступних динамічних рис сталості: поступовості, тривалості, циклічності, ритмічності, пропорційності, спрямованості, розмірності та інших, які піддаються кількісній оцінці, можна не лише дати оцінку більш загальних характеристик сталості (стійкості, стабільності, збалансованості та усталеність), але й виконати прогнозований аналіз розвитку соціально-економічної трансформації ринку праці і підвищення рівня життя населення. Відповідно функціональні риси сталості ринку праці: гнучкість, адаптивність, гармонійність, ефективність, креативність та інші більш якісні чинники дозволяють виконати характеристику стану рівня життя населення з точки зору

його соціальної стабільності або проаналізувати окремі етапи трансформації ринку праці з точки зору їх якісного змісту.

Функціональні аспекти сталого розвитку ринку праці, як бачимо будуть спрямовані на зміну властивостей, наприклад якості робочої сили; узгодження зв'язків попиту і пропозиції на ринку праці, впорядкування співвідношень структурних елементів, форм і видів ринку праці, покращення ефективності праці, реалізацію творчого та інтелектуального потенціалу працівників, тощо. Динамічні аспекти, в свою чергу, будуть націлені на координацію потоків робочої сили, визначення міри праці та відповідної її оцінки вартості робочої сили, мінімізацію безробіття через збільшення кількості робочих місць та оптимізацію структури зайнятості, В комплексі це вимагатиме також постійної корекції цілей розвитку ринку праці, поступової модернізації соціально-трудова відносин та трансформації соціально-економічного змісту ринку праці на різних історичних етапах його еволюції.

В найбільш узагальненому вигляді, риси сталого функціонування та сталої динаміки ринку праці схематично представлені як окремі **характеристики сталості ринку праці** (див. рис. 4.8):

1. Функціональні риси:

- збалансованість конкуренції на ринку праці;
- гармонійність функціонування ринку праці;
- ефективність зайнятості;
- креативність якості робочої сили;
- оптимальність регулювання ринку праці.

2. Динамічні риси:

- усталеність динаміки ринку праці;
- поступовість трансформації ринку праці;
- стійкість або гнучкість ринку праці;
- раціональність нормування праці;
- перспективність кадрової політики.

Звичайно, що наведений перелік функціональних та динамічних рис сталого розвитку ринку праці не претендує на завершеність і може бути значно розширеним, хоча би за рахунок інших вище розглянутих функціонально-динамічних аспектів сталого розвитку сфери праці.

Наступним важливим моментом розгляду сталого розвитку ринку праці є її функціонально-ресурсна спрямованість на соціально-економічну трансформацію ринку праці та стале підвищення життєвого рівня населення (див. рис.4.9). Ми маємо на увазі, що соціально-екологічна спрямованість сталого розвитку вимагає нового трактування ролі, місця і значення людини в процесі праці з точки зору природної обмеженості людського суспільства. При такому підході, людина як основний виробник і споживач матеріальних і духовних благ є найважливішим, але обмеженим чинником розвитку суспільства. Це цілком зрозуміло, адже природні характеристики народжуваності, смертності, приросту населення завжди враховувались в будь-яких дослідженнях сфери праці.

Ось чому, ми пропонуємо поєднати дві базові ідеї сталого розвитку: антропоцентризм та ресурсну значимість. Розглянута з відповідних позицій спрямованість сталого розвитку ринку праці дозволила нам наступні цільові комплекси:

А. Збалансований розвиток конкурентних ринкових відносин у сфері праці – оптимізація використання робочої сили в конкурентних умовах (це здійснюється через ринкову оптимізацію попиту і пропозиції робочої сили, ринкову збалансованість конкуренції робочої сили та вільний рух або мобільність робочої сили).

Б. Стійкий розвиток трудових відносин у сфері праці – підвищення продуктивності та ефективності праці (реалізовується завдяки виробничій ефективності та оптимізації умов праці, організації праці, охорони праці та оплати праці).

В. Усталений розвиток людських ресурсів, як виробників матеріальних та духовних благ – покращення якості праці робочої сили (що здійснюється

завдяки раціоналізації формування трудових ресурсів, фахової підготовки робочої сили, розподілу персоналу та використанню кадрів).

Г. Стабільний розвиток людських ресурсів, як споживачів матеріальних і духовних благ – покращення якості життя населення (неможливі без покращення демографічної ситуації, екологічної оптимізації довкілля, підвищення культурного рівня, забезпечення якісних побутових умов).

Ринкова оптимізація використання робочої сили в конкурентних умовах та підвищення продуктивності та ефективності праці стимулюють соціально-економічну трансформацію ринку праці. А стале покращення якості трудового потенціалу та якості життя населення призводять, в свою чергу, до сталого підвищення життєвого рівня населення. Відповідно, все згадане разом підкреслює функціонально-ресурсну спрямованість сталого розвитку ринку праці.

В кожному з розглянутих цільових комплексів сталого розвитку ринку праці людина виконує певну функцію та виступає одночасно як специфічний вид людських ресурсів. У першому випадку це – робоча сила, у другому – суб'єкт трудових відносин, третьому – широкий спектр людських ресурсів (трудові ресурси, робоча сила, персонал, кадри) та у четвертому – така узагальнююча одиниця соціуму або просто сукупність людей, як населення. Таким чином, під **людськими ресурсами**, з точки зору критеріїв сталості, слід розуміти таку функціональну сукупність людей (як виробників так і споживачів матеріальних і духовних благ), яка виступає в процесі життєдіяльності узагальнюючим і провідним чинником сталості суспільства і гарантує майбутнім поколінням людей збереження соціально-екологічних умов та економічного базису розвитку.

Розглядаючи пріоритетність сталого розвитку ринку праці з точки зору соціально-економічної трансформації останнього, неможливо залишити без уваги екологічний імператив. Адже екологічна проблематика – це не просто данина моді, а нагальна вимога часу, щодо подолання широкого спектру енвайронментальних, соціологічних та соціально-екологічних проблем

суспільно-природної взаємодії. Перехід до сталого розвитку ринку праці в ході його широкої соціально-економічної трансформації буде здійснювати позитивний екологічний (в найбільш загальному розумінні) ефект.

Зокрема, ми маємо на увазі те, що перехід до сталого розвитку нашої держави вимагатиме реалізації наступних положень, більшість яких прямо чи опосередковано вплине на розвиток національного ринку праці. По-перше, це – впровадження у суспільну практику механізмів оптимізації територіальної організації, екологічної безпеки, економічного зростання, соціальної стабільності, раціонального природокористування та покращення стану довкілля в цілому. По-друге, це – реформа системи освіти і фахової підготовки згідно з вимогами сталого розвитку, посилення ролі і значення окремих груп населення (жінок, пенсіонерів, зайнятих в недержавному громадському секторі), зміна менталітету населення та якості людського капіталу.

Все це, в поєднанні з соціально-економічною трансформацією нашого суспільства, покладе на нас великі обов'язки та максимальну відповідальність за майбутнє прийдешніх поколінь. В цих умовах від держави вимагається розробка нової стратегії не лише соціально-економічного, але й соціально-екологічного розвитку. Все це доцільно поєднати в рамках комплексної стратегії сталого розвитку українського суспільства.

Вже сьогодні можна скласти прогноз майбутнього впливу екологічного чинника на розвиток ринку праці. На нашу думку, цей вплив доцільно згрупувати за такими напрямками:

1. Збереження довкілля і створення робочих місць.
2. Безробіття і громадська екологічно корисна діяльність.
3. Екологічна ситуація і відтворення робочої сили.
4. Сегментація ринку праці в контексті сталого переходу до екологічно безпечної діяльності.
5. Антропоекологічна безпека і згортання екологічно небезпечного виробництва.
6. Кадрова політика як результат екологізації суспільного виробництва.

За кожним з цих напрямків чітко простежується цілий комплекс змін, які тим чи іншим чином будуть зачіпати ринок праці. Це, зокрема, створення нових робочих місць на сучасних екологічно безпечних виробництвах та відповідне скорочення на екологічно небезпечних; поява нового сегменту ринку праці, який потребуватиме великої кількості фахівців вузького екологічного профілю (агро-, урбо-, гідро-, геоекологів, спеціалістів екологічного контролю та екологічного моніторингу, фахівців в галузі екологічного аудиту і експертизи, екологічної освіти та багато інших); скорочення кількості безробітних через їх залучення до реалізації місцевих та державних проектів по екологічній рекультивациі і реконструкції окремих об'єктів, впорядкуванню і благоустрою території.

В науковій літературі наводиться безліч фактів, щодо впливу екологізації на сферу праці. Наприклад, стрімке зростання галузі зосередженої на запобіганні забрудненню довкілля привело до створення 11 млн. нових робочих місць у світі. Інвестиції у відновлювальні технології, енергозощадливість і природоохорону забезпечують непрямим чином на підприємствах постачальниках зайнятість, яка вдвічі або й втричі перевищує пряму зайнятість в екологічно безпечному секторі. Менш руйнівні для довкілля способи виробництва, транспортування, споживання та утилізації товарів потребують більше робочих місць ніж руйнівні види діяльності. Дуже цікавими для розуміння перспектив екологізації в нашій країні може бути міжнародний досвід у цій сфері, узагальнений в табл.4.5:

Отже, як висновок до цього питання, слід зазначити, що реалізація стратегії сталого розвитку в нашій державі повинна здійснити позитивний вплив на загальні суспільні трансформаційні процеси. Щодо сфери праці, важливим є цільова спрямованість соціально-економічної трансформації на сталий розвиток ринку праці. Останній, зважаючи на його динамічні та функціональні особливості, повинен мати чітку соціально-екологічну спрямованість на реалізацію головної мети суспільної трансформації – підвищення життєвого рівня населення, але з одним досить важливим акцентом

Таблиця 4.5

Резерв створення робочих місць в процесі екологізації

| Держава | Напрямки змін | Роки | Зменшення викидів вуглецю (млн. тонн) | Приріст зайнятості (робочі місця) |
|----------------|---|------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Австрія | Когенерація, енергоефективність, відновлювані джерела енергії, альтернативні перевезення | 1997-2005 | 70 | +12.200 |
| Австрія | Біомаса, вищі податки на викопні види палива | 1997-2005 | 20 | +30.00 |
| Данія | Збільшення споживання природного газу, місцеве опалення, когенерація, енергоефективність, відновлювані джерела енергії; усталеність загального споживання енергії | 1996-2015 | 82 | +16.000 |
| Німеччина | Підвищення ефективності, відмова від атомної енергетики, зменшення споживання нафти і вугілля, використання відновлюваних джерел в обсязі 10% від споживання первинної енергії, альтернативні перевезення | 1990-2020 | 518 | +208.000 |
| Нідерланди | Досягнення ефективності на транспорті, в промисловості, електрообладнанні, будівництві; збільшення використання вітрової енергії | 1995-2005 | 440 | +71.000 |
| Великобританія | Прискорений розвиток технологій когенерації, енергоефективності та відновлюваних джерел енергії | 1990-2010 | 206 | +537.000 |
| ЄС | Встановлення енергозберігаючих вікон з подвійним склом у 60% помешкань | 10-річний період | 940 | +126.000 |
| США | Підвищення ефективності на транспорті, в промисловості, виробництві енергії, будівництві | 1990-2010 | 188 | +870.000 |

Джерело: Worldwatch Institute на підставі джерел, вказаних у посиланні /44/.

на урахуванні інтересів майбутніх поколінь.

В свою чергу сталий розвиток ринку праці повинен створити передумови для більш повної і глибокої реалізації трудового потенціалу нашої держави. Цього можливо досягти за умови більш ефективного використання людських ресурсів, створення стабільних позитивних умов для їх відтворення, оптимізації використання робочої сили в конкурентних умовах. Результатом такого підходу буде усталене підвищення продуктивності та ефективності праці і економічне зростання, що викличе в свою чергу покращення матеріального та соціального добробуту населення. А отже, це все гарантуватиме стале підвищення життєвого рівня населення.

Висновки до 4 розділу

Соціальна рівновага в суспільстві досягається ефективною діяльністю усіх складових системи допомоги. При економічному зростанні загальна віддача механізму забезпечення соціального захисту збільшується. Його складові працюють і розвиваються комплексно, злагоджено доповнюючи одна другу, взаємодіючи і балансуючи в бік збільшення котрогось із потенціалів залежно від розвитку виробництва, прогресу в усіх сферах суспільного життя. Поворот до адресного надання допомог зумовив формування бази інформаційних даних у місцевих соціальних службах. Наступний виток – цілеспрямована систематична діяльність на заданих пріоритетах, які в різних регіонах, областях і навіть районах можуть мати свої специфічні особливості.

Час вимагає поглибленого диференціювання в Україні соціальної політики, переорієнтацію її з надання мінімальної підтримки окремим категоріям населення до створення масштабного арсеналу заходів, спрямованих на збільшення гарантій соціального захисту, поліпшення добробуту населення, взагалі, та активізацію його трудової діяльності.

Велике значення для повноцінної реалізації інноваційного потенціалу відіграє так званий “інвестиційний клімат”, під яким як правило розуміють інвестиційну привабливість підприємства (галузі) або регіону (країни) в сукупності з різноманітними засобами стимулювання інноваційно-інвестиційної активності.

Зміни у механізмі функціонування ринку праці під впливом інноваційно-інвестиційного фактора супроводжуються рядом трансформацій в різних сегментах ринку праці. Але в кожному з них цей вплив проявляється по-різному, в окремих випадках він може мати навіть негативні наслідки. Власне сам процес інноваційного розвитку (науково-технічного прогресу) і призводить до формування різноманітних сегментів ринку праці.

Інноваційна форма інвестицій в людський капітал є однією з найбільш нагальних вимог часу, без якої не відбудеться якісної трансформації суспільних відносин в усіх сферах життєдіяльності, а відповідно і суттєвого підвищення життєвого рівня населення. Ринок праці в Україні, що формувався та розвивався в умовах системної кризи суспільства вимагає нових підходів до модернізації та революційних кадрових змін на етапі свого становлення. Одним з таких базових підходів має бути комплексний інноваційно-інвестиційний підхід.

Перехід до сталого розвитку нашої держави вимагає реалізації наступних положень, більшість яких прямо чи опосередковано вплине на розвиток національного ринку праці. По-перше, це – впровадження у суспільну практику механізмів оптимізації територіальної організації, екологічної безпеки, економічного зростання, соціальної стабільності, раціонального природокористування та покращення стану довкілля в цілому. По-друге, це – реформа системи освіти і фахової підготовки згідно з вимогами сталого розвитку, посилення ролі і значення окремих груп населення (жінок, пенсіонерів, зайнятих в недержавному громадському секторі), зміна менталітету населення та якості людського капіталу.

РОЗДІЛ 5

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЖИТТЄВОГО РІВНЯ НАСЕЛЕННЯ

5.1. Розвиток соціального партнерства на ринку праці та його значення в підвищенні життєвого рівня населення

Розвиток соціального партнерства в Україні на сучасному етапі відбувається з врахуванням зарубіжного досвіду та особливостей розвитку нашого суспільства. Аналіз соціально-економічних і політичних чинників формування основ соціального партнерства показує, що розвиток цивілізованого суспільства спричинився до утворення відповідних соціально-трудова відносин власників та найманих працівників. Поступовий перехід від ліберальної держави до соціальної створив певні умови для впровадження діалогу на всіх рівнях соціального партнерства.

Історіографічний аналіз змісту та методу діяльності товариств взаємодопомоги, споживчих товариств, побудованих за принципом двопартизму, дає змогу нам розглядати їх як прообраз практичної реалізації соціального партнерства. Розвиток ринкових відносин, умови жорсткої конкуренції, трудові конфлікти “допомогли” власникам усвідомити необхідність регулювання не тільки промислових, а й соціально-трудова відносин. В результаті цього соціальне партнерство утвердилося, як система суспільних відносин, які базуються на принципах політичної демократії, соціальної ринкової економіки, плюралізму думок усіх сторін процесу виробництва та споживання. Сторони можуть мати різні інтереси, але для одержання певного задовільного для всіх результату вступають у договірні відносини, намагаються діяти конструктивно, співпрацювати у розв’язанні спірних питань. Таким чином, корпоративні інтереси сторін узгоджуються як між собою, так із загальнонаціональними суспільними інтересами.

Соціальне партнерство на сучасному етапі розвитку суспільства характеризується як:

– результат цивілізованої діяльності, певної соціальної технології, що спрямована на здобуття кожної із сторін взаємозадовільних рішень у соціально-трудовах відносинах;

– суспільна система, яка діє в межах ідеологічного, політичного та економічного простору, як ідея, претендує на винахід суспільства, яка замість протистояння і боротьби підприємців та найманих працівників пропонує їхнє співробітництво та соціальну злагоду.

Основою соціального партнерства є угода, тобто суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів.

За своїм змістом воно передбачає соціально-трудові взаємовідносини між власником (роботодавцем) та найманими працівниками (профспілкою) за участю держави, як арбітра, третейського судді.

Реалізація економічної концепції соціально орієнтованого ринкового господарства, завдячуючи власне партнерству, дозволила багатьом європейським країнам у середині ХХ століття досягти значного рівня продуктивності праці і конкурентоспроможності національних економічних систем. Вихід на рівень постіндустріальних економік, у свою чергу, став передумовою для забезпечення високого рівня добробуту населення і зниження гостроти соціальних протиріч у цих країнах. Судячи з досвіду їхнього розвитку, можна з певністю стверджувати, що саме належний економічний базис є головною передумовою формування стабільної моделі соціальних відносин у суспільстві.

60-ті та 70-ті роки стали у країнах ринкової економіки періодом розвитку “соціального партнерства”, який у 80-х роках набув розповсюдження і започаткував перехід до конструктивної співпраці з підприємцями на основі західнонімецької моделі “співучасті” профспілок в управлінні економікою.

Спільний рух профспілок і підприємців за піднесення ефективності виробництва, конкурентоспроможності компаній і продуктивної зайнятості, започаткований у США у 80-ті роки під назвою “новий реалізм”, вніс у соціально-трудові відносини нові елементи.

“Участь у прибутках” у США, “групи якості” в Японії, участь профспілкових лідерів у радах директорів фірм тощо, мали велике практичне значення для становлення “соціального партнерства” у різних країнах, підвищення продуктивності національного виробництва. Характерно, що всі сучасні розвинені суспільства спираються на універсальну модель інституціональних взаємовідносин, визначених форматом сучасної соціально-економічної системи ринкового типу. Конструкція цієї моделі скріплена ідеєю соціальної солідарності, безпосередньо пов’язаної з поняттям соціального партнерства як форми багатогранної суспільної взаємодії.

Концепція соціального партнерства головних економічних агентів відповідає ідеології соціальної ринкової економіки і передбачає їх взаємодію на основі принципів співробітництва і компромісу. Водночас, залежно від типу економічної системи суспільства, ідея соціального партнерства має різний масштаб поширення і, отже, може розглядатися в стандартному і розширеному розумінні.

В широкому розумінні соціальне партнерство – це співпраця різних соціальних груп у будь-якій соціальній сфері, у вузькому – співпраця соціальних партнерів переважно на ринку праці під час урегулювання своїх соціально-трудова відносин з метою узгодження соціально-трудова політики між роботодавцями, працівниками і державою [103, с.133].

При цьому працівники узгоджують з роботодавцями умови своєї зайнятості, роботодавці – умови свого бізнесу, а держава забезпечує весь комплекс умов для відкритого соціального діалогу, розвитку підприємництва як запоруки соціального розвитку та розвитку соціальної сфери як необхідної умови розвитку вітчизняного бізнесу. Отже, соціальне партнерство представляється як система регулювання, за участю держави, соціально-

трудових стосунків між роботодавцями (представниками об'єднань підприємців) і найманими робітниками (профспілками, що відстоюють їхні інтереси) [217, с. 85 – 88]. Оскільки державна влада є арбітром, а також виступає гарантом дотримання прав і обов'язків сторін, що узгоджують свої позиції, то в дійсності партнерські стосунки складаються на тристоронній основі. Тому система соціального партнерства профспілок, роботодавців і уряду, як правило, іменується трипартизмом.

При цьому взаємодія зазначених економічних агентів має на меті ефективне вирішення проблем зайнятості, умов, тривалості, оплати праці і відпочинку працюючих з врахуванням галузевих і регіональних особливостей, а також запобігання соціально-трудовам конфліктам (страйки, голодування тощо). Базові принципи системи соціального партнерства – це рівноправність сторін і неприпустимість обмеження їхніх інтересів, паритетність представництва, обґрунтованість і реальність вимог і взаємних зобов'язань сторін, відповідальність за виконання домовленостей і взятих взаємних зобов'язань. На практиці ця система реалізується переважно у форматі консультацій, переговорів, укладання колективних договорів і контролю за їхнім виконанням, а також вирішення трудових спорів [59, с. 4].

Якщо в найзагальнішому плані дати оцінку стану українського суспільства, то певною мірою можна стверджувати, що воно перебуває у стані регульованої соціальної конфліктності. Конфлікти спостерігаються на різних рівнях суспільної системи, між різними гілками влади, певними верствами населення, фірмами і державними органами управління, менталітетом українського народу та тими новими ліберальними цінностями, нав'язаними йому в процесі ринкових перетворень, що призвели до глибокої та затяжної трансформаційної кризи. Значно загострився конфлікт між суспільством і державою, що є основою всіх інших конфліктів.

Розвиток соціальних відносин повинен стати в суспільстві головним пріоритетом управління конфліктами з метою їх розв'язання і недопущення посилення соціальної напруги. На перший план постають відносини

соціального партнерства, через поширення яких повинні вирішуватися нагальні завдання українського суспільства.

Діюча система соціального партнерства поділяється на три підсистеми: інституціональна, інформаційно-комунікативна і нормативно-регулятивна, кожна з яких містить в собі відповідні складові. Так інституціональна підсистема містить такі складові: держава, профспілки, власники (роботодавці), кожна з яких в соціальному партнерстві виконує наступні функції.

Держава:

- гарант громадянських прав;
- впроваджувач соціальної та економічної політики;
- організатор та координатор соціально-трудових відносин;
- власник (роботодавець);
- розробник правових та нормативних документів;
- незалежний регулятор системи трудових відносин (вирішення колективних конфліктів, примирення, арбітраж), тощо.

Професійні спілки:

- збереження та підвищення заробітної плати;
- поліпшення умов праці (техніка безпеки та охорона праці);
- забезпечення продуктивної зайнятості, інше.

Власники (роботодавці):

- захист ринкових відносин;
- розвиток виробництва, оновлення його матеріальної бази, підвищення ефективності праці;
- сервісне обслуговування в наданні підприємцям консалтингових послуг, інше.

До інформаційно-комунікативної підсистеми системи соціального партнерства належать зв'язки, що встановлюються між її інститутами: держава – профспілки; власники – профспілки; власники – держава; держава – профспілки – власники.

До нормативно-регулятивної підсистеми соціального партнерства належать міжнародна та національна нормативно-законодавча база, що регламентує діяльність її інститутів у межах соціально-трудових відносин. Відповідно кожний її суб'єкт (сторона) виконує певну роль. Сучасний стан розвитку системи трипартизму здійснюється сторонами у формі:

- спільних консультацій;
- переговорів;
- колективних договорів та угод;
- спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирюючих та арбітражних процедур;
- участі у роботі органів соціального партнерства;
- участі найманих працівників в управлінні виробництвом;
- спільного управління представниками сторін фондами соціального страхування;
- участі найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, визначених у колективному договорі;
- розгляду і вирішення претензій та розбіжностей, що можуть виникати між сторонами соціального партнерства відповідного рівня;
- обміну необхідною інформацією;
- контролю за виконанням спільних домовленостей.

Механізмами організації взаємодії учасників соціального процесу є органи соціального партнерства відповідних рівнів. На національному рівні є Національна рада соціального партнерства, до складу якої входять на паритетних засадах представники кожної із сторін соціального партнерства, які об'єдналися у масштабах країни і є вищим органом соціального партнерства в Україні.

На галузевому рівні – галузеві ради соціального партнерства, на територіальному – територіальні ради соціального партнерства.

Порядок та умови здійснення соціального партнерства на виробничому рівні визначається сторонами згідно з чинним законодавством.

Проте слід зазначити, що подібний підхід до системи соціального партнерства пов'язаний, насамперед, із запровадженням його організаційних та суто функціональних засад, причому винятково в масштабі підприємств і організацій, галузевих профспілок, відповідних організацій роботодавців, а також державних органів. Таким чином, соціально-економічні інтереси суб'єктів трипартистських відносин розглядаються як такі, що реалізуються, хоча і на різних ієрархічних рівнях, але кожного разу мають по суті локальний характер. Для оцінки суспільної ефективності системи соціального партнерства такий підхід не можна визнати адекватним, оскільки у кінцевому підсумку питання полягає у характеристиці комплексної взаємодії структур державної влади, організацій роботодавців та профспілок як соціальних інституцій.

Зауважимо, що таке, дещо звужене розуміння концепції соціального партнерства, обумовлене відсутністю історичної традиції, а також недосконалістю використовуваних нормативно-правових та організаційних основ трипартизма, що, насамперед, є характерним для країн із перехідною економікою, у тому числі України.

З метою розвитку системи трипартизму в Україні, як було сказано вище, в 1993 р. була створена Національна рада соціального партнерства, покликана врегульовувати взаємовідносини між урядом, об'єднаннями підприємців і профспілками. Національна рада соціального партнерства є постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України і утворюється з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудої сфері.

Основними завданнями Національної ради є:

– узгодження шляхом тристоронніх консультацій позицій Сторін у соціально-трудої сфері з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власників та працівників підприємств, установ та організацій, а також пошук компромісів між соціальними партнерами для запобігання конфліктам;

– участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших актів законодавства в галузі соціально-трудових відносин та пропозицій з питань удосконалення трудового законодавства з урахуванням норм міжнародного права;

– вироблення пропозицій щодо Генеральної угоди та галузевих тарифних угод, організація і проведення консультацій при їх укладенні;

– аналіз виконання Генеральної угоди, розробка відповідних рекомендацій щодо усунення розбіжностей між Сторонами, що виникають з питань її виконання, в разі звернення до Національної ради;

– узгодження позицій Сторін щодо ратифікації і денонсації конвенцій Міжнародної організації праці (МОП); повідомлення громадськості через засоби масової інформації про результати домовленостей Сторін у соціально-трудовій сфері [14].

Практичне впровадження системи соціального партнерства стало стабілізуючим фактором у процесі трансформації вітчизняної економіки. Результативність тристороннього співробітництва проявилася, по-перше, у збільшенні числа укладених колективних договорів. По-друге, використання процедур посередництва і примирення сприяло скороченню числа страйків (якщо в 1996 р. страйки мали місце на 1269 підприємствах та організаціях, то в 2000 р. лише на 76), що нормалізувало діяльність суб'єктів господарювання насамперед в таких галузях, як промисловість, транспорт та освіта.

Поряд із зазначеними позитивними аспектами, система соціального партнерства в Україні на цей час має особливості, які суттєво відрізняють її від класичного типу. Насамперед це пояснюється тим, що соціальне партнерство в Україні виникло не внаслідок тривалого історичного розвитку відносин між трудом і капіталом, а як копія вже готового зразка. Таким чином, воно не мало ні історичного, ні психологічного (у соціальному вимірі) підґрунтя, адже ідеї соціальної злагоди не розвивалися в Україні з тією закономірністю, як у країнах західної демократії.

На відміну від західної, трудова культура в Україні характеризується переважно як соціально пасивна, підпорядкована настановам керівника, лідера, правлячої групи, адміністративної особи тощо. У зв'язку з цим на відносини соціального партнерства значною мірою накладаються відносини соціального авторитету. Інакше кажучи, рівноправне, за визначенням, соціальне партнерство “очиновлюється”, бюрократизується, внаслідок чого, як вдало зазначає В. Гуляєв, набуває “імітаційного характеру” [103, с. 135 – 136].

Більш широке трактування принципів соціальної взаємодії суспільних структур характерно для розвинутих економічних систем Заходу. Тут формат системи взаємодій соціальних партнерів має вже макросоціальний і макроекономічний масштаб. У постіндустріальних країнах система соціального партнерства, насамперед, розглядається в контексті громадянського суспільства і виступає організаційною формою громадського життя. Фактично ідея соціального партнерства трансформувалася в розвинених країнах в ідею соціальної солідарності і втілена на законодавчому, інституціональному та соціально-психологічному рівнях.

Передумовами згаданої трансформації є, по-перше, формування середнього класу, який найбільше зацікавлений у постійному відтворенні умов соціального миру; по-друге, існування стабільної правової системи, яка формує впевненість людини в тому, що основні цінності суспільства перебувають під захистом закону, відповідно ускладнення на ринку праці та у сфері доходів населення підлягають вирішенню правовими засобами; по-третє, довіра до існуючих інститутів влади, які обрані демократичним шляхом і знаходяться під контролем суспільства.

Саме ідея соціальної солідарності лежить в основі інтегрованого підходу до врегулювання проблем інституціональних відношень – корпоратизму. Сутністю цього підходу є ліберально-демократична система репрезентації інтересів різних страт громадянського суспільства за допомогою соціальних інституцій [206, с. 149 – 150.].

Досвід соціально-економічного розвитку постіндустріальних суспільств наприкінці ХХ – початку ХХІ століття доводить, що соціальний корпоратизм можна назвати стратегічним принципом побудови і функціонування сучасної держави добробуту. Таким чином, формування системи соціального партнерства на новому реалізаційному рівні стає головним чинником для визначення сучасної архітектури громадянського суспільства. Однією з її специфічних рис є те, що економічні свободи тепер фігурують у якості основних цінностей громадянського суспільства. Наприклад, у Хартії про основні права громадян Європейського Союзу громадянські цінності – Гідність, Свобода, Рівність – пов'язані з реалізацією прав економічного характеру. При цьому характерно, що розділ “Солідарність” цього нормативно-правового акту містить перелік прав, що реалізуються переважно в економічній площині: право працівників на інформацію; право на спільні переговори/дії; право на оплачувану відпустку; право на чесні/об'єктивні умови роботи; заборона на використання дитячої праці; право на соціальне забезпечення/страхування; право на охорону здоров'я; захист споживачів і навколишнього середовища [332, с. 15.].

Очевидно, що в ХХІ столітті економічні права і свободи займатимуть чільне місце в системі ціннісних орієнтацій громадянського суспільства, що обумовлено пріоритетністю завдань формування “людського капіталу” як визначального ресурсу економічного зростання. Оскільки даний ресурс має як економічний, так і соціальний вимір у координатах інституціональних взаємодій, слід визнати, що умови його утворення й акумуляції прямо залежать від результативності соціального партнерства.

Ефективність системи соціальних домовленостей прямо впливає на вибір ціннісних категорій у концепції підвищення рівня життя населення. Для ілюстрації цієї тези можна навести ключові атрибути життєвого рівня, визначені офіційними методиками ООН, Швеції та Росії. Так, базовим критерієм для визначення рівня життя в концепції ООН виступає здоров'я населення. У шведській моделі для оцінки життєвого рівня критеріальні

показники розташовані в наступній ієрархії: праця й умови праці; економічні можливості; політичні можливості; здоров'я і використання медичної допомоги; житло; харчування; вільний час [248, с. 16].

Очевидно, досягнення значних темпів економічного зростання і високих життєвих стандартів у Швеції дає змогу сформувати систему ціннісних показників, у якій на перше місце поставлені соціально-економічні потреби людини (гарантована робота в належних умовах), і лише наприкінці – фізіологічні (житло, харчування).

Діаметрально протилежний підхід використовується в російській концепції оцінки рівня життя – тут ключовими виступають критерії харчування, фонду домашнього майна, житла, охорони здоров'я. Висновок є очевидним – низький рівень соціально-економічного розвитку визначає пріоритетність критеріїв задоволення матеріальних потреб при оцінюванні рівня життя населення в трансформаційних суспільствах.

Усе це свідчить про взаємозумовленість і погодженість рівнів економічного розвитку, забезпеченості населення соціальними благами – з одного боку, та ефективності системи соціального партнерства (соціальної солідарності, корпоратизму), що на даний момент є оптимальною формою реалізації соціально-економічного потенціалу суспільства – з іншого.

У ході історичного розвитку визначилися нові тенденції розуміння ролі та можливостей взаємодії інституціональних одиниць для погодженої, безконфліктної побудови економічно розвиненого суспільства соціального співробітництва. Сутність цих тенденцій прямо або побічно відбита в звітних (програмних) документах головних міжнародних економічних організацій. Наприклад, у 2001 р. Організацією економічного співробітництва і розвитку (ОЭСР) була опублікована доповідь “Добробут націй: роль людського і соціального капіталу” (“The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital” [364].

Він присвячений оцінці значення і перспектив використання для суспільного розвитку таких ресурсів, як людський капітал (індивідуальні

професійні знання й уміння) і соціальний капітал (загальні цінності, що заохочують солідаризацію суспільства). У цьому зв'язку увагу акцентовано на взаємозумовленості двох ключових ідей розвитку сучасного західного суспільства: “назустріч до іншого (партнера)” і “до добробуту”. Така постановка питання відображає необхідність реалізації принципів соціального партнерства для прискорення динаміки економічного зростання.

Особливу увагу питанню соціальної солідарності приділено в Декларації (1998 р.) Міжнародної Організації Праці (МОП), що стосується проблем забезпечення соціального фундаменту глобальної економіки. Сприяння соціальному діалогу між працею, менеджментом та урядом на національному і міжнародному рівнях виділено в якості стратегічної мети МОП [289, с. 4].

З урахуванням викладеного, на думку дисертанта, висновок щодо закономірності існування та розвитку механізму соціального партнерства в системі забезпечення ефективної соціально-економічної трансформації суспільства, що знаходиться на перехідному етапі свого становлення, є цілком обґрунтованим як з точки зору формування системи управління ринком праці, так і з позицій підвищення рівня життя населення.

В Україні до 1991 року питання зайнятості не були предметом договірних процесів у сфері соціально-трудова процесів. Це цілком зрозуміло: в умовах проголошеної при соціалізмі повної зайнятості і відсутності офіційного безробіття питання захисту працівників при звільненні та гарантій зайнятості в колективних договорах не розглядались, оскільки на той час не були актуальними. Водночас, саме вирішення проблем зайнятості в системі соціального партнерства може бути прикладом ефективного підходу до формування національного законодавства у цій сфері. Закон України “Про зайнятість населення” вперше дав правову регламентацію договірного регулювання трудових відносин на національному, галузевому та регіональному рівнях через відповідні угоди [3, с. 180 – 204]. При цьому профспілки, як представники інтересів найманих працівників, виявили значну зацікавленість у розробці цього законодавчого акту. Так, у процесі

опрацювання законопроекту вони висунули 15 альтернативних положень з 35 статей проекту Закону “Про зайнятість населення”, а також провели велику роботу щодо пошуку компромісних рішень [218, с. 139]. Проте прийняття цього закону не вирішило всього комплексу проблем, пов’язаних зі сферою соціально-трудова відносин, що стало особливо помітним у 1993 році на хвилі підйому страйкового руху. У липні того ж року було прийнято надзвичайно важливий Закон України “Про колективні договори і угоди” [4], яким передбачено законодавчу регламентацію договірних процесів на виробничому, галузевому, регіональному та національному рівнях. Цим самим було покладено фактичний початок становлення та подальшого вдосконалення соціального партнерства в трудовій сфері.

З прийняттям згаданого закону посилилась демократизація договірних процесів, було конкретизовано ступінь відповідальності соціальних партнерів при розробці і реалізації положень нормативно-правових документів договірного регулювання трудових відносин. Значним поступом у розвитку соціального партнерства можна вважати прийняття у травні 1998 року Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, де було чітко визначено поняття спору (конфлікту), його сторони, умови формування відповідних вимог, порядок їх розгляду та послідовність вирішення, формування Національної служби посередництва і примирення тощо [6].

Наступним логічним кроком у розвитку законодавчого підґрунтя соціального партнерства стало прийняття у вересні 1999 року Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, який визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Причому дія цього Закону поширюється на діяльність профспілок, їх організацій, об’єднань профспілок, профспілкових органів і на профспілкових представників у межах їх повноважень, на роботодавців, їх об’єднання, а також на органи державної влади та органи місцевого самоврядування.

Таким чином, було чітко і всебічно законодавчо визначено одну із сторін соціального партнерства – представників інтересів найманої праці, що, безумовно, посилює позиції цієї сторони, сприяє вдосконаленню договірних процесів, причому не лише у сфері зайнятості та умов праці, а й з точки зору рівня життя працівників та членів їх сімей. Нарешті, у травні 2001 року було прийнято Закон України “Про організації роботодавців”, який визначає правові, соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а також принципи їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об’єднаннями, іншими об’єднаннями громадян. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців та їх об’єднань у соціально-трудовах відносинах та на реалізацію економічної політики в державі, вдосконалення системи соціального партнерства [5]. При цьому слід підкреслити той важливий факт, що роботодавці відстоюють свої інтереси у правліннях та наглядових радах всіх фондів загальнообов’язкового державного соціального страхування, які управляються на тристоронній основі: на випадок безробіття, від нещасного випадку на виробництві, у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності. Така робота проводитиметься й після того, як вступають в дію законодавчі акти щодо інших видів соціального страхування та будуть сформовані правління й наглядові ради відповідних Фондів (пенсійного, медичного страхування).

Представництво у фондах – один з принципових моментів діяльності Федерації роботодавців України, оскільки фонди формуються за рахунок відрахувань роботодавців, що напряму зачіпає їх фінансові інтереси. Найактуальніше завдання – встановлення єдиного соціального податку замість численних податків різних видів, страхових внесків та нарахувань на фонд оплати праці. Пропозиція роботодавців – утворити єдину наглядову раду усіх фондів соціального страхування і єдиного правління.

Згідно з рішенням Ради Федерації роботодавців України, норми представництва ФРУ у правліннях та наглядових радах фондів

загальнообов'язкового державного соціального страхування становлять відповідно 12 та 4 особи. Четверту частину місць у цих органах представництва мають організації промисловців і підприємців, які не ввійшли до складу Федерації роботодавців.

Із прийняттям цього закону в Україні фактично було завершено формування законодавчого поля, що визначає правові, соціальні, економічні та організаційні засади соціального партнерства у соціально-трудовій сфері, тобто були створені правові засади для функціонування соціального партнерства, насамперед, у його вузькому розумінні, що, як зазначалося вище, є неодмінною передумовою формування соціального партнерства у широкому розумінні, тобто як атрибуту громадянського суспільства. На цей час в Україні сформовано не лише законодавче підґрунтя для розвитку соціального партнерства, але і його організаційний каркас. Загальний вигляд організації соціального партнерства та напрями його спрямування представлені на рис 5.1.

Як видно із наведеної схеми, механізм соціального партнерства має різні рівні свого застосування. Найвищий – національний рівень забезпечує Національна рада соціального партнерства. Крім того, існують регіональні, галузеві ради соціального партнерства та органи соціального партнерства на підприємствах, в установах і організаціях. Сторонами генеральної угоди виступають: професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди; власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави.

Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи і профспілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії. Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної влади або

**Рис 5.1. Загальна схема організації соціального партнерства в Україні
та напрями його спрямування**

регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони мають відповідні повноваження, та об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Що стосується предмета договорів (угод), то, як видно з наведеної схеми, він практично повністю охоплює сферу зайнятості та рівня життя населення. При цьому, відповідно до статті 5 Закону України “Про колективні договори та угоди”, умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є не дійсними, і забороняється включати їх до договорів та угод. Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Власне кажучи, у даному випадку йдеться не лише про визначення об'єктів переговорів та угод, що є їхнім результатом, а про регулювання соціально-трудова процесів по всьому їх фронту, причому не на адміністративному, а на договірному рівні, підтриманому законодавством України.

Для підтвердження думки щодо вагомості і значних перспектив вдосконалення механізмів соціального партнерства як інструментів регулювання процесів ефективної зайнятості населення та підвищення його життєвого рівня в умовах трансформації соціально-економічної системи, доцільно дати характеристику основних суб'єктів соціального партнерства (звичайно, крім органів виконавчої влади, включаючи Кабінет Міністрів України), що на цей час визначають стратегію соціального партнерства в Україні. У даному випадку йдеться про Федерацію професійних союзів України та Український союз промисловців і підприємців.

За сприянням УСПП Національна рада у ході тристороннього розгляду підтримала ратифікацію п'яти Конвенцій МОП, у тому числі: про тристоронні консультації (№ 144), про колективні переговори (№ 154) та про припинення трудових відносин з ініціативи підприємців (№ 158). Розглянуті важливі

питання щодо дотримання ратифікованих Україною Конвенцій МОП: про тристоронні консультації (№ 144) та про колективні переговори (№ 154).

На цей час обласні ради соціального партнерства створені у 25 регіонах України. Проте, слід зазначити, що регіональні угоди укладаються переважно між профспілками і обласними державними адміністраціями, без залучення об'єднань роботодавців, що представляють недержавний сектор економіки.

Очевидно, що стан соціального партнерства на ринку праці, перспективи його розвитку та впливу на життєвий рівень населення обумовлюються не лише наявністю законодавчого підґрунтя та сформованістю суб'єктів відповідних правовідносин, а й рівнем реалізації законодавчих приписів у практичній діяльності щодо наповнення стосунків соціальних партнерів реальним змістом.

Крім цього, до проблем, що характеризують соціальне партнерство на даному етапі, належать наступні:

По-перше, перехід до ринкових відносин розпочався без попередньої розробки стратегії і тактики державного регулювання соціальних процесів. Від вирішення цих проблем, по суті, були усунені два соціальні партнери: роботодавці і профспілки. Неоднозначні процеси реформування економіки України супроводжуються надзвичайним загостренням соціально-трудових відносин. Відсутня виважена соціальна політика, яка враховувала б інтереси найманих працівників, можливості непрацевдатної частини населення, потреби розвитку соціальної інфраструктури. Цілісна система підміняється окремими, нерідко неузгодженими між собою соціальними заходами.

По-друге, створення і функціонування системи соціального партнерства в Україні розпочалося в умовах правової невизначеності його сторін і організаційної незавершеності їх формування.

По-третє, поєднання нестійкості економічної ситуації з нерозвиненістю сторін трудових відносин при слабкій ринковій орієнтації та інертності мислення, як найманих працівників, так і роботодавців, призводить до ще більшого напруження. За таких обставин започаткувався цивілізований рух

соціального партнерства, заклались основи спільного пошуку узгоджених рішень у соціально-трудої сфері.

Разом з тим, хотілося б зауважити, що ради соціального партнерства на всіх ієрархічних рівнях напруцюють достатньо ефективно і могли б за певних обставин відігравати значно більшу роль у формуванні державної політики у сфері соціально-трудоих відносин, сприяти активному пошуку взаємоприйнятних рішень складних соціальних проблем сьогодення. Серед цих причин є такі:

- невідповідність цілей соціального партнерства та очікуваних практичних результатів;
- прояви непоступливості соціальних партнерів, невміння чи небажання побачити раціональне в позиції іншої сторони;
- відсутність державної політики соціального партнерства і відтак належного реагування відповідних державних структур на прийняті радами соціального партнерства рішення чи рекомендації.

Соціальне партнерство, на жаль, не стало ідеологією керівників регіонів. На практиці склалася така ситуація, коли найважливіші законопроекти та нормативні акти, що регулюють соціально-трудої відносини, часто обговорюються без попереднього їхнього розгляду і без урахування думки та інтересів сторін соціального партнерства.

Потреба в регіональній диференціації соціальної політики виникає у зв'язку з перенесенням акцентів соціального управління з централізованого на регіональний рівень, який є особливим щодо гостроти тих чи інших соціальних проблем, шляхів і методів їхнього вирішення. Ці особливості зумовлено історичними, культурними, економічними, політичними, природними та іншими чинниками.

Обласні ради соціального партнерства є невід'ємними складовими загальнодержавної системи соціального партнерства. Це тристоронні органи, що утворюються з представників сторін соціального партнерства – організацій найманих працівників, їх об'єднань, організацій роботодавців та органу

обласної виконавчої влади, які об'єдналися у масштабах області для співробітництва у формуванні та реалізації соціально-економічної політики, узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудої сфері.

Проблеми утворення і функціонування органів соціального партнерства подібні і тісно пов'язані між собою, мають спільні причини. Річ у тім, що трипартизм є нічим іншим, як переходом до соціальних відносин на принципах, що є основою політичної демократії і ринкової економіки. Спроможність, злагода та ефективність соціального партнерства залежить від багатьох важливих чинників історичного, часового, природного, політичного, міжнародного, правового та іншого характеру. Партнерство залежить від культурно-освітнього рівня, національних традицій, становлення можливих партнерів один до одного, тощо.

Як конкретний механізм вирішення проблем у сфері зайнятості та рівня життя населення колективно-договірне регулювання в Україні вже має певну історію. Аналіз змісту генеральних угод, початком укладання яких став 1991 рік, свідчить про значні зміни як кількісного, так і якісного характеру, що відбувалися в них. Так, в Генеральних угодах 1991 – 1994 років на першому плані були зобов'язання Уряду щодо припинення спаду виробництва, недопущення скорочення робочих місць, закриття підприємств, вивчення питань неповної зайнятості та часткового безробіття. Окремим розділом генеральної угоди 1993 року було виділення в окремий розділ зобов'язань сторін з дотримання принципів соціального партнерства і його розвитку.

У Генеральних угодах 1995 – 1997 років питанням забезпечення продуктивної зайнятості і соціального захисту працюючих приділялася значна увага, що є цілком зрозумілим, оскільки це був період, коли загроза масового безробіття вже оцінювалася спеціалістами і відчувалася населенням як реальна перспектива. Передбачалося вдосконалити розробку програм зайнятості на галузевому, регіональному і державному рівнях, перерозподіляти трудові ресурси на користь перспективних галузей економіки, виконувати зобов'язання

стосовно проблем часткового безробіття, розробити довгострокову програму зайнятості населення і концепцію розвитку ринку праці.

Слід підкреслити, що ті угоди, про які йшла мова, були лише прообразом справжнього, класичного механізму колективно-договірного регулювання у сфері соціально-трудових відносин. Справа в тому, що ці угоди укладали лише дві сторони: Кабінет Міністрів України і профспілкові об'єднання України. Третя сторона, роботодавці, на той час ще не була достатньою мірою сформована та інституалізована.

Вперше, і це слід підкреслити, в історії колективно-договірного регулювання в Україні трьома сторонами – Кабінетом Міністрів України, Українським союзом промисловців і підприємців та профспілковими об'єднаннями України – було підписано Генеральну угоду на 1997 – 1998 роки.

Саме в цій угоді питання забезпечення продуктивної зайнятості населення та захисту його від безробіття вперше були розкриті достатньо глибоко, із врахуванням гостроти проблеми попередження надкритичних значень показників безробіття. Приділялася увага переходу на міжнародні стандарти в оцінці рівнів зайнятості та безробіття, проблемі збереження робочих місць при приватизації державних підприємств, обґрунтованості масового надання роботодавцями відпусток працівникам без збереження заробітної плати.

При укладанні наступної угоди, на 1999 – 2000 роки, сторону роботодавців представляло вже не одне з їх об'єднань, навіть найбільше – Український союз промисловців і підприємців, а Конфедерація роботодавців України, що забезпечило ширше представництво роботодавців і позитивно позначилося на змісті Генеральної Угоди, якості і кількості спільних домовленостей та окремих зобов'язань сторін. Разом з тим не можна не відмітити той факт, що домовленості стосовно врегулювання проблем зайнятості, зафіксовані у цій угоді, мають, на наш погляд, занадто поверховий, неконкретний характер. До таких домовленостей, на нашу думку, можна, зокрема, віднести наміри вжити заходи щодо збалансування попиту і

пропозиції робочої сили, підвищити використання діючих робочих місць і створити систему нових робочих місць, сприяти виконанню Програми зайнятості населення тощо.

Водночас більш змістовними і наповненими конкретними зобов'язаннями, діями та заходами є у згаданій угоді розділи, присвячені вдосконаленню трудових відносин у сфері оплати праці, режиму праці та відпочинку, забезпечення прав і гарантій у сфері рівня життя населення, а також охорони здоров'я та освіти. Зазначимо, що окремий розділ у цій угоді присвячено вдосконаленню соціального партнерства. Він містить обов'язки сторін щодо проведення попередніх консультацій та узгодження проектів законів, нормативно-правових актів та власних рішень з питань соціально-трудова відносин, опрацювання змін і доповнень до Закону України "Про колективні договори та угоди". Передбачалося сприяння укладанню галузевих та регіональних угод (що на той час було особливо актуальним питанням), колективних договорів, удосконалення статистичної звітності з колективно-трудова відносин, проведення на національному рівні постійно діючих навчальних семінарів з питань соціального партнерства та ін.

Наступним кроком на шляху вдосконалення механізму колективно-договірного регулювання проблем зайнятості та рівня життя населення стало прийняття 16 січня 2002 р. Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002 – 2003 роки. Цю угоду підписано у максимально широкому форматі стосунків держави, роботодавців і найманих працівників. Вона не обмежується зобов'язаннями сторін щодо сфери соціально-трудова відносин у її вузькому розумінні. Йдеться про спільні дії щодо питань вдосконалення податкової політики, погашення заборгованості із заробітної плати, спрямування бюджетних коштів на інноваційне інвестування підприємств, встановлення узгоджених тарифних ставок тощо. Важливо підкреслити, що угодою передбачений широкий комплекс заходів щодо координації діяльності всіх її сторін стосовно колективно-договірного

регулювання соціально-трудових відносин та вдосконалення соціального партнерства.

З критичної точки зору, безумовно, можна вказати на відсутність у цих угодах належної конкретизації відповідальних виконавців, термінів та обґрунтованих джерел фінансового забезпечення передбачених заходів, проте загальна тенденція до європеїзації, сучасного цивілізаційного спрямування механізмів соціального партнерства в Україні є, на нашу думку, незаперечною.

Важливо підкреслити, що механізм соціального партнерства в Україні перебуває у стані постійного розвитку і накопичення досвіду практичної роботи. Як приклад, можна згадати суттєві зміни, що відбуваються на тій стороні соціального партнерства, яка представляє роботодавців. При цьому характерним є те, що ці зміни спрямовані на консолідацію інтересів і концентрацію організаційних, інтелектуальних та інформаційних ресурсів тієї сторони “трикутника” механізму соціального партнерства, яка до останнього часу була значною мірою розпорошеною, внаслідок чого фактично представником її інтересів у системі трипартизму, що формувалася в Україні, тривалий час була хоча найбільша і найвпливовіша, але одна організація – УСПП.

На цей час інтереси роботодавців на всеукраїнському рівні представляє відносно молода організація – Федерація роботодавців України, попередницею якої була Конфедерація роботодавців України. Заснована у листопаді 1998 року, вона створила організаційні передумови для функціонування розгалуженої національної організації, яка займається розвитком соціального партнерства, представляє в ньому сторону роботодавців і захищає їх права та інтереси. Найважливішим надбанням Конфедерації стала розробка та ініціювання Закону “Про організації роботодавців” і його прийняття Верховною Радою України. Вперше в історії незалежної країни Закон визнав статус роботодавця, його права та обов’язки, сформував принципи створення і діяльності організації роботодавців.

Важливою є співпраця з Міжнародною організацією праці. Рада Федерації заявила про вступ до Міжнародної організації роботодавців, членом якої з 1996 року був Український союз промисловців та підприємців.

Міжнародна організація роботодавців, яка налічує 124 організації, є стороною роботодавців у співпраці з Міжнародною організацією праці. До вступу УСПП у МОП у Міжнародній організації праці, створеній ще у 1919 році, Україна була представлена лише двома гілками трипартизму: профспілковою та урядовою.

Таким чином, результати проведеного аналізу засвідчують наявність безумовно прогресивних тенденцій у договірному регулюванні питань зайнятості та рівня життя населення на національному, галузевому та регіональному рівнях, підвищення рівня самоідентифікації інтересів сторін соціального партнерства, їх авторитету, і як наслідок – вихід принципу соціального партнерства на якісно новий рівень, який є необхідною передумовою поширення ідеї соціального партнерства у широкому розумінні, реалізація якої безпосередньо пов'язана з рівнем життя населення.

Враховуючи особливості соціально-трудових відносин в Україні можна стверджувати, що удосконалення механізму соціального партнерства повинно йти за такими основними напрямками:

- забезпеченість методологією, методикою та взаємною згодою до партнерства;
- відмова від революційних перебудов економічної ситуації на користь еволюційним поступовим крокам та зрушенням;
- обов'язкове інформаційне забезпечення, організація безперервного сучасного аудиту і моніторингу методів і засобів управління та здійснювання партнерських акцій;
- забезпечення партнерства необхідними заходами ідеологічного та пропагандистського характеру;
- критичне ставлення до існуючих прикладів вітчизняного та зарубіжного досвіду;

- впровадження партнерських програм у регіоні за власні кошти;
- узгодження з діючим законодавством та економічною політикою влади.

А для того, щоб трипартизм був ефективним необхідно, насамперед, щоб держава, роботодавці і працівники були незалежними один від одного і їхні відповідні функції не збігалися. Безумовно, це означає цілковите визнання принципу свободи об'єднання. Якщо говорити в більш загальному плані і по суті, то політична демократія, ринкова економіка і трипартизм невіддільні один від одного.

За допомогою соціального партнерства на регіональному і місцевому рівні держава має домогтися зрушень щодо успішного здійснення обов'язкової реформи державного устрою, передачі прав регіонам і місцевостям на самостійну економічну політику та її впровадження. Успішне здійснення проектів та програм за допомогою соціального партнерства вирішить соціальні проблеми замість методів адміністративного тиску.

5.2. Формування системи індикаторів і стандартів рівня життя населення

Прийняття управлінських рішень щодо регулювання ринку праці та життєвого рівня населення передбачає не тільки пошук ефективних важелів та механізмів впливу на їх розвиток, а й створення нормативної бази для співставлення фактичних та запланованих показників – формування відповідної системи індикаторів і стандартів, як на державному, так і на регіональному рівнях, а також застосування загальноновизнаних міжнародних моделей оцінки рівня життя населення.

Загально-теоретичні та методологічні проблеми формування показників рівня життя населення були висвітлені у першому розділі цієї роботи, де було доведено, що рівень життя населення має оцінюватися не із застосуванням інтегрального показника, а лише комплексно – із застосуванням широкого кола

різноманітних показників, що характеризують окремі складові життєдіяльності людини, окремої соціальної групи або прошарку населення. Саме тому система індикаторів та стандартів рівня життя населення має бути достатньо розгалуженою та повною з точки зору відображення реальної дійсності і відповідати певним вимогам.

Метою розробки та введення системи державних індикаторів і стандартів рівня життя населення, на наш погляд, є створення нормативної бази, що має використовуватися для:

- державного регулювання в галузях соціально-економічної сфери;
- соціально-економічного програмування;
- підвищення ефективності соціальної політики;
- чіткого визначення центрів відповідальності в системі органів державного управління, їхніх рольових функцій в області соціальної політики, включаючи відношення центру та регіонів.

Необхідно також підкреслити, що соціальне нормування повинно стати базою для розв'язання ряду складних фінансово-економічних завдань, таких, наприклад, як:

- міжбюджетного регулювання;
- оцінки економічної самодостатності (забезпеченості) громадян, їхніх родин, підприємств, регіонів;
- розрахунків бюджетної потреби у соціальних видатках;
- віднесення об'єктів соціально-економічного регулювання до категорій донорів і реципієнтів;
- обґрунтування визначених державою розмірів мінімальних соціальних гарантій в оплаті праці, пенсійному забезпеченні, соціальній допомозі тощо;
- створення бази для адресного соціального захисту населення, підприємств, територій;
- визначення рівня соціальної (і в першу чергу продовольчої) безпеки тощо.

Основою законодавчого та нормативного регулювання системи індикаторів і стандартів рівня життя населення України є Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”, який введено в дію 7 листопада 2000 р. та постанова Кабінету Міністрів України від 17 травня 2002 р. № 643 “Про реалізацію статей 24 і 27 Закону України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”.

Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” визначає правові засади формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією України та законами України основних соціальних гарантій, визначає мету та принципи, систему і класифікацію, порядок формування, встановлення та затвердження державних соціальних стандартів і нормативів та базовий державний соціальний стандарт. Закон визначає також окремі сфери застосування державних соціальних стандартів і нормативів та гарантії їх забезпечення, зокрема державні соціальні стандарти та нормативи у: сфері доходів населення; сфері соціального, житлово-комунального, транспортного обслуговування та зв'язку; у сфері охорони здоров'я, забезпечення навчальними закладами, обслуговування закладами культури, фізичної культури та спорту, побутового обслуговування, торгівлі та громадського харчування. Крім того, Закон визначає основні державні соціальні гарантії, порядок їх визначення та затвердження, а саме: мінімальний розмір заробітної плати; мінімальний розмір пенсії за віком; неоподатковуваний мінімум доходів громадян; розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат, а також інші державні соціальні гарантії, з них державні гарантії щодо: рівня життя населення, що постраждало внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС; рівнів оплати праці працівників різної кваліфікації в установах та організаціях, які фінансуються з бюджетів усіх рівнів; стипендій учням професійно-технічних та студентам вищих державних навчальних закладів; індексації доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності їх грошових доходів в умовах зростання цін;

надання гарантованих обсягів соціально-культурного, житлово-комунального, транспортного, побутового обслуговування та обслуговування у сфері освіти, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту, торгівлі та громадського харчування; забезпечення пільгових умов задоволення потреб у товарах та послугах окремим категоріям громадян, які потребують соціальної підтримки.

Особливо важливо підкреслити те, що Закон визначає і фінансове забезпечення надання державних соціальних гарантій. Зокрема, це стосується джерел фінансування державних соціальних гарантій, їх використання для розрахунку видатків на соціальні цілі та формування на їх основі бюджетів усіх рівнів. В Законі визначено, що державні соціальні гарантії та державні соціальні стандарти і нормативи є основою для розрахунку соціальних фондів, міжбюджетних відносин, розробки загальнодержавних і місцевих програм економічного і соціального розвитку тощо.

Визначено нормативи фінансового забезпечення державних соціальних гарантій – нормативи фінансування поточних витрат на утримання мережі закладів охорони здоров'я, освіти, підприємств, організацій, установ соціально-культурного, житлово-комунального та побутового обслуговування; нормативи державних капітальних вкладень на будівництво закладів охорони здоров'я, освіти, підприємств, організацій, установ соціально-культурного, житлово-комунального та побутового обслуговування тощо.

Проте, головною проблемою в розвитку системи соціального нормування в Україні, на погляд дисертанта, є його непослідовність та некомплексність. Закладені в Законі норми практично не працюють. Це стосується не тільки визначення конкретних соціальних норм та нормативів, але і невідповідності розміру мінімальних державних соціальних гарантій визначеному розмірові прожиткового мінімуму, меншими за який вони не можуть бути відповідно до статті 17 вказаного Закону.

Безумовно, соціальне нормування необхідно запроваджувати щонайшвидше як постійний у часі процес, без якого неможливо ефективно вирішити практично жодну соціально-економічну проблему. В даний час

соціальне нормування застосовується надзвичайно вибірково і, по суті, воно опинилося поза системою економічних і соціально-політичних відносин у суспільстві. Крім того, частина прийнятих рішень є суперечливою, оскільки приймається без врахування регіональних особливостей. Соціальні стандарти де-факто є необов'язковими до виконання, оскільки вони виявилися нездійсненими для окремих підприємств з огляду на їх фінансові можливості. У міжбюджетних процесах практично соціальні стандарти і норми не застосовуються.

Дуже часто соціальні стандарти і норми ототожнюються з державними гарантіями, що принципово невірно. Необхідно зазначити, зокрема, що згаданий Закон визначає державні соціальні стандарти як встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій. Водночас, соціальні гарантії визначено як встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму. На нашу думку, соціальні норми і нормативи – показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами потребують певних підходів щодо застосування так само, як і соціальні гарантії.

Існуючий ще й досі підхід щодо поступового застосування соціальних нормативів у практиці керування соціальними процесами, при якому допускається можливість встановлення “траєкторії” досягнення соціального нормативу, тобто досягнення його поступовим збільшенням значення до нормативного, на нашу думку, не є коректним, оскільки він не дає змоги повноцінно використовувати ці нормативи у визначенні реальних обсягів фінансування соціальних потреб.

Соціальне нормування має враховувати регіональні особливості. Співвідношення регіонів може проводитися як за конкретними, так і за інтегральними показниками. У зв'язку з цим варто зазначити, що надзвичайно важливо розробити таку систему соціальних індикаторів, котрі дозволять співвідносити різні аспекти соціального розвитку окремих регіонів України. На наш погляд, використання єдиних індикаторів для співвіднесення таких аспектів соціального розвитку, як, наприклад, рівня і якості життя в окремих регіонах, забезпечить необхідну ефективність соціального аналізу і соціального програмування, а отже, ефективність керування соціальними процесами.

Соціальне нормування не має бути “прив’язаним” до мінімальної заробітної плати. Розмір мінімальної заробітної плати, перетворений у технічний норматив, став результатом допущеної на самому початку перетворень у галузі соціальної політики помилки. Ціна негативних наслідків його використання в якості розрахункової величини інших норм настільки велика, що зараз доцільно відмовитися від не властивих йому функцій. Для застосування штрафних санкцій краще використовувати спеціальний технічний норматив.

Одним з головних невирішених питань визначення параметрів рівня життя населення залишається пошук єдиного комплексного показника, який би давав можливість оцінити в цілому складні процеси, що відбуваються в житті окремих людей, соціальних груп або суспільства. Серед таких показників у свій час називали: очікувану тривалість життя при народженні, кількість дітей у сім’ї, розмір доходів тощо. Дійсно, кожен з цих показників є результатом складних процесів, що відбуваються в життєвому середовищі, і при всіх інших однакових умовах вони повинні засвідчувати рівень життя. Проте, якщо порівнювати ці показники між собою, то легко з’ясувати, що вони далеко не рівнозначні і засвідчують різні підходи до розуміння змісту рівня життя.

Категорія “рівень життя населення” має доволі складну структуру і визначається цілою низкою параметрів життєвих умов, які в історичному плані постійно змінюються під впливом розвитку продуктивних сил суспільства.

Пошук єдиного показника рівня життя має ще один напрям – розробку синтетичного показника, який має певним чином узагальнити досягнення основних якісних характеристик життя людей за такими напрямками, як багатство, довголіття, освіта, здоров'я тощо. Однак, як відомо, штучне поєднання всіх цих характеристик має значну похибку і, скоріш за все, використання синтетичного показника на практиці має суто орієнтовний характер. Спільним недоліком застосування єдиних показників рівня життя населення, і це найбільш суттєво, є відсутність можливості оцінити достатність тих чи інших умов життя для забезпечення повноцінної життєдіяльності людини. Для позбавлення від цих недоліків при характеристиці рівня життя у міжнародній практиці все частіше застосовуються показники, які мають безпосереднє відношення до умов, що забезпечують мінімальну або нормальну життєдіяльність населення. Це так звані “соціальні індикатори” або “соціальні нормативи”. Слід зазначити, що, на відміну від показників рівня життя населення, вони не просто фіксують той чи інший рівень споживання, а й визначають межу, за якою споживання стає небажаним, або навіть небезпечним для життя людини. Причому останнє стосується як його мінімальних, так і максимальних значень. І це зрозуміло, адже занадто високий рівень споживання окремих товарів, послуг, або компонентів природного чи штучного походження може мати і негативні наслідки для життєдіяльності (наприклад, надмірне вживання жирів, білків і вуглеводів, вітамінів, мінеральних речовин тощо).

Важливо відзначити, що соціальні індикатори не тільки визначають рівень життя, а й застосовуються для характеристики впливу умов життя на економічну безпеку держави. Це свідчить про їх універсальний характер та можливість застосування в процесі аналізу зворотних зв'язків, що виникають в процесі реалізації соціальної політики держави. Соціальні індикатори економічної безпеки повинні визначати у вигляді показників параметри соціальної дійсності, недотримання яких обумовлює перетворення потенційних загроз порушення соціальної рівноваги в реальні. Це припускає виявлення деякої точки відліку, або мінімального рівня соціального добробуту,

незабезпечення якого наближує можливість порушень економічної безпеки та соціальної стабільності, визначення оптимального або раціонального рівня соціального добробуту, виявлення можливих коротко-, середньо- і довготермінових змін соціальної ситуації, у рамках яких зберігається можливість запобігання загрозам безпеки і контролю за розвитком соціальної обстановки.

Таким чином, соціальний індикатор – це не засіб безпосереднього вирішення соціальних проблем (у тому числі пов'язаних з економічною безпекою), а лише засіб їх вивчення, передбачення й управління. Індикатори фіксують норми і задають орієнтири соціального розвитку, а також найбільш важливі напрямки соціальної політики, зокрема, з урахуванням вимог економічної безпеки.

Слід зазначити, що з кінця 60-х рр. вивченням якісних соціальних показників займається цілий ряд різноманітних міжнародних і регіональних міжурядових організацій. Вони розробляють і вдосконалюють показники в рамках своїх інтересів і компетенції. Так, ВООЗ визначає показники стану здоров'я і доступу до послуг в галузі охорони здоров'я, а в співробітництві з ФАО – показники харчування і недоїдання, МОП – у сфері контролю за зайнятістю і безробіттям.

НДІ соціального розвитку при ООН розробив методику, що називається “профіль розвитку”. Вона ґрунтується на визначенні зв'язків між загальними показниками і показниками соціального розвитку. Відібрані сто індикаторів кореспондуються між собою. Будується “сітка відповідності”, на яку можна накласти дані будь-якої країни і визначити її “профіль розвитку”. Проте труднощі, пов'язані із використанням набору зі ста індикаторів, очевидні, так само, як і умовність одержаних результатів та можливість їх практичного використання.

Аналіз стану соціальної сфери, враховуючи показники рівня життя, повинен спиратися: 1) на мінімальні соціальні стандарти, що є граничними параметрами життєдіяльності людини; 2) на показники, що дають змогу

оцінити ступінь відхилення реальної соціально-економічної ситуації на тій або іншій території від визначених граничних значень.

Основні принципи побудови системи соціальних індикаторів такі:

– їх наукова обґрунтованість із урахуванням досягнень природничих (фізіологія, медицина тощо) і суспільних (економіка, соціологія, демографія тощо) наук;

– можливість практичного застосування, націленість на вирішення практичних соціальних завдань державної соціальної політики;

– можливість за допомогою цих індикаторів об'єктивно оцінити глибину соціально-економічних проблем окремих груп населення, тих або інших регіонів, поставити точний “діагноз” для визначення необхідності вжиття з боку центральної влади певних заходів для підтримки мінімально прийняттого рівня соціального забезпечення і запобігання соціальним катаклізмам.

Індикатори повинні враховувати різноманітні грані, з яких складається рівень життя та “соціальний добробут” (демографічні зміни, міграцію і стан робочої сили на ринку праці, розподіл прибутків і витрат, розвиток систем охорони здоров'я тощо). При цьому контроль за рівнем соціальної стабільності практично може здійснюватися в декількох площинах.

По-перше, за рахунок узагальнюючого, комплексного показника національного рівня соціальної ситуації (шляхом співставлення національних і міжнародних показників) і регіонального рівня (шляхом співставлення національних показників з показниками регіонів).

По-друге, через показники певної соціальної підсистеми (наприклад, освіта, охорона здоров'я тощо) або конкретної групи населення (діти, пенсіонери, безробітні, малозабезпечені та ін.).

По-третє, соціальні індикатори можуть формуватися за системою “витрати і випуск” (за термінологією ООН) щодо тих соціальних послуг і умов добробуту, на які вони повинні вплинути. При цьому “витрати” є вкладенням урядових і неурядових органів у соціальну сферу, а “випуски” – кінцеві

результати діяльності відповідних соціальних служб у вигляді обсягу, якості і структури соціальних послуг.

Як зазначалося вище, світовий досвід свідчить, що спроби розробки синтетичних, тобто максимально узагальнюючих показників рівня життя населення, які могли б відповідати об'єктивним потребам державного соціального регулювання та служити для визначення пріоритетів і розробки соціальних програм, загалом є малопродуктивними. Значно повніше даним цілям відповідає застосування системи соціальних стандартів. Проте її формування теж є доволі складною проблемою. Дотепер багато пов'язаних з цим питань залишаються в нашій країні невирішеними. Є надія, що визначенню правових основ застосування таких стандартів буде сприяти вказаний вище Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”. За допомогою таких стандартів можна буде постійно відстежувати зміни ситуації щодо рівня життя тієї чи іншої групи населення, в окремих регіонах країни, а також посилити контроль держави за виконанням соціальних зобов'язань перед громадянами, що особливо важливо в умовах постійного порушення певного рівня гарантій, яке обумовлює виникнення соціально небезпечної ситуації. Разом з тим, на нашу думку, зміст Закону далеко не вичерпує весь масштаб проблеми. Зокрема, крім визначених у Законі, доцільно було б додатково розробити ще дві системи індикаторів, що характеризують соціальний добробут і соціальний аспект економічної безпеки. У першу з цих систем варто було б включити доволі широкий набір показників, які дозволять здійснювати аналіз соціального добробуту того чи іншого регіону з урахуванням суспільної та екологічної безпеки і соціально-політичної стабільності.

На думку дисертанта, ця класифікація має виглядати наступним чином.

I. Населення:

1) демографічна сфера (очікувана тривалість життя – років, смертність – на 1000 осіб, дитяча смертність – на 1000 живонароджених, смертність від убивств і самогубств);

2) здоров'я (захворюваність населення на 1 тис. осіб – за статтю і віком, види захворювань, тривалість хвороби, забезпеченість лікарняними ліжками і лікарями – на 10 тис. осіб, державні витрати медичних установ у відсотках до всіх державних витрат – на місцевому або регіональному рівнях);

3) освіта (рівень освіти населення, забезпеченість дітей дошкільними закладами, витрати на освіту у відсотках до ВВП регіону, державні платежі навчальним закладам у відсотках до всіх державних витрат – на місцевому або регіональному рівні).

II. Ринок праці:

1) динаміка чисельності безробітних (тис. осіб і у відсотках до попереднього періоду);

2) частка безробітних у загальній чисельності економічно активного населення (з урахуванням прихованого безробіття);

3) частка безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості, і тих, хто отримує допомогу по безробіттю;

4) навантаження на вільні робочі місця – кількість незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакансію);

5) кількість підприємств, на яких пройшли страйки, і кількість підприємств, що зупинили виробництво.

III. Матеріальне забезпечення:

1) доходи (розподіл населення за рівнем середньодушових доходів і концентрація доходів різноманітних груп населення, частка заробітної плати в грошових доходах населення, співвідношення межі малозабезпеченості, прожиткового мінімуму, мінімального споживчого бюджету і раціонального споживчого бюджету з рівнем грошових доходів населення, чисельність населення з грошовими доходами нижче межі малозабезпеченості, прожиткового мінімуму);

2) витрати (споживання населення в розрахунку на душу населення, відсоток споживчих витрат, які були використані на харчування) – по групах населення з різноманітними доходами, платні послуги, обсяг у порівняних

цінах – на душу населення, державні витрати в усьому споживанні населення у відсотках до всього споживання, частка державних витрат – на державному і регіональному рівнях – на соціальну сферу у відсотках до ВВП (валової доданої вартості).

IV. Соціальне забезпечення і соціальні послуги: комунальні послуги; послуги транспорту, зв'язку тощо.

V. Екологія і суспільна безпека: показники забруднення і шкідливих викидів; число зареєстрованих злочинів (на місяць); число осіб, затриманих за жебрацтво; питома вага молоді у віці до 30 років у загальній чисельності засуджених; національні конфлікти і сутички.

Найбільша увага в даній системі соціальних індикаторів повинна бути приділена економічній і соціальній диференціації населення і соціальному консенсусу на всіх рівнях. Дуже гострою є проблема соціальної адаптації населення регіонів до нових економічних умов, що безпосередньо впливають на рівень соціальної стабільності в суспільстві. У зв'язку з цим доцільно використовувати додаткові показники, що характеризують відношення до власності, доступ населення до реальної влади і здійснення демократичного контролю над нею, зміна соціальних характеристик населення, пов'язаних із його задоволеністю соціально-економічним статусом, ціннісними орієнтирами, мотиваціями, рівнем професіоналізму тощо.

У соціально-економічній сфері також варто було б виділити такі соціологічні показники, як задоволеність (незадоволеність) рівнем особистого добробуту, поліпшення (погіршення) матеріального стану за останній період (рік, півріччя, квартал, місяць), наявність (відсутність) надії на поліпшення особистого добробуту, стурбованість можливістю стати безробітним і т.п., а в соціально-політичній сфері – задоволеність (незадоволеність) діяльністю органів влади всіх рівнів, відчуття особистої політичної захищеності, забезпечення демократичних свобод і т.п. У сфері міжнаціональних відносин важливе значення з точки зору рівня життя мають показники задоволеності

корінного, некорінного населення і національних меншин за різноманітними чинниками (освіта, житло і т.п.).

Друга із систем соціальних індикаторів, які мають доповнювати державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії, які визначені у відповідному Законі України, має включати вужчий набір показників. Їх призначення – служити мобільним інструментом вимірювання соціального “клімату” того або іншого регіону і порівняння його із національним рівнем та гранично допустимими параметрами соціального добробуту. Основне значення при цьому має показник вартісного рівня забезпечення добробуту населення. Він може бути представленим співвідношенням доходів (витрат) і вартості життя. Динаміка купівельної спроможності населення визначає різноманітний ступінь задоволення потреб і, отже, різноманітний рівень соціального добробуту. Найбільш вірогідно оцінити цей рівень дозволяє комплекс показників, за допомогою якого може бути побудована шкала економічного добробуту населення: від бідності до високої заможності. Зазначені показники повинні розроблятися на основі системи споживчих бюджетів, визначених нормативним методом з урахуванням межі малозабезпеченості, прожиткового мінімуму, мінімального споживчого і раціонального споживчого бюджетів.

Дотепер в офіційній статистиці використовуються в основному показники межі малозабезпеченості, середньодушових доходів і середньої заробітної плати, що порівнюються один з одним та іншими соціальними показниками. Проте, як було доведено вище, нині, в умовах трансформації українського суспільства, здійснення якої має враховувати глибинні історичні тенденції сучасного світового розвитку, цього вже недостатньо.

Межу малозабезпеченості у її теперішньому вигляді не можна розглядати як економічно і соціально обґрунтовану межу “нормативного” рівня життя – таким, щонайменше, навіть за сучасних умов, повинний бути прожитковий мінімум. Відповідно до Закону України “Про прожитковий мінімум”, який набрав чинності з 18 серпня 1999 року, цей мінімум застосовується, зокрема, для загальної оцінки рівня життя в Україні; встановлення розмірів мінімальної

заробітної плати та мінімальної пенсії за віком; визначення розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям з дітьми, допомоги по безробіттю, а також стипендій та інших соціальних виплат; встановлення величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

При оцінюванні реальної купівельної спроможності грошових доходів різноманітних груп населення середня заробітна плата також не може виконувати функцію індикатора не тільки якості, а й рівня життя. Вона, зокрема, не відображає дійсний рівень отриманих доходів, тому що не включає “тіньові” доходи громадян і не дозволяє врахувати таку характерну нині особливість вітчизняного ринку праці, як велику вторинну, у тому числі й незареєстровану, зайнятість населення. При значному майновому розшаруванні, значних регіональних відмінностях у рівні життя населення середні показники взагалі не можуть виконувати роль соціальних індикаторів, у тому числі індикаторів економічної безпеки. Необхідно використовувати систему відносних (а не абсолютних) показників, в тому числі – співвідношення середньодушових доходів із прожитковим мінімумом, раціональним споживчим бюджетом. При цьому надзвичайно важливими є дані про зміни частки групи населення з доходами нижче прожиткового мінімуму, концентрації доходів у різноманітних групах населення і співвідношенні доходів і чисельності найбідніших і найбагатших категорій громадян.

Систему споживчих бюджетів, у свою чергу, мають доповнювати соціальні нормативи, що відбивають рівень забезпечення державними соціальними гарантіями в різноманітних сферах: житловій (нормативи площі на одну людину), зайнятості (умови надання і розмір допомоги по безробіттю), освіти (тривалість і якість безкоштовної освіти), охорони здоров'я (набір безкоштовних медичних послуг) тощо.

В конкретних умовах, що склалися в Україні на цей час, найважливішими індикаторами соціальної безпеки мають стати стан компенсації боргу держави населенню (заробітної плати, пенсій, стипендій, допомоги тощо), а також ступінь відповідності доходів населення зростанню вартості життя, тобто

темпам інфляції. Наприклад, ситуацію в Україні, що склалася у цій сфері на початок 2001 року, багато в чому характеризував той факт, що кількість середніх заробітних плат у сумі боргу на одного працівника, що своєчасно не отримав заробітну плату, в грудні 2000 року становила в промисловості – 2,6, в сільському господарстві – 4,7, в будівництві – 3,6, в торгівлі – 2,9. Крім того, незважаючи на те, що номінальна заробітна плата протягом 1997 – 2000 років зросла в Україні майже вдвічі, реальна заробітна плата скоротилася майже на 20%.

У сучасних умовах відбулися істотні зміни в одержуваних населенням доходах – збільшилася їх різноманітність, ускладнилася структура, явно проявилася тенденція до диференціації. Багато підприємств, що виробляють споживчі товари, зіткнулися не тільки з конкуренцією імпортованих товарів, але і з відсутністю платоспроможного попиту широких прошарків населення. Маючи значні кошти високодохідні групи населення, як правило, намагаються спрямовувати свої доходи на заощадження, придбання нерухомості та іноземної валюти.

Матеріали державної статистики свідчать, що в сучасних умовах основними причинами малозабезпеченості і диференціації в окремих групах населення є:

- відносно низький розмір оплати праці у деяких категорій працівників;
- підвищення частки утриманців у сім'ї;
- наявність незайнятих працездатних осіб;
- низький рівень соціальних виплат.

Для характеристики стану розмежування доходів населення у світовій практиці використовують декілька показників. Зокрема, децильний коефіцієнт виражає співвідношення між середніми прибутками 10% найбільше високооплачуваних і 10% найменш забезпечених громадян. Коефіцієнт Джині характеризує ступінь концентрації нерівномірності розподілу населення за рівнем доходів (диференціацію грошових доходів населення у вигляді ступеня

відхилення фактичного розподілу прибутків від абсолютно рівного їхнього розподілу між жителями країни). Розмір коефіцієнта може коливатись від 0 до 1. При цьому чим вище значення показника, тим нерівномірніше розподілені доходи. За оцінками деяких експертів, значне розшарування населення за рівнями доходів в постсоціалістичних країнах на 40% пов'язане з різницею в оплаті праці, на 7% – із диференціацією соціальних трансфертів і на 53% – із диференціацією доходів за рахунок підприємницької діяльності, власності та інших джерел. Деякі вчені-економісти вважають, що межа соціальної напруженості настає в той момент, коли найбідніші 40% населення починають одержувати менше 12 – 13% загальної суми доходів[331, с. 148].

Для розвитку ринкової економіки певну нерівність доходів варто визнати нормальним, неодмінним елементом заохочення трудової діяльності людей (тут необхідно пригадати слова Д. Кейнса про неминучість для людства вибирати між рівним розподілом злиднів і нерівним розподілом багатства). Нерівність прибутків – та ціна, що суспільству необхідно сплачувати за прискорене підвищення загального добробуту. Диференціація може бути дуже значною. Україна ще не досягла такого рівня, при якому відбувається згладжування соціальної нерівності, що стало реальністю для багатьох європейських країн. Але у зростанні диференціації повинна бути міра, що диктується в зрештою інтересами соціальної стабільності суспільства.

До узагальнюючих показників, що характеризують рівень життя населення, відносяться особисті та сімейні доходи населення. Сімейні витрати за видами і структурою близькі до особистих. Водночас у сім'ї виникають додаткові потреби, обумовлені спільним життям. Зростає необхідність у житлі, предметах господарського вжитку, у засобах догляду за дітьми. Завдяки спільному веденню господарства, запити сім'ї можуть бути меншими, ніж сума особистих потреб, тому що деякі речі використовуються спільно. При аналізі особистих та сімейних доходів і витрат виникає багато проблем, що пов'язані з їх обліком. Жодна людина чи, тим більше, сім'я ні перед ким не зобов'язані цілком звітувати про свої витрати. Навіть про доходи немає чіткого уявлення,

якщо система їх декларування не налагоджена. У цих умовах дослідники вимушені довіряти опитуванням або користуватися непрямими оцінками, прогнозами.

Вибіркове обстеження бюджетів домашніх господарств проводиться органами державної статистики відповідно до державної програми статистичних робіт. Отримані матеріали застосовуються для:

- характеристики структури доходів і споживчих витрат населення;
- виявлення розходжень у рівні матеріального добробуту залежно від складу домашнього господарства, зайнятості його членів;
- визначення ролі окремих джерел у формуванні доходів;
- з'ясування змін споживчого попиту;
- визначення ступеня диференціації населення за рівнем доходів.

Початок бюджетної статистики припадає на другу половину XIX ст. Тоді збір даних здійснювався експедиційним засобом і не був постійним. Сучасні методологія і процедури аналізу вибіркової мережі домашніх господарств склалися ще в 50-х роках. Починаючи з 1952 р. в СРСР обстеження проводилися в 29 тис. домашніх господарств. Для підвищення репрезентативності і достовірності мережа розширилася в 1969 р. до 32,9 тис., у 1988 р. – до 48,6 тис. домашніх господарств.

Вивчення бюджетів домашніх господарств проводиться в усіх регіонах України за вибіркоким методом, заснованим на безпосередньому опитуванні (інтерв'юванні) та допоміжних записах про доходи і витрати. Вибіркова сукупність організується за принципом представництва категорії – “усе населення”. Генеральну сукупність при відборі в основному складають усі типи домашніх господарств. Програма дослідження заснована на системі балансового обліку надходжень і витрат (грошових і натуральних) за календарний місяць. При проведенні опитувань для уточнення отриманої інформації використовують регулярні (щоденні) записи про доходи і витрати.

Становлення нових економічних відносин визначило необхідність удосконалення статистики доходів і витрат, тому що у вибіркочну сукупність

фактично не потрапляли ті групи населення, що пов'язані з новими видами господарської діяльності (суб'єкти підприємництва), що істотно позначалося на репрезентативності даних.

На фоні глибокої економічної кризи зростає потреба в соціальній підтримці усе більшого числа людей, що знаходяться у важкій життєвій ситуації. Цей тягар може стати непосильним для української економіки тому, що їхнє подальше збільшення вступає в протиріччя з можливостями економічного зростання. При використанні соціальних індикаторів важливо розмежувати елементи соціальної допомоги і соціальної підтримки. У першому випадку мається на увазі повне або часткове відшкодування державою мінімальних витрат існування людини на рівні загальнодержавних соціальних стандартів (пряма матеріальна допомога нужденним і дотації на функціонування сфери соціального обслуговування). В іншому - відповідні кошти витрачаються на надання йому можливостей для підвищення економічної активності і поліпшення самозабезпечення.

Зазначимо також, що для характеристики мінімальних показників рівня життя населення важливо визначати гранично припустимі параметри зниження рівня соціальної заможності, вихід за які призводить до деструктивних процесів у суспільстві. У якості головного "граничного" показника соціально-загрозливої ситуації доцільно використовувати зведений індекс рівня споживання, нижче якого не можна опускатися, розмір прожиткового мінімуму або спеціальний показник, що застосовується у країнах ЄС і дорівнює половині медіанного доходу населення країни.

Необхідний, в тому числі з точки зору інтересів національної безпеки, рівень життя не може бути забезпечений тільки за рахунок зусиль на національному рівні, велике значення має соціальна політика, що проводиться на регіональному рівні. Розвинені країни у цьому відношенні нагромадили великий досвід, і крім того, мають значно ширший арсенал відповідних заходів. Наприклад, соціальні ускладнення на ринку праці можуть досить ефективно стримуватися за рахунок високої міжрегіональної і міжгалузевої мобільності

робочої сили (робітники безпроблемно пересуваються із районів із високим рівнем безробіття в райони з низьким). Проте в Україні подібні ринкові механізми “соціального вирівнювання” практично не діють. Тому першорядне значення мають інші, багато в чому неринкові механізми створення єдиного соціального простору, що передбачають тісну взаємодію державної і регіональної соціальної політики.

Це потребує, з одного боку, певної фінансової централізації на державному рівні, що дозволить, зокрема, нівелювати надмірну міжрегіональну диференціацію доходів, а з іншого боку – фінансової регіональної децентралізації, що забезпечує економічну самостійність місцевої влади і можливість проведення нею необхідних соціальних заходів. Здійснення такої політики повинно сприяти вирішенню двох важливих соціальних завдань: збалансуванню інтересів центру і регіонів і створенню умов для соціально-економічного розвитку регіонів з урахуванням регіональних, національно-культурних, історичних особливостей їх населення.

Існуюча нині модель міжбюджетних стосунків не дозволяє повною мірою проводити політику, що забезпечує однакові умови і стимули для розвитку всім регіонам. Водночас, протиріччя в соціальній сфері обумовлено складним економічним становищем більшості областей України, нерегульованість законодавства і недосконалість практики розподілу власності між територіальними громадами різних рівнів значною мірою ускладнюють проведення ефективної соціальної політики, спрямованої на національну перспективу.

У цих умовах при формуванні і використанні основних параметрів рівня життя в системі соціальних індикаторів необхідні, з одного боку, диференціація їхньої базової основи (зокрема, системи мінімальних соціальних стандартів), а отже, і нормативів фінансового забезпечення соціальної сфери. Причому, ця диференціація не повинна торкатися соціальних послуг в освіті, охороні здоров'я, соціальному забезпеченні, де в обов'язковому порядку потрібним є досягнення мінімального загальнодержавного рівня. З іншого боку – необхідно

забезпечити запровадження надійних механізмів згладжування соціально-економічних контрастів і фінансового вирівнювання рівнів соціального забезпечення населення.

Як свідчить аналіз, існуюча на цей час політика такого вирівнювання підпорядкована вирішенню поточних задач щодо часткового нівелювання регіональних бюджетних розбіжностей, а не формуванню в регіонах сталої економічної бази “соціального вирівнювання”. Крім того, ця політика характеризується дуже високим ступенем централізації фінансово-бюджетних повноважень, що обумовлює великі масштаби перерозподільних потоків фінансових ресурсів. Як наслідок такої практики спостерігається формування в регіонах психології провінціалізму з характерним для неї небажанням власними силами вирішувати проблеми підвищення рівня життя населення територіальних громад.

5.3. Міжнародна практика визначення основних параметрів рівня життя та можливості її застосування в Україні

Результати нашого дослідження засвідчують, що при визначенні параметрів рівня життя населення, основний упор робиться на наукове обґрунтування та практичне застосування системи *синтетичних показників*, а отже, насамперед йдеться про моносоціальні його параметри.

Як відомо, у ХХ столітті було досягнуто значного прогресу у добробуті людства. При цьому розвиток соціального захисту, як правило, йшов пліч-о-пліч з економічним зростанням. Проте, як свідчить проведений аналіз, навіть якщо це зростання відставало, рівень життя виявляв помітну тенденцію до поліпшення. Разом з тим, як вважає переважна кількість дослідників, майбутній розвиток вимагатиме ґрунтовного критичного аналізу політики, що здійснювалась розвиненими країнами у другій половині, й особливо – наприкінці ХХ століття, розробки більш досконалого підходу щодо визначення

цілей зростання, нових, ефективніших способів виявлення якісних характеристик життя населення, зменшення регресивних дотацій, більш тісного співробітництва з приватним сектором економіки для забезпечення певних соціальних послуг.

З точки зору дослідження проблеми рівня життя доцільно більш предметно зупинитись на тих підходах до визначення відповідних параметрів, які є найпоширенішими у світовій практиці і використовуються міжнародними інституціями для аналізу та міжнародних оглядів і порівнянь, а також розглянути найбільш характерні приклади, що мали місце в окремих країнах стосовно вирішення питань розвитку, що виникають в межах окремих параметрів.

Як було з'ясовано у першому розділі даної дисертації, *визначальною особливістю характеристик життя є реальний вплив на життєдіяльність людини, її розвиток*. В той же час, розвиток людини слід розглядати як двоєдиний процес розширення її можливостей за допомогою розширення функцій – з одного боку, і посилення її потенціалу – з іншого. Таким чином, розвиток людини відображає кінцеві результати здійснення цих функцій і потенціалу. Для людини він одночасно є і процесом, і його результатом.

Незалежно від рівня розвитку країни, *людський потенціал* повинен містити в собі три істотних елементи: здоров'я і довголіття; знання та доступ до ресурсів, необхідних для підтримки гідного рівня життя. У той же час концепція розвитку людини містить у собі й інші важливі для людей компоненти: участь у суспільному житті, безпеку, усталеність, гарантії прав людини – усе, що потрібно для її творчого і продуктивного життя і самоповаги, розширення можливостей людини і підтримки в неї почуття причетності до діяльності своєї громади. Зрештою, розвиток людини – це розвиток усього народу, для народу і силами народу.

В міжнародній теорії та практиці під *функціями* індивіда розуміються матеріальні цінності, що людина може створювати або які можуть

створюватися в її інтересах (наприклад, нормально харчуватися, довго жити і брати участь у житті громади).

Можливості людини означають різні комбінації функцій, що може здійснювати дана людина. Таким чином, можливості відображають ступінь свободи в здійсненні функцій. У цьому розумінні розвиток людини є рівнозначним свободі [114, с. 18]. Таким чином, зубожіння населення слід визначати як зубожіння в багатьох аспектах – недостатнє здоров'я і довголіття, брак знань, відсутність гідного рівня життя, недостатня участь.

На відміну від цього поняття, зубожіння *за доходами* визначається як зубожіння тільки в одному аспекті – доході – на основі або тій передумові, що саме цей аспект зубожіння є визначальним, і що будь-яку характеристику зубожіння можна звести до загального знаменника.

В той же час, необхідно підкреслити, що в загальновизнаній у світі концепції зубожіння населення недостатній доход розглядають як важливий, але *не єдиний чинник* зубожіння людини. Відповідно до цієї концепції всі складові зубожіння зводяться до відсутності доходу. Отже, якщо дохід не є мірилом життя людини, то і його відсутність не може бути достатнім мірилом зубожіння.

Для вимірювання рівня життя населення окремої країни в світовій практиці використовується система синтетичних показників, які містять характеристики основних якісних і кількісних складових. Серед них найбільш поширеними є наступні: індекси розвитку людського потенціалу, у тому числі, з урахуванням гендерного чинника; показник розширення можливостей жінок; індекс зубожіння населення двох видів (табл.5.1)

Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП) використовується в світовій практиці для вимірювання досягнутого країною загального рівня за трьома основними аспектами розвитку людського потенціалу: довголіття, здоров'я, знання і гідного рівня життя. Таким чином, синтетичний (комполітний) показник ІРЛП містить три змінних, а саме: очікувана тривалість життя при народженні, рівень освіти (грамотність дорослого

населення і сукупний показник прийому до навчальних закладів першого, другого і третього ступенів) і ВВП на душу населення (ПКС у дол. США).¹

Цей показник може змінюватися в інтервалі від 0 до 1. Вважають, що країни з ІРЛП нижчим від 0,5 мають низький рівень людського розвитку, від 0,5 і до 0,8 – середній, а понад 0,8 – високий рівень. За даними за 1998 р., із 174 країн, щодо яких був розрахований цей показник, на першому місці знаходилася Канада (0,935), на останньому – Сьєрра-Леоне (0,252).

Україна в 1993 р. займала у світовій ієрархії лише 78-му позицію (0,744) і фактично знаходилася в одній групі з Філіппінами і Таїландом. За роки реформ наша держава відкотилася на 25 – 30 років назад і фактично покинула групу розвинених країн [109, с. 157].

Як свідчить досвід міжнародних розрахунків, єдині критерії для порівняння соціального розвитку країн і регіонів із різними культурними, релігійними, історичними традиціями визначити надзвичайно складно. Для цієї мети використовують блоки індикаторів, що включають змінні, які відображають параметри реально існуючих співвідношень і мають заданий нормативний характер. Проте єдиним засобом дійсно поліпшити кількісні і якісні методи аналізу соціального розвитку є проведення постійного моніторингу соціальних змін, що відбуваються. Питання полягає в тому, наскільки адекватно може бути визначена, наприклад, потреба людини в тих або інших видах соціальних благ, чи, тим більше, – в забезпеченні соціальної рівності.

Індекс розвитку з урахуванням гендерного чинника (ІРГЧ) служить для визначення рівня прогресу по тих же аспектах і змінних, що й ІРЛП, проте, на відміну від останнього, відбиває також нерівність у становищі жінок і чоловіків.

Чим сильніше нерівність між жінками і чоловіками з точки зору базових критеріїв розвитку людини, тим нижчий ІРГЧ країни порівняно з ІРЛП. Іншими словами, Індекс розвитку з урахуванням гендерного чинника є Індексом

розвитку людського потенціалу, скоригованим у бік зменшення у зв'язку із нерівністю за ознакою статі.

Показник розширення можливостей жінок (ПРМЖ) відображає можливість жінок брати активну участь в економічному і політичному житті.

Цей показник використовується для вимірювання статевої нерівності за ключовими напрямками участі в економічному і політичному житті й у процесі прийняття рішень. Акцентуючи увагу на можливостях жінок в економічній і політичній сферах, Показник розширення можливостей жінок відрізняється від Індексу розвитку з урахуванням гендерного чинника, який характеризує статево нерівність у всіх основних аспектах розвитку людського потенціалу.

Індекс зубожіння населення (ІУН) служить для визначення масштабів існуючих обмежень, що відбиваються на розвитку людини. Таким чином, якщо Індекс розвитку людського потенціалу використовується у світовій практиці для визначення досягнутого країною загального рівня прогресу в сфері людського розвитку, то Індекс зубожіння населення віддзеркалює структуру розподілу цього прогресу між різними верствами населення країни і визначає масштаби та глибину існуючих обмежень.

Індекс зубожіння населення розраховується окремо для країн, що розвиваються (ІУН-1), і для промислово розвинених країн (ІУН-2). Окремий індекс для таких країн розроблений тому, що характер обмежень змінюється залежно від соціально-економічних умов у суспільстві, а також для того, щоб скористатися більш значним обсягом існуючих щодо цих країн даних.

За допомогою **ІУН-1** вимірюються масштаби обмежень за тими ж основними аспектами розвитку людського потенціалу, що і параметри, які включаються до ІРЛП. При розрахунку ІУН-1 використовуються наступні змінні: відсоток людей з очікуваною тривалістю життя при народженні менше 40 років, відсоток неписьменних серед дорослих і недоліки в загальному економічному становищі населення на суспільному й індивідуальному рівні, що відбиває відсоток населення, яке не має доступу до медичного обслуговування і безпечної води, і відсоток дітей із недостатньою вагою.

IУН – 2 в основному відображає масштаби обмежень за тими ж трьома аспектами, що й *IУН – 1*, а також на додаток до них – в аспекті соціальної ізоляції. При його розрахунку використовуються наступні змінні: відсоток людей з очікуваною тривалістю життя при народженні менше 60 років, відсоток населення, що не має функціональних навичок письма і читання, частка населення, що отримує злидарські доходи (чий дохід після сплати податків складає менше 50% середнього доходу домашніх господарств), і частка у населенні безробітних протягом тривалого часу (12 місяців або більше).

Таким чином, Індекс зубожіння населення є багатоаспектним показником зубожіння. У ньому сполучаться в рамках єдиного індексу показники, що відбивають обмеження в чотирьох основних аспектах життя людини: тривалість життя і стан здоров'я, рівень знань, економічне забезпечення й участь у громадському житті. Ці аспекти обмежень однакові як у країнах, що розвиваються, так і в промислово розвинених країнах. Розрізняються тільки показники, застосовані для їхнього виміру, що відбиває як реальне становище та існуючі в цих країнах проблеми, так і нестачу даних.

Для *країн, що розвиваються*, обмеження в аспекті тривалості життя і стану здоров'я визначаються відсотком населення, очікувана тривалість життя якого при народженні сьогодні не досягає 40 років, обмеження в аспекті знань – коефіцієнтом грамотності серед дорослих, а обмеження в аспекті економічного забезпечення – відсотком населення, що не має доступу до медичного обслуговування і безпечної води та відсотком дітей у віці до 5 років, які страждають від помірної або гострої нестачі ваги.

В країнах, що розвиваються, державне економічне забезпечення має більш важливе значення, ніж доходи приватних осіб. У той же час, більше 80% доходів приватних осіб витрачається на їжу. Тому в цих країнах відсутність доступу до медичного обслуговування і безпечної води та рівень недоїдання відображають обмеження в аспекті економічного забезпечення більш точно, ніж інші змінні.

Що стосується обмеження участі в громадському житті, то в країнах, що розвиваються, внаслідок відсутності зручного показника і браку необхідних даних, цей аспект рівня життя залишається поза рамками Індексу зубожіння населення.

Для вимірювання зубожіння населення в *розвинених країнах* використовується інший індекс. Обмеження в аспекті тривалості життя і стану здоров'я визначаються відсотком населення, очікувана тривалість життя якого при народженні сьогодні не досягає 60 років, обмеження в аспекті знань – коефіцієнтом функціональної неграмотності серед дорослих, обмеження в аспекті економічного забезпечення – поширеністю зубожіння по доходах (оскільки в розвинених країнах доходи приватних осіб є найбільш важливим джерелом економічного забезпечення), а обмеження в аспекті участі в громадському житті – показниками довготривалого безробіття.

На нашу думку, використання в цих синтетичних показниках якісних характеристик життя населення формує досить широкі можливості для проведення порівняльного аналізу рівня життя населення в окремих країнах, що загалом дає змогу одержати об'єктивну уяву щодо реальних процесів, які відбуваються в суспільстві.

Як засвідчує проведений аналіз, незважаючи на енергійні зусилля міжнародних організацій зі збору, обробки і поширення даних соціально-економічної статистики, стандартизації визначень і методів збору даних, як і раніше, залишається багато проблем в охопленні, послідовності і порівнянності даних між країнами і різними періодами часу. Ці недоліки є одними з основних перешкод, що заважають відстежувати і контролювати розвиток людського потенціалу на національному і міжнародному рівнях.

У цьому зв'язку, насамперед, слід звернути увагу на наявність багатьох пробілів у статистиці, що має висвітлювати найважливіші питання розвитку людського потенціалу. Так, нерідко відсутні дані по кожному з 57 показників, відібраних у рамках проведеної ООН Загальної оцінки країн (ЗОК). Більш ніж по 90 країнах відсутня інформація про грамотність серед молоді. По 66 країнах,

що розвиваються, відсутні поновлені дані про поширеність убожіння за доходами, критерієм якої служить показник середніх витрат домашніх господарств у розмірі 1 дол. США на день або менше. І лише по 117 країнах є відомості про кількість дітей у віці до 5 років із недостатньою вагою. Між тим необхідно зазначити, що багато з показників, включених до Загальної оцінки країн, важливі не тільки з точки зору цілей цієї програми ООН, а й використовуються також для спостереження за прогресом у досягненні погоджених на міжнародному рівні цілей у сфері розвитку.

Відсутність статистичної інформації створює додаткові перешкоди для спостереження за гендерною нерівністю й зубожінням. Так, Індекс розвитку з урахуванням гендерного чинника (ІРГЧ) розраховується лише для 143 країн, показник розширення можливостей жінок (ПРМЖ) – для 70 країн, а індекси зубожіння населення для розвинутих країн і країн, що розвиваються (ІУН-1 і ІУН-2) – для 103 країн.

Міжнародна організація праці дає дані, дезагредовані за ознакою статі, лише по 46 країнах. Дані про найважливіші аспекти зубожіння населення також обмежені. ЮНІСЕФ надає оціночні дані про кількість населення, що не має доступу до безпечної води, по 130 країнах, але не представляє їх по 58 інших країнах.

Статистика грамотності серед дорослих може бути прикладом проблем, пов'язаних із послідовністю і порівняльністю даних. Те ж саме можна сказати і про дані щодо злочинності, надані Відділом з попередження злочинності і карного правосуддя ООН. Ці дані були зібрані в ході проведеного ООН П'ятого дослідження тенденцій у галузі злочинності і функціонування систем карного правосуддя (1990 – 1994 роки), і їхня наявність і вірогідність стосовно кожної країни значною мірою залежать від ефективності діючої в ній системи правозастосування і надання звітності. Ці чинники необхідно враховувати при проведенні зіставлень будь-яких даних, навіть приведених у відповідність з міжнародними стандартами.

Проблеми порівняння виникають також через істотні зміни і розриви статистичних рядів, що часто виникають у зв'язку з відновленням або удосконаленням статистичними органами своїх оцінок на основі використання нових джерел даних, таких, наприклад, як перепис населення. Слід зазначити і те, що надходження даних погіршується під час війн або соціальних заворушень. Крім того, перехід до ринкової економіки в країнах Східної Європи і СНД призвів до розриву більшості статистичних рядів, внаслідок чого дані за останні роки є проблематичними з огляду вірогідності, послідовності і міжнародного порівняння, а також їх частого перегляду. Як справедливо вважають деякі дослідники, стан статистики розвитку людського потенціалу – це, зрештою, насамперед проблема пріоритетів, які формуються урядовими структурами країн. Саме тому дані, наприклад, про торговий баланс, надходять відразу ж після закінчення кожного місяця, в той час, як дані про недоїдання серед дітей, або про охоплення дітей шкільним навчанням найчастіше потрібно чекати декілька років, хоча для таких дітей ці роки стають безповоротно втраченими.

Поліпшення статистики розвитку людини – це складне завдання. У його рамках можна виділити три загального характеру пріоритетних напрямки. По-перше, необхідно поліпшувати національний статистичний потенціал. По-друге, потрібно посилити координацію між національними і міжнародними статистичними установами. Нарешті, по-третє, потрібно поліпшити зв'язок між міжнародними статистичними установами з метою забезпечення ефективності збору статистичних даних і нарощування національного статистичного потенціалу.

Проблеми вимірювання окремих складових розвитку людського потенціалу стають більш зрозумілими на прикладі вимірювання, зокрема, *показників грамотності* населення. З точки зору мінімальних потреб, грамотність являє собою комплекс навичків читання і письма, а також базових арифметичних навичків (рахування) і навичків, необхідних для повсякденного життя. *Коефіцієнт грамотності* населення відбиває сукупні досягнення

програм початкової освіти і ліквідації неграмотності серед дорослих у тому, що стосується навчання населення базовим елементам грамотності. У зв'язку з необхідністю збирання даних, порівняння їх на міжнародному рівні, поняття грамотності зазвичай звужують до нормативного визначення: здатність читати і писати, а також розуміти прості висловлювання, пов'язані з повсякденним життям індивіда.

Країни збирають статистичні дані про рівень грамотності різними методами. Більшість із них використовує національні переписи населення, що проводяться раз у 5 – 10 років, або дослідження домашніх господарств, робочої сили чи інших демографічних груп. Для збору більш докладних даних деякі країни використовують дослідження, націлені безпосередньо на виявлення рівня грамотності. Для доповнення статистичних даних про грамотність населення на міжнародному рівні використовується додаткова інформація, взята з національних видань і доповідей, та отримана в результаті спеціальних досліджень.

В ідеальному варіанті грамотність населення повинна визначатися шляхом оцінки навичок читання, письма і рахування кожної людини в соціальному контексті. Організація таких заходів щодо такої оцінки в ході національних переписів населення, напевно, була б занадто дорогою, складною й вимагала багато часу. Тому в деяких країнах під час перепису населення лічильників зобов'язують проводити прості тести, пропонуючи кожному члену родини прочитати простий, заздалегідь підібраний текст. У той же час лічильники, як правило, визначають рівень грамотності, виходячи із самооцінки опитуваного або оцінки глави родини. Цілком зрозуміло, що подібна практика викликає стурбованість стосовно вірогідності, а значить, і порівняння даних.

У деяких країнах вважають, що, якщо людина ніколи не відвідувала школу, то вона є неписьменною, або, якщо вона відвідувала школу чи закінчила четвертий клас, то вона грамотна. Проте у своїх новітніх рекомендаціях щодо проведення переписів населення ООН застерігає проти ототожнення показників відвідування школи з показниками грамотності або рівня отриманої освіти.

Останні оцінки і прогнози ЮНЕСКО, що стосуються грамотності, були здійснені в ході проведеного нею в лютому 2000 року дослідження в 134 країнах, із котрих 116 є такими, що розвиваються. Домігшись високих показників грамотності, багато з промислово розвинених країн припинило збирати статистику грамотності в ході національних переписів населення, внаслідок чого в зібраних ЮНЕСКО даних ці країни не фігурують. По 78 країнах, що дали статистику грамотності на основі проведеного в 1990 році чергового перепису населення, якість і вірогідність оцінок є досить високими. По 30 країнах статистичні дані, зібрані в ході переписів 1990 року, дозволили підготувати оцінки і прогнози прийнятної якості. По інших країнах підготовлені оцінки нижчої якості, оскільки здійснювались на основі статистичних даних, зібраних до 1990 року, або виведених із показників, що корелюють між собою.

Слід особливо підкреслити, що оцінки, одержані відповідно до концепції розвитку людського потенціалу набагато глибші і вагоміші, ніж результати, яких можна домогтися завдяки застосуванню будь-яких окремих індексів або навіть при використанні докладного ряду статистичних показників. У той же час для спостереження за прогресом в області розвитку людського потенціалу потрібні прості інструменти.

Всі індекси людського розвитку, що використовуються у міжнародних співставленнях, містять зведену інформацію щодо розвитку людського потенціалу в даній країні. Разом з тим закладені в них показники, безперечно, не вичерпують національних особливостей розвитку і формування умов рівня життя населення, і тому потребують доповнення ширшим колом показників.

З моменту своєї появи в 1990 році Індекс розвитку людського потенціалу привернув пильну увагу урядів, засобів масової інформації і суспільства, оскільки відкривав можливості для порівняння рейтингу своєї країни з показниками інших країн. Ця функція ІРЛП підсилює його привабливість як інструменту оцінки прогресу в досягненні деяких соціальних та економічних прав. Слід, однак, зазначити, що ІРЛП не відбиває короткотермінові наслідки

політики. Два зі складових його показників – рівень грамотності серед дорослих та очікувана тривалість життя – змінюються повільно. І хоча сукупні валові показники охоплення шкільним навчанням і середні показники доходів можуть більш широко варіюватися від року до року, у вигляді середньонаціональних показників вони все ж не змінюються радикальним чином під впливом інструментів розширення охоплення шкільним навчанням, запобігання поширенню неграмотності або боротьби з проблемою зубожіння за доходами найбільш знедолених груп населення.

Зрозуміло, що ні уряди, ні громадськість не можуть чекати 20 років, щоб визначити, чи сприяють заходи, (реалізовані в конкретний період часу в межах урядових програм), розвитку людського потенціалу країни і здійсненню прав людини. Отже, потрібні такі показники, які могли б відобразити відносно короткотермінові наслідки політики, пріоритетів і принципів, що забезпечують права людини на якісне життя.

На нашу думку, ці показники мають виконувати такі функції:

- вказувати на те, які групи є особливо знедоленими і як проведена політика впливає на їхнє життя. Для цього потрібно дезагрегувати дані, із тим, щоб виявити суспільні групи з найгіршими показниками і відстежувати їхній розвиток;

- відображати особливості груп для виявлення нинішньої й історично сформованої дискримінації і з'ясувати, як застосовувані стратегії впливають на їхнє положення – збільшують або зменшують ці відмінності. У даному випадку йдеться про відмінності, пов'язані зі статтю, етнічною приналежністю, проживанням у певному регіоні країни, в місті або в сільській місцевості тощо;

- відповідати прийнятним політичним заходам, із тим, щоб висновки, зроблені на підставі аналізу цих показників, допомагали в оцінюванні ефективності діяльності урядів. Для цього потрібно використовувати перемінні, що достовірно відбивають короткотермінову динаміку, наприклад, коефіцієнт грамотності серед 15 – 19-річних осіб замість коефіцієнта грамотності дорослого населення.

Як свідчать результати нашого дослідження аналіз, головною проблемою для запровадження зазначених рекомендацій є нестача відповідних даних. З метою забезпечення такої відповідності необхідно також використовувати дані вибіркового обстежень, що поступають регулярно – наприклад, не рідше чим раз у п'ять років. Для досягнення поставленої мети необхідно одночасно використовувати показники трьох видів.

1. *Середньостатистичні показники* – для характеристики загального розвитку країни за основними параметрами, що характеризують підвищення рівня життя населення, з використанням показників, які входять до синтетичних індексів людського розвитку.

2. *Показники обмежень* – для характеристики стану найбільш знедолених груп за доходами, статтю, регіоном, етнічною приналежністю, рівнем освіти, охорони здоров'я тощо.

3. *Показники нерівності* – для характеристики подолання нерівності в доходах, освіті, здоров'ї між найбіднішими і найбагатшими верствами населення, жінками і чоловіками, мешканцями села і міста, етнічними групами тощо.

Ці показники можуть застосовуватися в нашій державі з використанням змінних, що найбільш точно відповідають найактуальнішим для України проблемам. Проте для того, щоб це стало можливим, потрібні дезагреговані дані.

Крім того, необхідно розширити кількість показників, що характеризують рівень життя населення за окремими галузями соціальної сфери та соціального забезпечення. Деякі з них визнані на міжнародному рівні як соціальні стандарти, що мають забезпечувати людині нормальні умови життя.

Все це, безперечно, створює нові, більш сприятливі умови для визначення основних параметрів рівня життя населення і дозволяє спів ставити їх з міжнародними стандартами, сприяти концентрації інтелектуального потенціалу країни на вдосконаленні методологічних та методичних підходів до оцінок рівня життя.

5.4. Шляхи покращення функціонування системи управління ринком праці та життєвого рівня населення

5.4.1. Інформаційне забезпечення.

Пошук реальних шляхів та механізмів підвищення рівня життя населення повинен спиратися на об'єктивну оцінку його основних параметрів. На жаль, сучасна статистична звітність надає можливість лише частково охарактеризувати окремі його складові та ринку праці. В багатьох випадках характеристика окремих елементів, на нашу думку, може бути представлена лише за допомогою додаткових методів дослідження, зокрема на основі методу репрезентативного вибіркового опитування респондентів.

Слід зазначити, що вибіркві обстеження як метод додаткового статистичного аналізу, останнім часом щораз ширше застосовується в офіційній статистиці. Зокрема, як зазначалося у матеріалах Держкомстату України “Базова захищеність населення України” [299, с. 233 – 248], наявна в Україні система збору соціальної інформації не може забезпечити інформаційні потреби суб'єктів економічної і соціальної політики. Доступні дані соціальної статистики формують однобічну і фрагментарну уяву щодо структури суспільства, динаміки соціальних процесів, ступеню задоволення потреб різних категорій населення.

На думку дисертанта, не можна не погодитися з тим, що за умов демократичного розвитку держави економічна і соціальна політика має ґрунтуватися на системі науково обґрунтованих показників, що відображають об'єктивний стан суспільства і його суб'єктивний відбиток у громадянській думці, який в своїй основі має стати соціальним моніторингом найбільш важливих процесів. Як відомо, починаючи з січня 1999 року Держкомстатом України замість вибіркового обстеження сімейних бюджетів запроваджено вибіркве обстеження умов життя домогосподарств відповідно до “Програми реформування державної статистики на період до 2002 року”, затвердженої

постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 1998 року № 971. Аналогічні вибіркові дослідження домогосподарств з 1998 року проводяться і в Російській Федерації, що значною мірою сприяє визначенню пріоритетних напрямів соціальної політики [208, с. 143].

На жаль, офіційні обстеження домогосподарств стосуються в основному самооцінки населення щодо структури споживчих витрат, значення особистого підсобного господарства, структури доходів та джерел інших надходжень тощо [68, с. 151].

У збірниках про витрати і доходи домогосподарств є лише декілька таблиць, що характеризують окремі регіони України. Зокрема, це стосується структури грошових витрат домогосподарств і структури їх грошових доходів та ресурсів, а також порівняння зведених ресурсів, витрат та доходів і споживання продуктів харчування. Але у зазначеному аналізі відсутні показники, що повною мірою характеризують рівень життя населення, в тому числі по районах області, які безумовно теж мають свої особливості.

У досить інформаційно цікавих, зазначених вище, матеріалах Держкомстату України про базову захищеність населення України повністю відсутнім є регіональний аспект (навіть на рівні областей), а також представлені матеріали, які лише частково характеризують окремі показники рівня життя населення. Зокрема, у цих матеріалах висвітлюються питання задоволення потреб у продуктах харчування, в оплаті житла, в медичному обслуговуванні, в придбанні одягу. Висвітлюється також відношення населення до проблеми захищеності доходу, в тому числі до реалізації права на отримання пільг, захищеності професійних вмінь, забезпечення безпеки ринку праці та гарантії зайнятості, безпеки умов праці та гарантії волевиявлення.

Враховуючи викладене вище, а також досвід проведення вибіркового обстеження населення, що останнім часом починає здійснювати Держкомстат України, ми пропонуємо проводити регулярне репрезентативне вибіркове обстеження усіх регіонів щодо оцінки основних параметрів рівня життя населення. Незважаючи на його велику трудомісткість, саме це дослідження (за

своєю повноцінністю та репрезентативністю) має започаткувати суцільний соціальний моніторинг рівня життя населення України. Враховуючи відповідний етап трансформації ринку праці (період $t_1 - t_2$, див рис. 1.6) в основу опитування має бути покладено 13 основних параметрів рівня життя, а саме:

- смертність населення (як узагальнюючий показник демографічної ситуації та рівня життя);
- рівень грошових доходів (базовий показник добробуту);
- кількість людей, які живуть за межею бідності (характеристика рівня бідності);
- доступ населення до закладів освіти (характеристика рівня відтворення якісного потенціалу населення);
- рівень медичного обслуговування (якість охорони здоров'я);
- рівень споживання (який засвідчує якість відтворення фізичного стану населення);
- рівень побутового обслуговування (що свідчить про якість задоволення побутових потреб);
- можливість працевлаштування (яка засвідчує стан ринку праці);
- умови праці (що свідчить про якість роботи);
- забезпечення житлом та комунальними послугами (основний показник якості забезпечення житлових потреб);
- криміногенна ситуація (що свідчить про якість життєвого середовища);
- послуги транспорту і зв'язку (які визначають якість комунікаційного обслуговування);
- екологічні проблеми (що характеризують якість навколишнього середовища).

Спираючись на вказані параметри можна зробити обґрунтований висновок щодо визначення жителями окремого регіону найважливішої проблеми відносно забезпечення їхнього рівня життя.

Необхідно зазначити, що в умовах ринкової економіки достатній рівень грошових доходів дає змогу забезпечити особі якісні умови життя практично за усіма параметрами. Навіть екологічні проблеми та зростання злочинності при достатніх грошових доходах можна подолати шляхом зміни місця проживання або шляхом застосування належних індивідуальних засобів. Не менш важливою проблемою є працевлаштування, тому, що отримання підходящої роботи, є основним джерелом забезпечення достатніх грошових доходів. Похідними від двох перших є скорочення смертності населення та зменшення чисельності осіб, які живуть за межею бідності, а також поліпшення медичного обслуговування та скорочення злочинності.

Найбільш важливими, на нашу думку, мають бути відповіді щодо чинників, що впливають на кожен з наведених вище параметрів рівня життя населення. Їх врахування є передумовою визначення перспективних напрямків державної соціальної політики. Для отримання ж достовірної інформації стосовно реальних процесів, що відбуваються на ринку праці, має бути використана інтегрована система, яка повинна включати не лише оцінку його фактичного стану, а й процесів, які на нього впливають, або можуть вплинути у майбутньому (рис. 5.2).

Інтегрована інформаційна система ринку праці своєю складовою повинна мати інші елементи, що також використовують інтегровані інформаційні потоки за різними доповнюючими джерелами. Зокрема, інтегрована система статистики праці, наведена на рис. 5.3. Воно передбачає різні джерела за типами обстежень.

Виходячи з недостатності або й повної відсутності офіційної інформації щодо рівня життя населення за окремими параметрами, вищенаведені інтегровані інформаційні системи ринку праці та статистики праці дадуть можливість поліпшити координації діяльності всіх гілок законодавчої та

виконавчої влади в напрямі ефективного функціонування економіки та підвищення життєвого рівня населення.

5.4.2. Механізм регулювання

Забезпечення збалансованого розвитку ринку праці та реалізації державної соціальної політики щодо підвищення життєвого рівня населення потребує належного механізму регулювання.

Щодо регулювання ринку праці, та відповідно до Конвенції МОП про сприяння зайнятості і захисту від безробіття, підписаної більшістю розвинених країн, є досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості. При цьому повна зайнятість розглядається як надання всьому працездатному населенню реальних можливостей для занять суспільно корисною працею. Продуктивна зайнятість відбиває ефективність використання виробничого і трудового потенціалу, вільно обрана зайнятість – міру соціально-економічної свободи власників робочої сили.

Конкретно, таке регулювання здійснюється шляхом визначення і реалізації конкретних завдань, головна сутність яких полягає у: досягненні оптимального співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, яке стримувало б зростання безробіття в соціально допустимих межах; стимулюванні територіально-галузевої і професійно-кваліфікаційної мобільності робочої сили; забезпеченні необхідної загальноосвітньої і професійної підготовки працюючих, що відповідає сучасному науково-технічному рівню, структурі та динаміці виробництва; державному захисті соціально вразливих прошарків населення і підтримці на цій основі соціальної стабільності у суспільстві тощо.

Виходячи із аналізу історичних тенденцій формування ринку праці в розвинених країнах можна зробити висновок, що вдосконалення сфери регулювання є необхідною умовою соціальної стабільності у суспільстві.

Державне втручання у функціонування ринку праці пов'язане також із необхідністю упорядкування процесу відтворення робочої сили, захисту її від регресивних структурних і якісних змін. У зв'язку з цим регулювання ринку праці ми визначаємо як процес цілеспрямованого впливу держави на умови

формування, розподілу, найму, використання і відтворення робочої сили за допомогою заходів економічного, адміністративного, законодавчого, організаційного порядку. До економічних заходів відноситься політика у сфері кредитування, субсидування, надання пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня і ставок прибуткового податку і відсотка, державних закупівель товарів і послуг, державного підприємництва тощо.

Шляхом адміністративних заходів держава повинна регулювати кількісні співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією, встановлюючи відповідні квоти на працевлаштування для певних категорій обмежено працездатного населення, збільшуючи терміни навчання, змінюючи тривалість робочого тижня й оплачуваних відпусток, впливаючи на імміграційні потоки робочої сили тощо. Законодавчі заходи містять у собі прийняття державних законодавчих і нормативних актів, що регламентують умови формування, використання та оплати робочої сили.

Організаційні заходи спрямовані переважно на удосконалювання діяльності інститутів ринку праці стосовно стимулювання територіально-галузевої та професійно-кваліфікаційної мобільності робочої сили, підвищенню її якості. При цьому законодавчі й адміністративні заходи повинні мати регламентуючий характер, економічні й організаційні – стимулюючий. Впливу держави підлягають всі фази відтворення робочої сили, шляхом впливу на умови праці й оплати її результатів, формування здатності до праці, зміни розміру робочого часу, організації державної служби зайнятості, дотримання умов безпечної праці тощо.

До найважливіших загальних закономірностей розвитку ринку праці у період трансформації економічної системи, результатом якої є структурні перетворення, на думку дисертанта, відноситься флексибілізація – підвищення гнучкості і мобільності ринку з метою адаптованості до динамічних соціально-економічних змін. Процеси флексибілізації охоплюють широке коло явищ, пов'язаних не лише з розвитком нетрадиційних форм зайнятості, режимів роботи і розподілу робочого часу, поширенням контрактної форми найму тощо,

але і з гнучкістю витрат на робочу силу, методами управління робочою силою на внутріфірмовому рівні, умовами її мобільності .

Практика свідчить, що механізм державноо регулювання ринку праці на кожному конкретному етапі визначається станом економіки і робочої сили країни, господарською кон'юнктурою, фазою циклу, іншими внутрішніми та зовнішніми чинниками. При цьому в умовах поглиблення економічної інтеграції все помітніше виявляють себе спільні для більшості розвинених країн принципи і підходи до проведення державної регуляторної політики на ринку праці. Найважливішим серед них, на нашу думку, є принцип комплексності державного регулювання. Він полягає, по-перше, у єдності соціально-економічної політики, яку проводить держава стосовно людських ресурсів, і загальноекономічних заходів, спрямованих на прискорення росту економіки, модернізацію її структури, стимулювання інвестиційного і споживчого попиту і т.п.

По-друге, у єдності економічних і соціальних цілей впливу на розширене відтворення робочої сили – від підготовки до її використання, як на її кількісні параметри, так і на якісні характеристики; по-третє, в органічній нерозривності заходів законодавчого, економічного, соціального, адміністративного, організаційного характеру.

Взагалі слід відмітити, що в міжнародній практиці не існує універсальних рецептів регулювання ринку праці. Так, в сучасних умовах у деяких розвинених країнах набуває поширення система впливу на зайнятість на базі активної політики на ринку праці. Безумовно, західний досвід дає загальні орієнтири для розвитку ринку праці в Україні, які слід брати до уваги. Разом з тим, на нашу думку, не можна погодитись з прямим копіюванням західних зразків, з підходом, який ігнорує специфічну ситуацію, що склалася в економіці України в перехідний період від планово-централізованої одержавленої економіки до економіки ринкового типу. Співставлення економічних умов, в яких відбувся розвиток політики країн Заходу на ринку праці, зі станом економіки України, її фінансовими можливостями, рівнем інтеграції в світову

систему господарства дозволяє констатувати непридатність у “чистому” вигляді жодної з існуючих моделей для регулювання ринку праці, що формується в Україні.

Адже в дуже недалекому минулому регулювання процесів і відносин у сфері праці було повністю побудоване на принципах адміністративного контролю і підпорядкування. При цьому слід підкреслити, що ряд процесів, зокрема, пов'язаних з вивільненням працюючих, джерелами покриття додаткової потреби в робочій силі (і сама потреба) тощо, лише зовнішньо, формально регулювались згідно з планом, оскільки суто адміністративні важелі в цій сфері в силу самої її природи не можуть бути визначальними, інші ж, економічні, були блоковані. Колишня система регулювання зайнятості з властивими їй формами, методами, принципами, критеріями відійшла в минуле. Між тим проблема регулювання зайнятості залишилася, при цьому вона набула нового змісту і практично повністю виключила з ужитку звичні й апробовані колишньою системою механізми.

Взагалі ж історія створення механізму регулювання ринку праці в Україні сягає 20-их років, коли було створено сучасну і прогресивну як на той час систему боротьби з безробіттям. При цьому слід зазначити, що головна мета боротьби з безробіттям вже тоді вбачалася не в здійсненні часткових специфічних заходів, а у побудові цілісної системи, направленої на ліквідацію основних економічних причин безробіття (підйом промисловості, сільського господарства, розвиток продуктивних сил країни). Таким чином, використовуючи сучасну термінологію, можна сказати, що ставилося питання про створення регульованого ринку праці як частини загальнонаціональної економіки.

Головною ланкою механізму регулювання були біржі праці, і крім того існували заходи безпосередньої допомоги безробітним: надання трудової допомоги шляхом організації громадських робіт; організація трудових колективів безробітних; надання натуральних видів допомоги; надання допомоги із коштів державного соціального страхування; перенавчання

безробітних. Не можна не помітити, що такий механізм дуже подібний до того, який формується в Україні з початку 90-их років, хоча між ними дистанція в 70 років.

Повертаючись до проблем сучасного перехідного періоду, доводиться констатувати, що практично єдиний елемент колишнього, адміністративного механізму регулювання, який міг бути адаптований до нових умов – це організаційна структура бюро з працевлаштування населення. Державна служба зайнятості, яка сформувалася на їх базі, зайняла важливе місце в регулюванні ринку праці. На сьогодні ця структура успішно розвивається, виконуючи важливу регулюючу функцію на ринку праці.

Як видно з наведеної нижче розробленої нами схеми (рис. 5.4.), крім Державної служби зайнятості, на яку, відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” покладаються функції виконавчої дирекції Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, окремі заходи регулюючого впливу на ринок праці в Україні здійснює ціла низка організацій та установ. Насамперед, це органи виконавчої влади, що мають забезпечувати реалізацію заходів стратегічного характеру, передбачених у Посланнях Президента України до Верховної Ради України та Програмах дій Уряду України, затверджених Парламентом України.

Крім того, відповідно до Закону України “Про затвердження Державної програми зайнятості населення на 2001 – 2004 роки”, Кабінет Міністрів України щорічно затверджує своєю постановою “План дій щодо виконання Державної програми зайнятості населення на 2001 – 2004 роки”, в якій передбачається широкий комплекс заходів з вирішення цього питання, які мають бути здійснені як центральними органами виконавчої влади, так і місцевими державними адміністраціями.

Певну роль у регулюванні збалансованості на ринку праці відіграють недержавні структури сприяння зайнятості, підготовки та перепідготовки кадрів. Насамперед йдеться про специфічний вид господарської діяльності –

посередництво у працевлаштуванні на роботу за кордоном. Слід підкреслити, що держава, дозволяючи цей вид господарської діяльності, не тільки не втрачає, а й посилює свій регулюючий вплив на ринок праці. Так, спільним наказом Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва і Міністерства праці та соціальної політики України “Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном” від 19.12.2001 року було передбачено жорсткі умови видачі ліцензій на проведення цього виду діяльності та контролю за дотриманням законодавства України про працю і зайнятість населення [11, с. 210].

Що стосується державної системи інформаційного та наукового забезпечення в частині обслуговування ринку праці, то її основною ланкою є Державний комітет статистики України та Державний центр зайнятості з їхніми підрозділами на місцях. Ці структури здійснюють збір та узагальнення первинної інформації стосовно пропозиції робочої сили на ринку праці, попиту на неї з боку роботодавців, динаміки вивільнення працюючих за причинами, працевлаштування тимчасово непрацюючих громадян, участь у громадських роботах, професійному навчанні, перенавчанні, підвищенні кваліфікації безробітних тощо. Крім того, існує ціла мережа наукових та навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, які проводять спеціальні наукові дослідження з широкого спектру проблем, регулювання на ринку праці.

Слід зазначити, що система управління ринком праці, про яку переважно йшлося вище, має визначальне значення для регулювання рівня життя населення. Саме через цю систему забезпечується, по-перше, зайнятість громадян, і відповідно – одержання заробітної плати як основного джерела доходів. По-друге, вона покликана: підтримувати, хоча б на мінімальному рівні, доходи громадян, що тимчасово не мають роботи (виплата допомоги по безробіттю, участь у громадських роботах); підвищувати їх конкурентоспроможність на ринку праці шляхом підвищення кваліфікації, навчання і перенавчання; здійснювати допомогу в пошуку підходящої роботи.

Безперечно, проблема регулювання рівня життя населення не вичерпується станом ринку праці і можливостями впливу на нього шляхом прийняття ефективних управлінських рішень. Проте вважаємо за необхідне ще раз наголосити на так би мовити базовому характері механізму регулювання ринку праці при розв'язанні проблеми рівня життя населення, оскільки саме на ринку праці формується “статусний” характер кожного працездатного громадянина як робочої сили. За цією статусною ознакою у суспільстві існують дві категорії громадян – зайняті і безробітні. Регулювання рівня їх життя здійснюється за різними схемами і за допомогою різних механізмів (рис. 5.5.).

Так, тимчасово незайнятими громадянами опікується державна служба зайнятості, функції якої регламентовані Законом України “Про зайнятість населення” та “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”. Що ж стосується категорії зайнятих громадян, то тут вступає в силу механізм законодавчого забезпечення державних гарантій відносно рівня одержуваних доходів. Насамперед, він визначається величиною мінімальної заробітної плати, а також рівнем прожиткового мінімуму, які встановлюються Законами України, про що детально йшлося вище. У свою чергу, розміри державних соціальних гарантій на кожний рік, що визначаються залежно від прожиткового мінімуму, встановлюються відповідними законами, Законом України про Державний бюджет України, а також нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України. Зазначимо, що у даному випадку йдеться не лише про доходи працюючих громадян, а про весь комплекс державних трансфертів щодо соціального забезпечення населення (пенсіонерів, студентів, інвалідів тощо).

Крім того, не можна переоцінити значення для регулювання рівня життя населення державної політики щодо ціноутворення та встановлення тарифів, у тому числі на комунальні послуги. Як правило, цей аспект проходить повз увагу дослідників рівня життя населення, у зв'язку з чим ми звертаємо на це особливу увагу.

Рис. 5.5. Загальна схема взаємозв'язку механізмів регулювання рівня життя населення та кон'юнктури ринку праці в Україні

Між тим оплата комунальних послуг, теплопостачання, забезпечення населення вугіллям та скрапленим газом становлять значну частину витратків населення. Так, у 2001 році у структурі грошових витрат домогосподарств серед усіх послуг на житлово-комунальні послуги припадало 49,5% витрат [69, с. 39].

Згідно зі статтею 4 Закону України “Про ціни і ціноутворення” забезпечення державної цінової політики покладено на Кабінет Міністрів України [2, с. 650]. Ці повноваження відповідають пункту 3 статті 116 Конституції України, згідно якому Кабінет Міністрів України “забезпечує проведення фінансової, цінової, інвестиційної та податкової політики”. Крім нього, регулювання цін і тарифів здійснюють також інші органи, зокрема Рада Міністрів Автономної Республіки Крим та органи місцевого самоврядування. Так, відповідно до статті 28 Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні”, встановлення тарифів щодо оплати побутових, комунальних, транспортних та інших послуг віднесено до властних (самоврядних) повноважень виконавчих органів сільських, селищних, міських рад, що, цілком узгоджується зі статтею 143 Конституції України, яка визначає повноваження територіальних громад та їх органів. На нашу думку, при оцінюванні сучасного механізму регулювання ринку праці та процесів, пов’язаних із рівнем життя населення, необхідно уникати спрощеного підходу. Акцент на винятково негативний характер процесів, який помітно переважає в наукових публікаціях та деяких політичних заявах, залишає поза увагою конструктивний аспект проблеми. Необхідно насамперед визнати, що на макроекономічному рівні умови для підвищення рівня життя населення й ефективного використання робочої сили та її руху під впливом ринкових регуляторів в основному вже сформовані.

Центр соціальної політики загалом, і політики зайнятості, зокрема, має переміститись на рівень регіонів і конкретних підприємств, а робота з реалізації цієї політики – набути форм конкретних заходів щодо заохочення, підтримки, розвитку виробництва і надання методичної та організаційної допомоги на місцях.

З метою покращення ситуації пропонуємо здійснити наступні заходи:

- вдосконалити існуючу законодавчу базу щодо економічного заохочення підприємців у збереженні існуючих і створенні нових робочих місць. При цьому необхідно особливу увагу звернути на завчасне створення конкурентоспроможних виробництв і відповідних нових робочих місць у кризових регіонах, де існує загроза масового безробіття;

- забезпечити активну державну підтримку підприємств, що запроваджують новітні технології та випускають продукцію підвищеної соціальної значимості (продукти першої необхідності, дитячий асортимент, спецпродукцію для інвалідів тощо);

- визначити та економічно обґрунтувати критичні параметри стану ринку праці, в першу чергу – максимально допустимі і соціально безпечні для України загалом та кожного її регіону зокрема обсяги відкритого та прихованого безробіття;

- запровадити в дію всі положення Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” [1, с. 378], передбачивши одночасно механізм попередження негативних соціальних наслідків, пов’язаних із його застосуванням;

- суттєво підвищити рівень координації дій усіх гілок влади, міністерств та відомств щодо прийняття рішень із соціальних питань, зосередивши ці функції в Координаційному комітеті з соціальних питань, який доцільно створити при Прем’єр-Міністрі України, і який, зокрема, має визначати провідні організації та наукові (науково-педагогічні) установи стосовно кожного напрямку соціальної політики.

При цьому вкрай важливо щоб зазначені вище питання вирішувались у комплексі. У зв’язку з цим дисертант вважає за доцільне підготовку та прийняття спеціального Указу Президента України “Про невідкладні заходи щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення та підвищення рівня його життя в умовах структурних перетворень”. Одночасно слід розробити комплексно-цільову програму “Рівень життя населення”.

5.4.3. Комплексно-цільова програма “Зайнятість та рівень життя населення”: структура, пріоритети, шляхи забезпечення

Комплексно-цільова Програма “Зайнятість та рівень життя населення України”, на думку дисертанта, має стати одним з найефективніших інструментів реалізації державної соціальної політики. Зазначена Програма повинна бути зорієнтована на здійснення комплексу заходів (дій) щодо вироблення та досягнення стандартів якості життя населення, забезпечення гармонізації особистих інтересів громадян і суспільних потреб.

Слід підкреслити, що для досягнення поставленої мети дана програма повинна формуватися на основі загальноприйнятих стратегічних програм суспільного розвитку, галузевих програм (планів) діяльності щодо питань підвищення життєвого добробуту, можливостей та потреб інших регіональних соціально-економічних програм, спрямованих на розвиток та успішне функціонування усіх ланок та сфер економічної діяльності. Це, в свою чергу, дасть змогу не лише об’єднати ці програми, систематизувавши та скоординувавши окремі соціальні заходи, а й сконцентрувати всі наявні фінансово-економічні ресурси на забезпечення реального зростання рівня життя населення країни загалом та окремих регіонів зокрема, розробити послідовну систему дій щодо збалансування заходів економічного та соціального характеру. Окрім цього, така Програма дій дасть змогу визначити не лише найактуальніші напрями соціальної політики, а й першочергові напрямки економічної діяльності, які переважно визначаються ступенем взаємодії органів державної виконавчої влади, регіональних адміністративних структур та органів місцевого самоврядування.

Критерієм ефективності економічної політики має стати результативність досягнення соціальних пріоритетів. Вказана комплексно-цільова програма повинна об’єднувати вже існуючі програми забезпечення окремих складових рівня життя населення, які мають, на нашу думку, підпорядковуватися загальній програмі і бути її своєрідними складовими у вигляді підпрограм або

вже згаданих окремих галузевих планів діяльності у соціальній сфері. Зокрема, це стосується програм, що спрямовані на вирішення проблем освіти, охорони здоров'я, культури, підтримки малозабезпечених верств населення, подолання бідності, тощо.

На погляд дисертанта зазначена Програма дій, шляхом розробки комплексу цільових заходів повинна бути спрямована на:

- реалізацію людської потреби в праці;
- фінансове забезпечення життєвих потреб населення;
- задоволення особистих життєвих благ людини;
- вирішення проблем соціального забезпечення і захисту населення;
- підтримку і збереження якості (умов) життя населення.

Кожному комплексу цільових заходів має відповідати своя підпрограма, які отримують відповідні назви згідно із своєю цільовою установкою, провідним видом суспільної діяльності і характерними умовами, в яких вона відбувається. В нашому випадку це будуть наступні підпрограми (I – V):

- I. ПРАЦЯ (трудова діяльність).
- II. ДОХОДИ (формування платоспроможного попиту).
- III. ДОБРОБУТ (споживання життєвих благ).
- IV. СОЦІАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ (соціальні умови життєдіяльності).
- V. ПРИРОДНЕ СЕРЕДОВИЩЕ (екологічні умови життєдіяльності).

Перші три підпрограми або програмні складові ми розглядаємо, як провідні або базові напрямки реалізації Програми дій щодо підвищення життєвого рівня населення. Відповідно, останні дві підпрограми зорієнтовані на створення системних умов життєдіяльності, від яких не в останню чергу, поряд з трудовою діяльністю, залежить рівень життя населення. Слід додатково зазначити, що кожна з підпрограм розкриває також різноманітні складові (індикатори) загального інтегрального показника рівня життя населення, виконуючи при цьому своє специфічне інформаційне навантаження та функцію.

Так показники і характеристики практичної реалізації людської потреби в праці безпосередньо характеризують рівень розвиненості ринку праці, а відповідний рівень зайнятості автоматично коригуватиме рівень формування платоспроможності населення. Відповідно, кількість грошових доходів населення не тільки формує рівень його платоспроможного попиту, а й обумовлює тим самим рівень споживання суспільних благ. Аналогічно, задоволення матеріальних і нематеріальних життєвих благ вказуватиме не лише на рівень добробуту населення, а й суттєво коригуватиме (в разі потреби, згідно з домінуючим способом життя та обраною суспільною поведінкою) соціальні та природні умови життєдіяльності (якість життя). Останні в свою чергу будуть також виконувати важливу функцію задоволення не лише трудових, фізіологічних та психологічних потреб людини, а й інших не менш важливих потреб: рекреаційних (відпочинок), валеологічних (здоровий спосіб життя), енвайронментальних (екологічно чисте довкілля), інтелектуальних, естетичних, духовних та інших.

В складі кожної підпрограми пропонується розробляти ряд складових розділів як сукупності певних напрямків діяльності або реалізації підпрограм (1, 2, 3, 4, 5 і т. д.), які в свою чергу, складаються з окремих видів діяльності або дій (А, Б, В, Г, Д і т. д.). У межах кожного програмного виду діяльності або дій повинні визначатися та вирішуватися такі питання:

- концептуальні основи діяльності;
- цільові пріоритети (соціальні, економічні, правові і т. п.);
- організаційна структура (управління, керованість, координація);
- ресурси забезпечення (фінансові, технічні, кадрові та інші).

Таким чином, кожний програмний комплексно-цільовий напрямок діяльності отримує відповідні інструменти та механізми для своєї реалізації. Зрозуміло, що **повна розробка** такої стратегічної за своєю суттю Програми дій потребує зусиль великого колективу розробників, як науковців, так і практиків, а також певного тривалого періоду часу для її узгодження та запровадження в практику суспільного життя. Однак уже зараз ми пропонуємо своє

концептуальне бачення структури і змісту цієї Програми, згідно із викладеними вище нашими думками (табл. 5.2).

Всі складові Програми дій мають багато загальних спільних чинників, переважно економічного характеру, але водночас вони потребують і особливих підходів та механізмів вирішення, що мають бути обов'язково враховані в розробці кожної з підпрограм. Проведені нами дослідження дозволяють запропонувати цілий комплекс основних заходів щодо досягнення поставлених цілей кожної з підпрограм, які мають враховувати не тільки місцеві особливості, а й існуючі загальнодержавні програми з вирішення зазначених проблем, а також зарубіжний досвід, зокрема досвід Російської Федерації [259, с. 20].

Як приклад, ми використаємо свої концептуальні узагальнення, викладені в нашій роботі, щодо організації планомірних дій та політики реалізації найбільш важливого комплексно-цільового напрямку підвищення життєвого рівня населення. Мова йде звичайно про підпрограму “ДОХОДИ”, яка обов'язково повинна враховувати вимоги “Основних напрямів політики щодо грошових доходів населення України”, затверджених Указом Президента України від 7 серпня 1999 року № 969 та “Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні”, затвердженої Указом Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375, бюджетного законодавства та інших чинних нормативних актів, що стосуються питань оплати праці, пенсійного забезпечення та соціальних виплат з позабюджетних фондів. На погляд дисертанта, політика доходів може бути ефективнішою лише за умови, якщо вона всебічно враховує вплив всіх факторів, що визначають формування структури доходів населення.

Як вже зазначалося, підвищення грошових доходів населення має, передусім, базуватися на загальноекономічних чинниках, а саме: створенні умов для сприяння розвитку виробництва та підвищення конкурентоспроможності його продукції (реальна підтримка виробника, створення сприятливого інвестиційного клімату, запровадження нових

технологій, сприяння підвищенню культури виробництва та якості продукції тощо).

Окрім того, підпрограма повинна сприяти: ефективному регулюванню процесу формування первинних доходів населення; удосконаленню механізму розподілу і перерозподілу доходів із застосуванням фінансово-економічних важелів, що впливають на їх рівень в усіх секторах економіки; сприяння зростанню кінцевих доходів населення, його споживчого попиту на товари та послуги; створення умов для накопичення коштів населенням; підвищення платоспроможного попиту населення як основи для економічного зростання.

Основними напрямками політики щодо грошових доходів населення мають бути такі:

- посилення державного впливу на зростання доходів та платоспроможності населення;
- забезпечення соціальної орієнтації під час розподілу доходів;
- уповільнення процесів розшарування населення за рівнем доходів і майновим станом, шляхом їх регулювання та удосконалення адресної системи соціальних виплат;
- впровадження державних соціальних стандартів;
- підвищення частки оплати праці в грошових доходах населення;
- стимулювання продуктивної праці, підприємницької та ділової активності населення;
- сприяння збільшенню грошових доходів населення, отриманих від власності;
- запобігання зниженню реальних доходів населення;
- створення систем моніторингу рівня життя різних соціальних груп населення;
- створення умов для формування стабільного середнього класу;
- удосконалення та розвиток системи соціального страхування тощо.

Основними напрямками політики в галузі оплати праці повинні стати:

- забезпечення зростання реальної заробітної плати з урахуванням кінцевих результатів роботи працівників, їх кваліфікації, професіоналізму з тим, щоб оплата праці стала головним джерелом грошових доходів населення;
- підвищення рівня державних гарантій в оплаті праці з урахуванням завдань державної програми подолання бідності;
- досягнення такого рівня заробітної плати найманих працівників, який дозволив би забезпечити сталий платоспроможний попит населення та економічні стимули для розвитку виробництва, а також активізувати особисту участь працівників у своєму соціальному забезпеченні і страхуванні;
- сприяння досягненню стимулювання результативної трудової діяльності, професійної та територіальної мобільності населення з метою забезпечення ефективної структурної перебудови економіки і технічного переозброєння виробництва.

Основними заходами щодо здійснення основних напрямків політики у галузі оплати праці повинні стати такі:

- запровадження системи гарантій мінімальних рівнів заробітної плати для працівників у залежності від їх кваліфікації на основі колективних тарифних договорів і угод між роботодавцями і робітниками на всіх ієрархічних щаблях;
- встановити територіальній або галузевій угоді розмір тарифної ставки першого розряду основної професії базової галузі, тарифні ставки й оклади для оплати праці працівників наскрізних (міжгалузевих) професій і посад;
- здійснювати підвищення ставок заробітної плати працівникам бюджетної сфери залежно як від темпів зростання споживчих цін (інфляції), так і з урахуванням динаміки заробітної плати у позабюджетному секторі економіки;
- підвищити мінімальний розмір оплати праці на основі нового соціального стандарту – мінімальної погодинної оплати праці, маючи на меті наближення цього розміру до прожиткового мінімуму для працездатної особи;
- забезпечити безумовну реалізацію заходів економічної, адміністративної та кримінальної відповідальності посадових осіб, власників

або їх представників, що виконують функції роботодавців, за порушення прав працівників на повну і своєчасну оплату виконаної роботи;

– сприяти створенню суб'єктами господарювання на добровільній основі спеціальних цільових страхових фондів шляхом перерахування до них частини доходів від їх діяльності на випадок тимчасових фінансових ускладнень, що можуть призвести до затримки розрахунків по заробітній платі тощо.

Підвищення розміру пенсій повинно передусім ґрунтуватися на економічних чинниках, однак, слід враховувати і нагальну необхідність проведення суттєвих змін в пенсійному забезпеченні, а саме таких, як:

– забезпечення відповідності розміру мінімальної пенсії величині прожиткового мінімуму для непрацездатної особи шляхом надання цільової допомоги самотнім пенсіонерам за рахунок регіонального бюджету та спонсорських і благодійних внесків;

– забезпечення розміру пенсій на рівні трудового внеску працівника;

– здійснення індексації розмірів пенсій з урахуванням регіональних особливостей динаміки споживчих цін;

– вслякo сприяти розвитку недержавних регіональних пенсійних фондів з метою формування професійних, територіальних пенсійних систем за рахунок роботодавців і працівників при підвищенні рівня контролю з боку державних та регіональних виконавчих структур.

З метою підвищення рівня соціального захисту населення реалізація відповідної політики в даній сфері може бути здійснена через наступне, а саме:

– забезпечення реформування пенсійної системи згідно з ринковими соціально-економічними умовами, законодавче закріплення механізму гарантій пенсійних прав громадян в ході реалізації комплексу заходів щодо підтримки широкомасштабної пенсійної реформи;

– сприяння розвитку страхових принципів пенсійного забезпечення, адекватному врахуванню результатів трудової діяльності працівника, підвищенню особистої відповідальності за рівень матеріального забезпечення

при виході на пенсію, що дасть змогу поступово перейти до більш високих стандартів матеріального забезпечення пенсіонерів;

- сприяння широкому розвитку системи додаткового пенсійного забезпечення через недержавні пенсійні фонди, що формуються за рахунок коштів роботодавців і громадян.

- підвищення обґрунтованості соціальних виплат з точки зору адресного спрямування;

- визначення ступеня участі центральних та регіональних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування у здійсненні заходів щодо матеріальної підтримки малозабезпечених категорій громадян;

- посилення ролі страхових принципів надання соціальних виплат;

- дотримання ефективного обліку і контролю за рухом грошових потоків, пов'язаних із соціальними виплатами з місцевих бюджетів.

- враховування середньодушового сімейного доходу під час призначення соціальних допомог;

- вдосконалення механізму фінансування соціальних допомог і виплат та їх захищеність у місцевих бюджетах;

- надання більших повноважень місцевим органам влади щодо надання цільової адресної допомоги;

- розвиток і вдосконалення системи грошової і натуральної допомоги малозабезпеченим категоріям громадян з урахуванням регіонального середньодушового доходу сім'ї, прожиткового мінімуму і демографічної ситуації.

Головний недолік чинної системи надання соціальної допомоги полягає в тому, що вона призначається без врахування доходів сімей, тобто безадресно. При цьому слід враховувати, що розмір допомоги згідно законодавства повинен забезпечувати нормальний рівень життя громадянам (не менше ніж прожитковий мінімум), які не мають інших доходів.

Крім того, зазначена підпрограма повинна передбачати основні напрямки та заходи підвищення грошових доходів населення шляхом підвищення

стипендій, грошового забезпечення військовослужбовців, та інших соціальних виплат, доходів від підприємницької діяльності, від власності, грошових надходжень від продажу продуктів сільського господарства, доходів від продажу іноземної валюти тощо.

Дуже важливим в цьому контексті є питання подолання бідності, яке слід узгоджувати із відповідною загальнодержавною програмою. При вирішенні цієї проблеми слід мати на увазі, що досягти скорочення кількості людей, які живуть за межею бідності, можна не тільки шляхом запровадження усього комплексу заходів, що пов'язані із забезпеченням попередніх напрямків соціальної політики, але і через реалізацію регіональних програм подолання бідності. Останні, на нашу думку, мають враховувати необхідність запровадження адресної допомоги малозабезпеченим, а також створення притулків для одиноких та бездомних громадян, особливо пристарілих і дітей. Звичайно, що подібна діяльність має фінансуватись з бюджетів усіх рівнів, але не слід відкидати фінансову і матеріальну підтримку, в тому числі й за рахунок спонсорської та меценатської допомоги, яка повинна належним чином стимулюватися. При будь-яких умовах держава має забезпечити бідним верствам населення можливість для отримання засобів для існування.

Розробка запропонованої дисертантом комплексно-цільова Програма “Рівень життя населення” створити відповідні організаційно-правове та ресурсне забезпечення, вирішення нагальних соціальних проблем, головною з яких є піднесення добробуту населення України.

Висновки до 5 розділу

Результати проведеного дослідження засвідчують наявність безумовно прогресивних тенденцій у договірному регулюванні питань зайнятості та рівня життя населення на національному, галузевому та регіональному рівнях,

підвищення рівня самоідентифікації інтересів сторін соціального партнерства, їх авторитету, і як наслідок – вихід соціального партнерства на якісно новий рівень, який є необхідною передумовою поширення ідеї соціального партнерства у широкому розумінні, реалізація якої безпосередньо пов'язана з рівнем життя населення.

Соціальне нормування повинно враховувати регіональні особливості. У зв'язку з цим варто відзначити, що надзвичайно важливо розробити систему соціальних індикаторів, що дозволять співвідносити різні аспекти соціального розвитку окремих регіонів України. Доведено, що використання єдиних індикаторів для співвіднесення таких аспектів соціального розвитку як, наприклад, рівень і якість життя в окремих регіонах забезпечить необхідну ефективність соціального моніторингу і соціального програмування, а отже, ефективність керування соціальними процесами.

Для характеристики мінімальних показників рівня життя населення важливо визначати гранично припустимі параметри зниження рівня соціальної заможності, вихід за які призводить до деструктивних процесів у суспільстві. У якості головного “граничного” показника соціально-загрозливої ситуації доцільно використовувати зведений індекс рівня споживання, нижче якого не можна опускатися.

Існуюча на сьогодні політика фінансового вирівнювання рівнів соціального забезпечення населення підпорядкована вирішенню поточних завдань щодо часткового нівелювання регіональних бюджетних розбіжностей, а не формуванню в регіонах сталої економічної бази “соціального вирівнювання”. Крім того, ця політика характеризується дуже високим ступенем централізації фінансово-бюджетних повноважень, що обумовлює великі масштаби перерозподільних потоків фінансових ресурсів. Як наслідок такої практики спостерігається формування в регіонах психології провінціалізму з характерним для неї небажанням власними силами вирішувати проблеми підвищення рівня життя населення територіальних громад.

Враховуючи недостатність або й повну відсутність офіційної інформації щодо рівня життя населення за окремими параметрами, а також досвід проведення вибірових обстежень населення, що останнім часом з успіхом починає здійснювати Держкомстат України, доцільним є проведення регулярного репрезентативного вибірового обстеження усіх регіонів щодо оцінки основних параметрів рівня життя населення. Незважаючи на його велику трудомісткість, саме це дослідження (за своєю повноцінністю та репрезентативністю) повинно започаткувати суцільний соціальний моніторинг рівня життя населення України.

Система управління ринком праці має вирішальне значення для регулювання рівня життя населення. Саме через цю систему забезпечується, по-перше, зайнятість громадян, і відповідно – одержання заробітної плати як основного джерела доходів. По-друге, вона покликана: підтримувати, хоча б на мінімальному рівні, доходи громадян, що тимчасово не мають роботи (виплата допомоги по безробіттю, участь у громадських роботах); підвищувати їх конкурентоспроможність на ринку праці шляхом підвищення кваліфікації, навчання і перенавчання; здійснювати допомогу в пошуку підходящої роботи.

Комплексно-цільова Програма дій “Рівень життя населення України” повинна стати одним з найефективніших інструментів управління соціальними процесами шляхом здійснення комплексу заходів (дій) щодо вироблення стандартів якості життя населення, забезпечення нормативного його рівня та створення механізму гармонізації особистих інтересів громадян і суспільних потреб.

ВИСНОВКИ

У дисертації розроблено теоретико-методологічні основи трансформації ринку праці в контексті її впливу на рівень життя населення, визначено пріоритети такої трансформації в системі завдань державної соціальної політики, розроблено напрями та шляхи удосконалення механізму її регулювання за умов перехідної економіки. Це дозволило отримати наступні науково-практичні результати:

1. Поглиблено фундаментальні загальнонаукові основи та головні методологічні принципи і підходи, що становлять підґрунтя наукової системи знань стосовно трансформації економічної системи і ринку праці, зокрема. об'єкта і предмета нашого дослідження. На відміну від теоретико-пізнавальної функції економіки праці, яка забезпечує вивчення закономірностей процесів розвитку сфери зайнятості і ринку праці, методологічна функція розкривається також через сукупність наукових теорій, концепцій та ідей, які стосуються об'єктивного та реального пізнання процесів системної трансформації ринку праці, явищ, що її супроводжують, а також способів організації та принципів функціонування системи ринкових відносин праці в умовах зміни суспільних відносин. Це видно на розробленій автором схемі основних методологічних складових дослідження трансформації ринку праці.

Доведено, що трансформаційні зміни є субституційним процесом, який в свою чергу, є різновидом більш загального процесу розвитку – адже не існує розвитку без змін. В нашому випадку трансформація, що розглядається в контексті модернізації суспільства, безумовно має конструктивну спрямованість на поліпшення життєвого рівня населення та оптимізацію суспільних відносин у сфері праці, а тому повинна призвести в результаті до досягнення якісно нових, але бажаних соціальних цілей.

2. В результаті проведеного нами дослідження встановлено, що концептуальні основи економічного розвитку формувались у загальному руслі становлення **теорії суспільного розвитку**. Сучасна загальна теорія розвитку

суспільства пройшла складний шлях еволюції наукових поглядів, ідей та концепцій, які нині викристалізувалися в єдину глобальну теорію цивілізаційного поступу. Вона об'єднує різноманітні складові: економічні; соціальні; політичні; технологічні; екологічні та ін.

3. У роботі трансформація ринку праці трактується, в першу чергу, в модернізаційному контексті; по-друге, розглядається можливість поетапної трансформації відносин у сфері праці в ході суспільної трансформації; по-третє, враховується наявність обов'язкового перехідного періоду в розвитку сфери праці, з яким власне і пов'язана трансформація ринку праці; по-четверте, слід виходити з необхідності побудови в нашій державі економіки постіндустріального типу, з характерною для неї диверсифікацією ринку праці; і, по-п'яте, що є основним з точки зору мети нашої роботи, системну трансформацію ринку праці слід вважати модернізаційним процесом, спрямованим на досягнення громадянського добробуту.

4. Обґрунтовано сутність **соціально-економічної трансформації сфери праці**, під якою слід розуміти такий процес ринкових перетворень у даній сфері, який призводить до відмирання застарілих та формування більш сучасних соціально-трудова відносин на основі реформування адміністративно-командних підходів до політики зайнятості і впровадження ринкових механізмів реалізації трудового потенціалу особистості. Відповідно до цього, **соціально-економічна трансформація ринку праці** розглядається як субституціональний процес, що закономірно і керовано відбувається на ринку праці на всіх стадіях його становлення і розвитку, і який в кінцевому підсумку призводить до формування більш сучасної (модернізованої) системи соціально-трудова відносин між працівниками і роботодавцями, стимулюючи таким чином поліпшення життєвого добробуту працівників та їх родин.

5. Будь-яка системна трансформація впливає з бажання і необхідності підвищення життєвого рівня населення. Тому відправною точкою використання терміну "підвищення життєвого рівня" можна вважати період, котрий характеризується тим рівнем соціального, економічного розвитку, який був до

початку трансформаційних перетворень. Період, що супроводжувався зниженням життєвого рівня ми пропонуємо характеризувати як “трансформаційний лаг”, а замість терміну “підвищення життєвого рівня” вживати “релаксація життєвого рівня”.

6. Ринок праці, на якому роботодавці і працівники домовляються щодо умов найму, заробітної платі, соціальних виплат і пільгових умов праці тощо, має одночасно розглядатися як система соціально-трудова відносин, що відображає рівень соціального розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками.

7. Комплексний характер взаємозв'язку і взаємовпливу окремих елементів продуктивної зайнятості та рівня життя населення неможливо однозначно й остаточно оцінити яким-небудь одним синтетичним показником. Рівню життя як системному соціальному феномену іманентно властива складна структура (ієрархія) взаємозалежних і взаємопідлеглих характеристик, яку можна представити у вигляді системи показників, що характеризують той або інший бік відтворення населення у його регіональних, соціально-групових та індивідуальних аспектах.

8. У методологічному аспекті проблему адекватної оцінки рівня життя населення можна представити у вигляді двох взаємозалежних блоків, в одному з яких повинні бути сконцентровані первинні, вторинні і т. д. потреби індивіда, родини, соціальної групи і суспільства загалом у власному відтворенні, а в іншому – економічні, соціальні, природні, культурні і т. п. можливості їхньої реалізації, що, зрештою, і визначає механізм їхнього саморозвитку. У зв'язку з цим структуроутворюючим і логічно вихідним елементом, який визначає рушійні сили і характер розвитку системи, що складає структурно-змістовне наповнення категорії “рівень життя населення”, є особисті потреби людей. Саме необхідність реалізації тієї або іншої потреби спонукає індивіда до активних дій, спілкування, виробничої, творчої або підприємницької діяльності.

9. Існуючу систему індикаторів життєвого рівня населення пропонується доповнити ще двома системами індикаторів, що характеризують соціальний добробут і соціальний аспект економічної безпеки. У першу з цих систем варто було б включити достатньо широкий набір показників, які дозволять здійснювати моніторинг соціального добробуту того або іншого регіону з урахуванням суспільної та екологічної безпеки і соціально-політичної стабільності. Друга - із систем соціальних індикаторів, які мають доповнювати державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії, визначені у Законі України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”. Вона повинна включати більш вузький набір показників. Їх призначення – служити мобільним інструментом виміру соціального “клімату” того або іншого регіону і порівняння його із національним рівнем і гранично допустимими параметрами соціального добробуту.

10. Згідно з концептуальними засадами трансформації ринку праці системному вирішенню проблем підвищення рівня життя населення буде сприяти комплексно-цільова Програма “Зайнятість та рівень життя населення України”, яка повинна стати одним з найефективніших інструментів управління процесами, шляхом здійснення комплексу заходів (дій) щодо вироблення стандартів якості життя населення, забезпечення нормативного його рівня та створення механізму гармонізації особистих інтересів громадян і суспільних потреб. Для досягнення поставленої мети ця Програма повинна формуватися виходячи із загальноприйнятих стратегічних програм суспільного розвитку, галузевих програм (планів) діяльності щодо питань підвищення добробуту населення, можливостей та потреб інших регіональних соціально-економічних програм, спрямованих на розвиток та успішне функціонування усіх ланок та сфер економічної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Відомості Верховної Ради України. – № 42. – 29.10.1999. – С. 378.
2. Відомості Верховної Ради України. – № 52. – 25.12.1990. – С. 650.
3. Закон України “Про зайнятість населення”// Законодавство України про працю (нормативні документи та коментарі). – К.: Парламентське видавництво. – 1999. – С. 180–204.
4. Закон України “Про колективні договори і угоди” // Голос України. – 29.07.93.
5. Закон України “Про організації роботодавців” // Відомості Верховної Ради. – 2001. – № 32.
6. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) // Відомості Верховної Ради. – 1998. – № 34.
7. Закон УРСР „Про зайнятість населення”// Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 14.– С. 361–365.
8. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – 141с.
9. Міжнародне законодавство про охорону праці // Конвенції та рекомендації МОП. – К.: Основа, 1997. – 672 с.
10. Нормативні документи зі створення і функціонування технопарків та інноваційних структур. – К.: 1997. – С. 32.
11. Офіційний вісник України, 2002. – № 3. – С. 210.
12. Офіційний вісник України, 2002. – № 40. – С. 44.
13. Питання створення технопарків та інноваційних структур інших типів: Розпорядження Президента України від 23.01.96, № 17/96 // Урядовий кур’єр. – 1996. – 26 лют.
14. Положення про Національну раду соціального партнерства, затверджене Указом Президента України від 27.04.1993. – № 151/ 93.
15. Положення про порядок створення та функціонування технопарків та інноваційних структур інших типів: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.05.96 за № 549 // Урядовий кур’єр. – 1996. – 30 трав.

16. Про загальні засади створення і функціонування спільних (вільних) економічних зон: Закон України від 13.10.92, № 2674–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 50. – С. 676.

17. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.91, № 1560 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 10. – С. 357.

18. Про концепцію науково-технологічного та інноваційного розвитку України: Постанова Верховної Ради України від 13.07.99, № 916-XIV.

19. Про концепцію створення спеціальних (вільних) економічних зон в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.03.94, № 277.

20. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 01.12.98 № 284–XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 2–3. – С. 20.

21. Про промислово-фінансові групи в Україні: Закон України від 21.11.95, № 437/95–ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 23. – С. 88.

22. Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків: Закон України від 16.07.99, № 991-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 40. – С. 363.

23. Про стан фінансування науково-технічної сфери в державі: Постанова Верховної Ради України від 16.06.99 № 746-XIV.

24. “Україна-2010” (Конспект програми стратегічного розвитку) / Урядовий кур’єр. – 1999. – 3, 6, 10, 17, 21 квіт.

25. Україна: поступ у ХХІ століття. Стратегія економічної та соціальної політики на 2000–2004 рр. Послання Президента України до Верховної Ради України: 2000 рік // Урядовий кур’єр. – 2000. № 34. – 5 с.

26. Абакумова Н. Н., Подовалова Р. Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие. – Новосибирск: НГАЭ и У; М.: ИНФРА–М, 1993.– 224 с.

27. Агабекян Р. Л., Авагян Г. Л. Современные теории занятости: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2001. – 190 с.

28. Адам Сміт. Добробут нації: дослідження про природу та причини добробуту нації. – К.: Port-Royal, 2001. – 593 с.
29. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407с.
30. Амосов О. Б. Формування продуктивної зайнятості сільського населення шляхом розвитку підприємництва та інтеграції його в міжнародний ринок: Автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.09.02/НЦ ЗРП.– К., 1997. – 38 с.
31. Андрушків Б. М., Кузьмін О. Є. Основи менеджменту: Методологічні положення та прикладні механізми. – Тернопіль: Лілея, 1997. – 292 с.
32. Андрощук Г. Государственная инновационная политика // Бизнес-Информ. – 1997. – № 1. – С. 37–40.
33. Аніловська Г. Я. Державний фактор трансформаційних перетворень в економіках перехідного типу. – Львів: Видавництво ЛКА, 2002. – 324 с.
34. Антикризисное управление: Учебник / Под ред. Э. М. Короткова. – М.: ИНФРА–М, 2001. – 432 с.
35. Бажал Ю. М. Необхідність інноваційної моделі економічного зростання для України // Інноваційна діяльність в системі державного регулювання. Ч. 1: Матеріали між нар.наук.-практ. конф. – Івано-Франківськ, 1999. – С. 4–6.
36. Баланда А. Л. Неформальна зайнятість як новітній фактор розвитку національного ринку праці України. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 1999. – 58 с.
37. Бандур С. І. Структурна трансформація економіки України та проблеми забезпечення зайнятості населення // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Мат-ли міжнар. наук.–практ. конф., Т. І. – К.: Прінт-Експрес, 2000. – С. 19–29.
38. Бандур С. І. Заяць Т. А. Маршавін Ю. М. та ін. Трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи. – К.: ІПК ДСЗ, РВПС України НАН України, 1999. – 229 с.

39. Бандур С. І. Структурна перебудова економіки України в контексті забезпечення національних інтересів та соціальних пріоритетів // Зайнятість та ринок праці України: Міжвід. наук. зб. Вип. 13. – К.: РВПС України НАН України.- 1998. – С. 3–12.

40. Бандур С. І., Заяць Т. А., Терон І. В. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика. – К.: РВПС України НАН України. ТОВ Принт–Експрес, 2000. – 250 с.

41. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России. – М.: ИНФРА–М, 1995. – 477 с.

42. Бейко Б. М., Брич В.Я., Шевченко І.Б. Структурна трансформація ринку праці. – Тернопіль: Астон, 2000. – 88 с.

43. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Пер. с англ. – М.: Academia, 1999. – 956 с.

44. Беленький П. Ю. Регіональна політика та ринкова інфраструктура / В кн. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика: досвід Європейського союзу та його адаптація до умов України / Зб. наук. праць. Вип. 5. в 3–х ч. / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол.: відп. ред. ак. НАН України М. І. Долішній. – Ч. 1. – Львів, 2003. – С. 458.

45. Бобков В., Мстиславский П. Качество жизни: сущность и показатели // Человек и труд. – 1996. – № 6. – С. 23.

46. Богиня Д., Волинський Г. Державне регулювання перехідних процесів // Економіка України. – 1999. – № 5. – С. 19.

47. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Передмова І. Ф. Кураса. – К.: Шторм, 2003. – 382 с.

48. Бойко Є., Войцехівський В., Горин М. Інвестування реформувань промисловості регіону / За ред. Долішного М. – Львів, 2000. – 160 с.

49. Брегель Э. Я. Политическая экономия.– М.: Международные отношения, 1968. – С. 71.

50. Брич В. Я. Деформація трудової поведінки в трансформаційній економіці // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету. Серія: Економіка. – 2002. – № 12. – С. 17–20.

51. Брич В. Я. Інвестиційна політика в контексті підвищення життєвого рівня населення // Зайнятість і ринок праці. Вип. 15. – К.: РВПС, 2001. – С. 47.

52. Брич В. Я. Нова парадигма соціальної рівноваги в умовах падіння життєвого рівня населення // Зайнятість і ринок праці. Вип. 16. – К.: РВПС, 2001. – С. 91–96.

53. Брич В. Я. Підходи до моделювання трансформаційних перетворень у сфері зайнятості та рівня життя // Україна: аспекти праці, 2003. – № 1. – С. 40–42.

54. Брич В. Я. Регулювання ринку праці: регіональні аспекти. – К.: НЦ ЗРП, 1997. – 214 с.

55. Брич В. Я. Формування системи індикаторів і стандартів рівня життя населення // Социально-экономические аспекты промышленной политики и человеческое развитие: Сб. науч. тр. – Т. 2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2003. – С. 334–338.

56. Брич В. Я. Якість життя населення з позицій соціально-економічного менеджменту // Вісник ТАНГ. – 2001. – № 7/4. – С. 31–33.

57. Брич В. Я. Якість робочої сили та її роль в підвищенні життєвого рівня населення // В наук. зб. праць викл. і аспірантів кафедри УТР і РПС “Регіональні аспекти розміщення продуктивних сил”. Вип. 7. – 2002. – С. 169–172.

58. Брич В. Я., Саєнко М. Г. Трудовий потенціал АПК. – Тернопіль: Підручники і посібники, 2001. – 288 с.

59. Бутко М., Мурашко М. Регіональні складові соціального партнерства // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 4.

60. Бхадури А., Ласки К., Левчик Ф. Переход от командной к рыночной системе: что не получилось и что теперь делать? Вена: Изд-во Венского ин-та сравнительных экономических исследований, 1993. – 100 с.

61. Бьюкенен Дж., Таллок Г. Расчет согласия. Логические основания конституционной демократии // Бьюкенен Дж. М. Сочинения: Пер. с англ. Серия «Нобелевские лауреаты по экономике». – М.: Таурис Альфа, 1997. – 206 с.
62. Васильченко В. С. Якість робочої сили: стан та можливі заходи щодо його поліпшення // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник. – 1999. – № 10. – С. 86–97.
63. Ващишин А. Деякі теоретичні аспекти еволюції економічних систем // Вісник Львівської комерційної академії. – Вип. 2. – Львів, 1998. – С. 66–71.
64. Вебер М. Избранное. Образ общества. – М.: Юрист, 1994.
65. Венгер А. М. Ефективна зайнятість населення України: соціально-економічна характеристика // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник. – 1999. – Вип. 10. – С. 172–180.
66. Взаємозв'язок зайнятості і доходів від трудової діяльності на ринку праці України / В.Франдюк, Н. Анішина, Т. Черниш – К.: НЦ ЗРП, 1996. – 55 с.
67. Визначення та створення мінімального набору показників, що характеризують якість життя населення (Звіт про науково-дослідну роботу УДК 316.33:321; 316.33:34; 316.33:32 КП, № держреєстрації 0199Г003715), Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України. – Київ, 2000. – С. 27.
68. Витрати і доходи домогосподарств у IV кварталі 2000 року (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України), Статистичний бюлетень. – К.: Держкомстат України, 2001. – С. 151.
69. Витрати і доходи домогосподарств України у 2001 році. (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). Частина I. – Статистичний збірник. К.: Державний комітет статистики України, 2002. – С. 39.
70. Витрати і доходи домогосподарств України у 2002 році: Статистичний збірник. – К.: Держкомстат, 2003.
71. Вихрущ А. В. Трудова підготовка учнів у загальноосвітніх школах України (XIX – початок XX століття). – Київ, 1993. – 173 с.

72. Власюк О. С., Пирожков С.І. Індекс людського розвитку: досвід України. – К.: ПРООН, 1995.
73. Вовканич С. Духовно-інтелектуальний потенціал України та її національна ідея. – Львів: Вид-во ЛБА, 2001. – 540 с.
74. Возняк С. М., Кононенко В. І., Кононенко І. В. Духовні цінності українського народу. – Ів.-Франківськ: Плай, 1999. – 294 с.
75. Ворона В., Буров И., Грищенко Г. Народ и власть: Конфликт интересов // Общество и экономика. – 2002. – № 12. – С. 116–124.
76. Гальчинський А. С. Суперечності реформ: у контексті цивілізаційного прогресу. – К.: Українські пропілеї, 2001. – 320с.
77. Гальчинський А. С. Україна: поступ у майбутнє. – К.: Основи, 1999. – 220 с.
78. Гапоненко М. Инновации и инновационная политика на этапе перехода к новому технологическому порядку // Вопросы экономики. – 1997. – № 9. – С. 84–97.
79. Геєць В. М. Нестабільність та економічне зростання. – К.: Ін-т екон. прогнозів., 2000. – 344 с.
80. Геєць В. Ринкова трансформація в 1991–2000 роках: здобутки, труднощі, уроки // Вісник НАН України. – 2001. – № 2. – С. 22–37.
81. Геєць В. Фактори і умови формування середнього класу як стабілізуючого ядра суспільного розвитку в Україні // Україна: аспекти праці, 2002. – № 8. – С. 6–7.
82. Геєць В. М. Трансформація моделі економіки України (ідеологія, протиріччя, перспективи). – К.: Логос, 1999. – 500 с.
83. Геєць В. М. Структурна трансформація економіки України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи. – К., 1999.
84. Гелбрейт Дж. Экономические теории и цели общества: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1979. – 403 с.
85. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА–ИНФРА, 1999. – 384 с.

86. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення). – К.: ПРИНТ-ЕКСПРЕС, 2001. – 503 с.

87. Герасимчук В. І. Соціально-орієнтований ринок праці і проблеми його становлення. – К.: Принт-Експрес, 2000. – 32 с.

88. Герасимчук М. Проблеми інвестиційної та інноваційної політики України // Економіка України. – 1997. – № 8. – С. 94–95.

89. Гіденс Ентоні. Соціологія: Пер. з англ.– К.: Основи, 1999. – 726 с.

90. Глобальні трансформації і стратегії розвитку. – К., 1998.

91. Гнибіденко І. Ф. Соціальні проблеми України на етапі формування ринкової економіки // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України. – Вип. 8. – С. 39–48.

92. Горбатенко В. П. Стратегія модернізації суспільства: Україна і світ на зламі тисячоліть. Монографія. – К.: Видавничий центр “Академія”, 1999. – 319 с.

93. Горшков М. К. Некоторые методологические аспекты анализа среднего класса в России // Социологические исследования. – 2000. – № 3. – С. 4.

94. Гош О. Про об’єктивний економічний лад постсоціалістичної України // Економіка України. – 1998. – № 6 – С. 57–64.

95. Гошовська В. Стабілізуюча роль середнього класу в Україні // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 8. – С. 15.

96. Гринберг Р., Рубинштейн А. Социальная экономика: введение в новую аксиоматику // Российский экономический журнал. – 1997. – № 1. – С. 77–89.

97. Гриненко А. М. Соціальна справедливість як принцип і мотиваційна складова соціальної політики // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – Т. 1. – С. 95–98.

98. Гриценко А. Пріоритети макроекономічної політики в Україні // Банківська справа. – 1998. – № 4. – С. 32.

99. Грішнова О. Проблеми ринкових трансформацій освіти та професійної підготовки // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 26–28.
100. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
101. Губський Б. Інвестиційні процеси в глобальному середовищі. – К.: Наукова думка, 1998. – 389 с.
102. Гугель А. Наступит ли для Украины момент истины? // Бизнес Информ, 1998. – 21–22 трав. – С. 5.
103. Гуляев В. Особливості соціального партнерства в Україні // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Міжнародна науково-практична конференція. Наукові доповіді. Т. I. – К, 2000. – С. 135–136.
104. Гуманітарна сфера України: проблеми і шляхи формування / Б. М. Данилишин, С. І. Дорогунцов, В. І. Куценко та ін.; Наук. ред. Б. М. Данилишин. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – 95 с.
105. Данюк В. М. Соціальне партнерство на ринку праці. – К.: Центр соціальних досліджень ім. В. Старосольського, 1998. – 151 с.
106. Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1971. – 654 с.
107. Дикань В. Л. Обеспечение конкурентоустойчивости предприятий.– Харьков: Основа, 1995. – 159 с.
108. Дікон Б., Халс М., Стабс П. Глобальна соціальна політика. Міжнародні організації й майбутнє соціального добробуту: Пер. з англ. – К.: Основи, 1999. – 346 с.
109. Доклад о развитии человека за 2000 год // ПРООН, Нью-Йорк, Оксфорд юниверсити пресс, 2000. – 160 с.
110. Долішній М., Козоріз М. Головні напрямки стратегії виходу економіки України з кризи // Економіка України. – 1995.– № 4 – С. 30–35.
111. Долішній М., Козоріз М. Моделі державного регулювання в ринковій економіці // Економіка України – 1999. – № 6. – С. 13–22.

112. Долішній М., Писаренко С. Управління регіонами в умовах переходу до ринку // Економіка України. – 1993. – №5. – С. 96-104.
113. Долішній М.І., Злупко М.С., Злупко Т.С., Токарський Т.Б. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика).– Львів: ІРД НАН України, 1997.– 340с.
114. Доповідь про розвиток людини за 2000 рік /ПРООН, Нью-Йорк, Оксфорд юніверситі прес, 2000.– С.18.
115. Друкер П. Новые реальности. В правительстве и политике. В экономике и бизнесе. В обществе и мировоззрении: Пер. с англ. – М.: Бук Чембер Интер–НЕСНЛ, 1994. – 379 с.
116. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – М.: Наука, 1991.
117. Д'яконенко О. І. Методологічні аспекти забезпечення продуктивної зайнятості населення / В кн. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.
118. Економіка України: підсумки перетворень та перспективи зростання / Інститут економічного прогнозування НАН України / За ред. В. М. Гейця. – К.: Форт, 2000. – 432 с.
119. Економічна енциклопедія: У трьох томах. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр “Академія”: 2000. – Т. 1. – 864 с.
120. Єлейко Я. І., Єлейко О. І., Раєвський Н. Є. Інвестиції, ризик, прогноз: навч. посібн. Львів, 2000, – 176 с.
121. Ємельяненко Л. М., Торгова Л. В. Соціально-економічна мотивація трудової активності населення в ринкових умовах господарювання // Вісник Технологічного університету Поділля.–2003. – Т. 1. – С. 29–30.
122. Єщенко П. Економіка перехідного періоду: теоретико–методологічні і методичні підходи // Економіка України. – 2001. – № 5. – С. 52–58.
123. Завирюха А. Х., Ульянов Е. В., Мельников О. А. Концептуальные подходы к регулированию взаимодействий инвестиционной и инновационной сфере // Финансы. – 2000. – № 1. – С. 64–68.

124. Заглинський А. О. Проблеми розвитку ринкових відносин у сфері зайнятості трудових ресурсів. – Рівне: ППФ “Волинські обереги”, 2002. – 400 с.

125. Заяц Т. А. Стратегія забезпечення соціальних пріоритетів структурної трансформації галузей економіки України // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України. – Вип. 10. – С. 129–136.

126. Заяц Т. А. Структурна трансформація економіки України: актуальні проблеми реалізації та напрями впливу на ринок праці // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України. – 1999. – Вип. 8. – С. 3–17.

127. Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России / Под ред. В. Кабашиной и С. Кларка. – М.: Российская политическая энциклопедия, 1999. – 311 с.

128. Зарубина Н. Н. Модернизация и хозяйственная культура // Социс. – 1997. – № 4. – С. 24.

129. Заславская Т. И. Реальна ли демократическая переориентация нашей экономики // ЭКО. – 1997. – № 11. – С. 24–31.

130. Заславская Т. И., Громова Р. Г. К вопросу о “среднем классе” российского общества // Мир России. – 1998. – № 4. – С. 5–6.

131. Злупко С. М., Токарський Т. Б. Україна та Ізраїль: Зайнятість і соціальний захист населення. – Львів: Вільна Україна, 1999. – С. 46.

132. Злупко С. Основи екогенології: Тексти лекцій і програмно-метод. забезпеч. – Львів: Вид. Центр ЛНУ ім. Франка, 2003. – 242 с.

133. Зрушення до ринкової економіки. Реформа в Україні. Погляд зсередини: Пер. з нім. – К.: Фенікс, 1997. – 305 с.

134. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества: Научное издание. – М.: ИД Academia, 1998. – 640 с.

135. Искусство управления персоналом. Таланты и лидеры / Под. ред Ю. Наврузова, Н. Черепухиной. – К., 2002. – 320 с.

136. Іванілов О. Зайнятість та ринок праці. Міжвідомчий науковий збірник. Вип. 14. К.: РВПС НАН України, 2001. – С. 4;
137. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
138. Карандакова І. Оцінка інвестиційного клімату в Україні та напрями його покращення // Економіка. Фінанси. Право. – 1999. – № 1. – С. 8–12.
139. Качан Є., Обухівський О. Регіональна політика ринку праці: суть, особливості та проблеми формування // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – 2000. – Вип.4. – С. 135–145.
140. Качество трудового потенциала (Социально-экономический аспект) / Отв. ред. М. И. Долишний. – К.: Наукова думка, 1986. – 229с.
141. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1978. – 494 с.
142. Кернс Д., Недлер Д. Пророки во тьме, или рассказ о том, как „Ксерокс” восстал из пепла и дал бой японцам. – СПб, 1996. – 352 с.
143. Козоріз М. А. Вплив підприємництва на розв’язання соціально-економічних проблем розвитку регіонів /В кн. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика: досвід Європейського союзу та його адаптація до умов України / Зб. наук. праць. Вип. 5. в 3-х ч. / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол.: відп. ред. ак. НАН України М. І. Долішний. – Ч. 1. – Львів, 2003. – 458 с.
144. Кокин Ю. П. Государственное регулирование заработной платы: необходимость, формы и методы / В кн. Рыночный механизм заработной платы. Проблемы становления и развития. М.: Институт труда Министерства труда Российской федерации, 1995.
145. Колодко Г. Уроки десяти лет постсоциалистической трансформации // Вопросы экономики. – 1999. – № 9. – С. 19–32.
146. Колот А. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоу сферу // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 3. – С. 23–29.

147. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 8. – С. 8–14.
148. Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. Серія: Економіка праці та соціальної сфери. Вип. 1. / НАН України. – Ін-т економіки. Редкол.: Д. П. Богиня (відп.ред.). – Київ, 2001. – 163 с.
149. Концепція економічної стабілізації та зростання в Україні // Економіка України. – 1997. – № 12. – С. 4–17.
150. Корнаи Я. Дефицит: Пер. с англ. – М.: Наука, 1990. – 607 с.
151. Корнаи Я. Путь к свободной экономике. Страстное слово в защиту экономических преобразований: Пер. с англ. – М.: Экономика, 1990. – 149 с.
152. Корягина Т. Теневая экономика в СССР // Вопросы экономики. – 1990. – № 3. – С. 25–37.
153. Коуз Р. Фирма, рынок и право: Пер. с англ. – М.: Дело, 1993. – 192 с.
154. Кравченко І. С. Трудозберігаюча функція зайнятості. – К.: Ін Юре, 1998. – 360 с.
155. Крестикова Е. Рыночная трансформация российской экономики как процесс первоначального накопления капитала // Вопросы экономики. – 2001. – № 2. – С. 143–154.
156. Крикавський Є. В., Чухрай Н. І. Регіональна політика: маркетингове і логічне забезпечення / В кн. Соціально–економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика: досвід Європейського союзу та його адаптація до умов України / Зб. наук. праць. Вип. 5. в 3–х ч. / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол.: відп. ред. ак. НАН України М. І. Долішній. – Ч. 1. – Львів, 2003. – 458 с.
157. Крупка М. І. Фінансово-кредитний механізм інноваційного розвитку економіки України. – Львів: ВЦ ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 608 с.
158. Крушельницька Я. В. Проблеми гуманізації праці на сучасному етапі // Зайнятість та ринок праці. – 1999. – № 9. – С. 128–136.

159. Кужель О. Мале підприємництво – запорука соціальної стабільності в Україні // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 8. – С. 24–25.
160. Кузин Д. Практика и уроки современного инновационного предпринимательства // Мировая экономика и международные отношения. – 1990. – № 4. – С. 32–37.
161. Кузьмін О. Є., Загородній А. Г., Громяк Л. С. Малі форми підприємництва: навч. посібник.– Львів: Центр Європи, 1996. – 98 с.
162. Куліков Г. Т. Розвиток наукових поглядів на сутність мотивації в контексті формування конкурентноспроможної робочої сили // В кн. Мотиваційний механізм формування конкурентноспроможної робочої сфери: Збірник наукових праць. Серія: Економіка праці та соціальної сфери / НАН України. Інститут економіки; Редкол: Д. П. Богиня (відп. ред. та ін.). – К., 2002. – 188 с.
163. Купалова Г. І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України (теоретичні і практичні проблеми). – К.: Інститут аграрної економіки. – 1995. – 234 с.
164. Купалова Г. І. Соціально-економічна сутність форми та функції ринку робочої сили // Зайнятість та ринок праці. – 1994. – № 2. – С. 12–19.
165. Куценко В. І. Євтушенко Г. І. Освітнянський вектор соціального захисту населення // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. Вип.. 12. – К.: РВПС України НАН України. – 2000. – С. 114–122.
166. Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь. – М.: Дело, 1994.
167. Ландик В. І. Промислова політика України в контексті переходу і інвестиційної моделі зростання // Вісник Академії економічних наук України. – 2003.– № 1(3). – С. 54.
168. Лапко О. Інноваційна діяльність в системі державного регулювання. – К.: УкрІНТЕІ, 1999. – 254 с.

169. Лебединська Л. Д. Теоретичні аспекти ринку робочої сили та проблеми його трансформації // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України. – Вип. 10. – С. 28–36.

170. Левашов В. И. Социальная политика доходов и заработной платы. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2000. – 360 с.

171. Леонтьев В. Когда порвались паруса / Деловой мир.– 1992.– 21 мая.

172. Леонтьев В. Экономические эссе. Теории, исследования, факты и политика: Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1990. – 415 с.

173. Либанова Э. М. Рынок рабочей силы (Методы анализа и возможности регулирования) – К.: ИПК гос. службы занятости, 1993.– 129 с.

174. Литвинов В. А. Денежные доходы и покупательная способность населения регионов России. – М.: Всероссийский центр уровня жизни, 1998. – 203 с.

175. Лифиц И. М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг. – М.: Юрайт-М, 2001. – 224 с.

176. Лібанова Е. Середній клас в Україні: сучасні масштаби і проблеми розвитку // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 8. – С. 27.

177. Лібанова Е. Соціальна стратифікація українського суспільства і передумови становлення середнього класу // Нова політика. – 2002. – № 1. – С. 7–8.

178. Лібанова Е., Палій О., Скуратівський В. Людський розвиток: від ідеї до державної стратегії // Вісник Укр. акад. держ. упр. при Президентові України. – 1995. – № 1. – С. 159–171.

179. Лібанова Е. М. Соціальні аспекти політики економічного зростання в Україні // Україна на порозі ХХІ століття: уроки реформ та стратегія розвитку. Матеріали наукової конференції. – Київ, 2001. – С. 64–78.

180. Лук'янченко Н. Д., Муромець Н. Є. Управление индивидуальной мотивацией повышения качества персонала // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – Т. 1. – С. 89–91.

181. Лукінов І. Економічні трансформації. – К.: Інститут економіки НАН України, 1997. – 455 с.
182. Лукінов І. І. Економічні трансформації (наприкінці ХХ століття). – К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. – 454 с.
183. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан / Лібанова Е. М., Власенко Н. С., Власюк О. С. та ін. – К., 2002. – 123 с.
184. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан. – К.: Вид-во “СПД Савчина”, 2003. – 123 с.
185. Майєр Дж. М., Раух Дж. Е., Філіпенко А.С. Основні проблеми економіки розвитку. – К.: Либідь, 2003. – 688 с.
186. Макарова О. В., Позняк О. В. Методика вартісної оцінки демоекономічного потенціалу // Зайнятість та ринок праці. – 1998. – Вип. 6. – С. 160–167.
187. Макконел К., Брю С. Економикс: принципи, проблеми и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11 изд. Т. 12. – М.: Республика, 1992. – 780 с.
188. Макогон Ю. В. Інвестиційна політика в Україні // Діловий вісник. – 1995. – № 3. – С. 36–37.
189. Мандибура В. О. Рівень життя населення України та проблеми реформування механізмів його регулювання. – К.: Парламентське вид-во, 1998. – 256 с.
190. Мандибура В. О. Тіньова економіка України та напрямки законодавчої стратегії її обмеження. – К.: Парламентське вид-во, 1998. – 134 с.
191. Мандибура В. О. Тіньова складова життєвого рівня населення України // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 5. – С. 32–38.
192. Маркс К. Капитал.– М. Политиздат. – Т. 1, 1973. – 567 с.
193. Маркс К., Энгельс Ф. Полное собрание сочинений. Т. 23. – 528 с.
194. Маршавін Ю. Служба зайнятості як інструмент соціального партнерства в регулюванні ринку праці і соціальному захисті безробітних // Соціальне партнерство на ринку праці. – К.: Стилос, 1998. – С. 86–176.

195. Мау В. Экономика и революция: уроки истории // Вопросы экономики. – 2001. – № 1. – С. 27.
196. Медынский В. Г., Шаршукова Л. Г. Инновационное предпринимательство: Учебное пособие. – М.: Инфра, 1997. – 240 с.
197. Мескон М., Альберт М., Хеуфури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992. – 700 с.
198. Методика вимірювання людського розвитку регіонів України. – К.: Держкомстат України, РПВПС України, 2001. – 32 с.
199. Методологічні засади комплексного розвитку і розміщення продуктивних сил регіонів / Б. М. Данилишин, Л. Г. Чернюк, М. І. Фащевський та ін. – К.: РВПС України НАН України, 1998. – 161 с.
200. Миль Дж. С. Основы политической экономии: В 3 т.: Пер. с англ. Т. 3. – М.: Прогресс, 1980. – 447 с.
201. Михайлишин Р. В. Державна політика на ринку праці України: суть, завдання та особливості проведення в умовах перехідної економіки // Вісник Львівської комерційної академії. – Сер.: Економіка – Вип. 5 – Львів, 1999. – 253 с.
202. Михайлов О. Основы мировой конкурентноспособности. – М.: Познавательная книга плюс, 1999. – 592 с.
203. Мікловда В. П., Пітюлич М. І. Область еколого-економічного розвитку. – Ужгород: Ужгородський державний університет, 1999. – 66 с.
204. Мімакрусова Г. Зайнятість населення України в перехідній економіці // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2000. – № 2. – С. 162.
205. Модернизация российской экономики: В 2 кн. / отв. ред. Е. Г. Ясин. Кн. 1. – М.: ТУВШЭ, 2002. – 328 с.
206. Можаровський В. Сучасний соціологічний словник (Неокоорпоратизм) // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 3. – С. 149–150.
207. Молчанов В. Б. Добробут населення міста Житомира на початку ХХ століття // Економіка і управління. – 1999. – № 2. – С. 93–100.

208. Мониторинг социально-экономического потенциала семей. – Москва: Всероссийский центр уровня жизни, 1998. – 143 с.
209. Мор Т. Утопия. – М.: Изд-во Акад. наук СССР, 1953 – 540 с.
210. Мотиваційний механізм формування конкурентноспроможності робочої сили: Зб. наук.пр. Серія: Економіка праці та соціальної сфери. – Вип.ІІ. / НАН України. – Ін-т економіки; редкол.: Д. П. Богиня (відп. ред. та ін.). – Київ, 2002. – 188 с.
211. Мочерний С. Моделі трансформаційних процесів економіки (теоретико-методологічні аспекти) // Економіка України. – 2000. – № 2. – С. 13–22.
212. Мочерний С. Проблеми людини в економічній теорії // Економіка України.– 1999.– № 1. – С. 76.
213. Мочерний С. Синергетичний підхід в економічному дослідженні // Економіка України. – 2001. – № 5. – С. 44–51.
214. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Стат. зб. – К.: Держкомстат, 2003. – 340 с.
215. Нижник В. М. Затрати і результати праці в транзитивній економіці (проблеми теорії та практики). – Хмельницький: Поділля, 2000. – 359 с.
216. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 1991. – 184 с.
217. Новіков В. Соціальне партнерство: шляхи становлення і розвитку // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 85–88.
218. Новікова О. Ф. Перешкоди у формуванні стратегії соціального партнерства на ринку праці та шляхи їх подолання // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Міжнародна науково-практична конференція. Наукові доповіді. Т. І. –К, 2000. – 544 с.
219. Норт Д. Институциональные измерения: рамки анализа // Вопросы экономики. – 1997 – № 3. – С. 6–17.
220. Ойкен В. Основны принципы экономической политики. – М.: Прогресс-Универс, 1995. – 496 с.

221. Оникиенко В. В. Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов. – К.: Наукова думка, 1978. – 185 с.

222. Оникиенко В. В., Керб Л. П. Комплексная система управления кадрами производственного объединения (предприятия) в промышленности. – Изд-во при Львов. гос. ун-те, 1981. – 228 с.

223. Оникиенко В. В., Шаленко М. В. Совершенствование территориальной организации трудовых ресурсов. – К.: Наукова думка, 1989. – 195 с.

224. Онікієнко В.В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України. – 1998. – Вип. 6. – С. 97–106.

225. Онікієнко В. В. Основні тенденції формування трудових ресурсів і зайнятості населення України в довготривалій перспективі //Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України. – Вип. 8. – С. 48–57.

226. Оуен Р. Избранные сочинения, Т. 2. – М.: Прогресс, 1955. – 317 с.

227. Павлов В. І. Політика регіонального розвитку в умовах ринкової трансформації (теоретико–методологічні аспекти та механізми реалізації). – Луцьк: Надстир'я, 2000. – 580 с.

228. Павловський М. Макроекономіка перехідного періоду. Український контекст. – К.: Техніка, 1999. – 336 с.

229. Паламарчук В. Суспільно-політичні перетворення та становлення середнього класу в Україні // Україна: аспекти праці.– 2002. – № 8. – С. 38.

230. Панченко И. В. Создание безопасных условий как фактор повышения мотивации труда // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – Т. 1. – С. 146–147.

231. Пересада А. А. Інвестиційний процес в Україні. – К.: Лібра, 1998. – 380 с.

232. Пересада А. А. Управління інвестиційним процесом. – К.: Лібра, 2002. – 472 с.

233. Перехідна українська економіка: стан і перспективи / За ред. А. Філіпенка і В. Бандери. – К, 1996. – 224 с.
234. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Аванпост, 1997. – 240 с.
235. Петухов В. В. Политические ценности и поведение среднего класса // Социологические исследования. – 2000. – № 3. – С. 23.
236. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
237. Печчеи А. Человеческие качества. – М.: Прогресс, 1985. – 312 с.
238. Пигу А. Экономическая теория благосостояния: В 2 т.: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1985. Т. 2. – 512 с.
239. Пирожков С. До осмислення категорії “середній клас” як основа стабільності суспільства // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 8. – С. 41.
240. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. – К.: Наукова думка, 1992. – 180 с.
241. Пирожков С. І. Проблеми національної безпеки в контексті європейського вибору України / В кн. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика: досвід Європейського союзу та його адаптація до умов України / Зб. наук. праць. Вип. 5. в 3-х ч. / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол.: відп. ред. ак. НАН України М. І. Долішній. – Ч. 1. – Львів, 2003. – 458 с.
242. Писаренко Б. А., Проценко Н. Б. Інноваційний досвід як фактор ефективного використання інвестицій // Вісник Акад. екон. наук України. Науковий щорічник. – 2002. – № 2. – С. 97–104.
243. Писаренко С. Методологічні основи ринкового механізму стимулювання продуктивності праці // Проблеми економічної інтеграції України в Європейський союз: регіональні і соціально-економічні аспекти. – Ялта-Форос, 1998.
244. Побурко Я. О., Карпов В. І., Гладун О. М. Засади організації статистичного оцінювання соціально-економічної діяльності у Єврорегіонах / В кн. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна

політика: досвід Європейського союзу та його адаптація до умов України / Зб. наук. праць. Вип. 5. в 3-х ч. / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол.: відп. ред. ак. НАН України М.І. Долішній. – Ч. 1. – Львів, 2003. – 458.

245. Показатели и индикаторы социальных изменений / А. Н. Иванов, Е. А. Кочергин, В. К. Левашов и др. / Под ред. Г. В. Осипова. – М.: Ин-т социал.-полит. исследований. РАН, 1990.

246. Покритан А. Перехідна економіка: її зміст і особливості // Економіка України. – 1996. – № 11. – С. 17–28.

247. Покритан А. Ринкова трансформація і проблеми пріоритетів в економіці України // Економіка України. – 1997. – № 12. – С. 4–17.

248. Политика доходов и заработной платы / За ред. Н. Н. Абакумовой, Р. Я. Подоваловой. – М.: Инфра М, 1999. – 224 с.

249. Портер М. С. Конкуренция.: Пер з англ. М.: Издательський дом “Вильямс”, 2003. – 496 с.

250. Пономаренко В. С., Кизим М. О., Узунов Ф. В. Рівень і якість життя України . – Х.: ВД ІНЖЕК, 2003. – 226 с.

251. Попов В. Кардиограмма инфляции // Деловые люди. – 1992. – № 7. – С. 36.

252. Праця України 2001: Статистичний збірник. – К.: Держкомстат, 2002. – 435 с.

253. Праця України 2002: Статистичний збірник. – К.: Держкомстат, 2003. – 413 с.

254. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики). – М.: Политиздат, 1989. – 271с.

255. Проблеми та перспективи української реформації: (Кол. моногр.) / Г. В. Щокін, В. І. Куценко, М. Ф. Головатий та ін.; (За заг. ред. М. Ф. Головатого, Г. В. Щокіна). – К.: МАУП, 2001. – 248 с.

256. Проблемы трансформации и перехода к регулируемой рыночной экономике. – М.: ТЕИС, 1999. – 77 с.

257. Програма дій “Порядок денний на XXI століття” / Пер. з англ. – К.: Інтелсфера, 2000. – 360 с.
258. Програма дій з подальшого впровадження Порядку денного на XXI століття / Пер. з англ. – К.: Інтелсфера, 2000. – 58 с.
259. Программа социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов. – Москва: Минтруда России, 1997. – 78 с.
260. Пруссова Л. Г. Основы рыночной экономики. – К.: Полиграфкнига, 1993. – 304 с.
261. Радаев В., Шкаратан О. Социальная стратификация. М., 1996.
262. Регіональні проблеми науково-технічного розвитку України / С. І. Дорогунцов, Б. М. Данилишин, Л. Г. Чернюк, А. С. Лисецький, Е. М. Лібанова та ін. К.: РВПС України НАН України, 1998. – 182 с.
263. Реформування ринку праці та соціальної політики в Україні / МОП. Центрально- та Східноєвропейська група. (Огляд перспектив розвитку країн). – К., 1994. – 308 с.
264. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Сочинения: Пер. с англ. – М.: Госполитиздат, 1955. – Т. 3 – 360 с.
265. Романюк М. Сучасні тенденції міграційного руху населення: регіональні особливості, правова база, методи регулювання / Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Застосування статистичних методів (регіональний аспект) // Щорічник наукових праць. – Випуск 10. НАН України. Інст. рег. досл, 1999. – С. 175–186.
266. Роцин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. – М.: Инфра–М, 2000. – 400 с.
267. Румянцева Е. Е. Стратегия преодоления бедности. – Мн.: Армита – Маркетинг, Менеджмент, 2001. – 288 с.
268. Рынок труда и доходы населения / Под ред. Н. А. Волгина. Учебное пособие. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1999. – 280 с.
269. Рыночные трансформации в переходной экономике / Отв. ред. А. Н. Алымов. – К.: Ин-т экономики НАН Украины, 1998. – 227 с.

270. Садова У., Семів Л. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз. – Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2000. – 264 с.
271. Саєнко Ю. Середня українська людина // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 8. – С. 45.
272. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду. Уроки для України: переклад з англ. – К.: Основи, 1996. – 345 с.
273. Санто Б. Инновация как средство экономического развития: Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. Б. В. Сазонова. – М.: Прогресс, 1990. – 296 с.
274. Світова економіка: Підручник / А. С. Філіпенко, О. І. Рогащ, О. І. Шнирков та ін. – 2-ге вид. – К.: Либідь, 2001. – 582 с.
275. Сен-Симон А. К. Взгляд на собственность и законодательство // Избр. соч. – М., 1948. – Т. 1. – 355 с.
276. Сисмонди Ж. Новые начала политической экономии: Пер. с фр. – М.: Изд-во Солдатенкова, 1997. – 297 с.
277. Скаленко О. Глобальні резерви поступу. К.: Основи, 2000. – 394 с.
278. Словник іншомовних слів. / За ред. О. С. Мельничука. – К.: Головна редакція Української радянської енциклопедії, 1985. – 966 с.
279. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов: Пер. с англ. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 685 с.
280. Соколик М. Оцінка бідності в Україні у 1995–1996 рр. // Економіка України. – 1998. – № 1. – С. 64–73.
281. Сорокин П. А. Дальняя дорога: Автобиография. – М.: Изд.центр “Терра”, 1992.
282. Соскін О. Формування середнього класу – основа прискорення руху України до НАТО // Економічний часопис ХХІ. – 2001. – № 4. – С. 24–26.
283. Социальная мобильность в 1986–1996 гг. // Социологический журнал. – 1995. – № 2. – С. 37.
284. Социально ответственное реструктурирование предприятий. – Международный учебный центр МОТ, 2001.

285. Социально-экономические аспекты промышленной политики и человеческое развитие: сб. науч. тр. – Т. 2 / НАН Украины. Ин-т экономической пром-сти; Редкол.: Амоша А. И. (отв.ред.) и др. – Донецк, 2003. – 524 с.

286. Соціальна сфера в умовах трансформації економіки / В. І. Куценко, Л. Г. Богуш, Ю. М. Шевченко та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – 355 с.

287. Соціальні індикатори рівня життя населення: Стат. збірник. – К.: Держкомстат, 2003. – 229 с.

288. Соціальні індикатори рівня життя населення: Стат. збірник.– К.: Держкомстат України, 2000. – 218 с.

289. Соціальні ініціативи у відповідь на глобалізацію // Трудовий світ/ Видання МОП. – 1999. – № 5 (28). – С. 4.

290. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.

291. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія. – К.: Інститут економіки НАНУ, 2001. – 300 с.

292. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика: досвід Європейського союзу та його адаптація до умов України / Зб. наук. праць. Вип. 5. в 3–х ч. / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол.: відп. ред. ак. НАН України М. І. Долішній. – Ч. 1. – Львів, 2003. – 458 с.

293. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика: У 2 част. / За ред. М. І. Долішнього М. І, Злупка С. М. К.: Наукова думка, 1994. – 357 с.

294. Социально-экономические факторы повышения производительности труда в промышленности / Под. ред Н. Г. Чумаченко. – К.: Наукова думка, 1984. – 288 с.

295. Спенсер Г. Социальная статика. Изложение социальных законов, обуславливающих счастье человечества. – СПб., 1906. – 357 с.

296. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення / О. Г. Осауленко, О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Н. С. Власенко та ін. / НАН України, ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2003. – 440 с.
297. Стан світу 2000: Пер.з англ. / Л. Браун та інші. – К.: Ітелсфера, 2000. – 312 с.
298. Статистичний щорічник України 2002. – К.: Держкомстат, 2003.
299. Статистичний бюлетень Держкомстату України за січень 2001 року. – № 2. – 248 с.
300. Стегній О. Що придбали українці торік? // Україна і світ сьогодні. – 2001. – 3–16 березня.
301. Стеченко Д. М. Інноваційні форми регіонального розвитку: навч. посіб. – К.: Вища школа, 2002. – 254 с.
302. Столерю Л. Равновесие и экономический рост. – М.: Статистика, 1974. – 472 с.
303. Стратегія соціально-економічного розвитку України. – К.: Вид. Ін-ту економіки НАНУ, 1994. – 232 с.
304. Структурна трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи / Під ред. С. І. Бандура – К.: ІПК ДСЗ України, РВПС України НАН України, 1999. – 268 с.
305. Суринов А. Е. Доходы населения. Опыт количественных измерений. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 432 с.
306. Сьомін С., Остроухов В. Небезпечна прірва між багатими і бідними // Віче. – 2002. – №4. – С.27.
307. Тарасевич В. До стратегії універсумізації економічних перетворень // Економіка України. – 2000. – № 11. – С. 47–54.
308. Тинберген Я. Пересмотр международного порядка: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1980. – 416 с.
309. Тімофєєв В. І., Шамота В. М. Формування мотиваційного механізму щодо підвищення ефективності застосування оплачуваних громадських робіт в

Україні // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – Т. 1. – С. 66–67.

310. Тоффлер Э. Третья волна: Пер. с англ. – М.: Издательство АСТ, 1999. – 784 с.

311. Трансформаційні моделі економіки України (ідеологія, протиріччя, перспективи).– Інститут економічного прогнозування / За ред. В. М. Гейця. – К.: Логос, 1999. – 500 с.

312. Трегобчук В. М. Регіональні еколого-економічні системи і принципи переведення їх на модель сталого розвитку / В зб. наук. пр. Регіональна політика України: наукові основи, методи, механізми. – Львів, 1998. – 336 с.

313. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку. – Тернопіль: Поліграфіст, 1996. – 198 с.

314. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М. І. Долішній С. М. Злупко. С. І. Бандур. В. Я. Бідак. А. П. Воробель. – Ужгород: Карпати, 1997. – 422 с.

315. Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации. – М.: Экономика, 1989. – 496 с.

316. Тютюнникова С. В. Формирование доходов населения в условиях рыночной трансформации. – Х.: Основа, 1999. – 273 с.

317. Удовиченко Є. Т., Койфман Ю. І. Регіональна програма з забезпечення та поліпшення якості і конкурентоспроможності продукції / В зб. наук. пр. Регіональна політика України: наукові основи, методи, механізми. – Львів, 1998. – 336 с.

318. Удотова Л. Ф. Соціальна статистика: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 376 с.

319. Україна–2000. Рейтинг інвестиційної привабливості регіонів. –Київ, Інститут реформ, 2001. – 138 с.

320. Україна в цифрах 2000. – К.: Держкомстат, 2001. – 206 с.

321. Україна. Національний звіт з людського розвитку 2001. – К.: Вид-во “СПД Савчина”, 2002. – 113 с.

322. Устенко О. Інноваційне підприємництво в Україні: стан та перспективи розвитку // Економіка, фінанси, право. – 1999. – № 6. – С. 11–14.
323. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: Пер. с англ. – М.: ”Дело ЛТД”, 1993. – 864 с.
324. Фишер С., Саха Р., Вег К. Стабилизация и рост в переходных экономиках: первые уроки // Вопросы экономики. – 1997. – № 11. – С. 19.
325. Філіпенко А. Модернізація економіки України в умовах глобалізації // Вісник Національної академії наук України. – 2000. – № 1. – С. 34–43.
326. Філософський словник. – К.: Головна редакція Української радянської енциклопедії, 1986. – 796 с.
327. Фільштейн Л. М. Регіональні аспекти інвестиційної діяльності // Вісник Академії економічних наук. – 2003. – № 2. – С. 91.
328. Форестер Д. Мировая динамика. – М.: Наука, 1978. – 167 с.
329. Франдюк І. В. Взаємозв'язок зайнятості і доходів від трудової діяльності на ринку праці. – К.: Наукова думка, 1996. – 123 с.
330. Франко І. Я. Що таке поступ?: В 50 т. – К.: Наукова думка, 1986. – Т. 45. – С. 300–348.
331. Хомелянский Б., Уровень жизни населения России: современное положение, тенденции развития // ЭКО. – 1999. – № 3. – С. 148.
332. Чако А. Европейский Союз і права людини // Державне керування в перехідних економіках. – 2001, березень. – С. 15.
333. Черваньов Д. М., Нейкова Л. І. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України. – К.: Знання, 1999. – 515 с.
334. Черенько Л. М. Проблеми бідності в Україні: методи визначення та напрями подолання: Автореф. дис. канд. екон. наук / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – К., 2000. – 24 с.
335. Чернин И. М. Состояние рынка рабочей силы в Украине и необходимость его регулирования. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины. Юго-Восток, 1999. – 27 с.

336. Чистилін Д. До питання теорії суспільного розвитку: аспект самоорганізації // Економіка України. – 2002. – № 3. – С. 52–58.
337. Чухно А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України // Економіка України. – 2001. – № 11. – С. 42–49.
338. Чухно А. Проблеми теорії перехідного періоду: від командної до ринкової економіки // Економіка України. – 1996. – № 7. – С. 4–22.
339. Чухно А. Цивілізаційний і формаційний підходи та їх роль в економічній теорії та суспільній практиці // Економіка України. – 2001. – № 6. – С. 39–47.
340. Чухно А. А. Перехід до ринкової економіки. – К.: Наукова думка, 1993. – 278 с.
341. Шаленко М. В. Ринок робочої сили України: становлення і перспективи розвитку // Економіка України. – 1991. – № 3. – С. 3.
342. Шаталова Н. И. Деформации трудового поведения работника // Социологические исследования. – 2000. – № 5. – С. 26.
343. Шевченко Л. Ринок праці: аналіз економічних концепцій // Економіка України. – 1994. – № 4. – С. 18.
344. Шніцер М. Порівняння економічних систем: Пер. з англ. – К.: Основи, 1997. – 519 с.
345. Шумпетер Й. Теория экономического развития: Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1982. – 454 с.
346. Щёкин Г. В. Социальная теория и кадровая политика: Моногр. – К.: МАУП, 2000.
347. Экология человека: духовное здоровье и реализация творческого потенциала личности. Т. 2. Новосибирск: Международная кафедра ЮНЕСКО, Институт философии и права Сибирского отделения РАН, 1998.
348. Экономика / Под ред. Булатова А. С. – М.: Изд. БЕК, 1994. – 324 с.
349. Эренберг Рональд, Дж. Смит. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: Пер. с англ. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

350. Эрхард Л. Благосостояние для всех: Пер. с нем. – М.: Дело, 2001. – 352 с.
351. Aslund A., de Menil Y. Economic reform in Ukraine: the unfinished agenda. – Armark; New York: Cap. By ME Sharpe, 2000. – 287 p.
352. Galbraith I.K. Spolenost hojnost – Praga: Svoboda, 1967. – 330 s.
353. Human Development Report 1997. – New York, 1997. – P. 5.
354. Miller S.M. and Roby P. Poverty: Changing Social Statification.– London: Heinemann, 1970.
355. Orshancky M. How Poverty is Measured// Social Security Billetin 29/2, 1966.
356. Orshancky M. Recounting the Poor: A Five Year Review// Social Security Billetin 29/4, 1966.– P. 20–35.
357. Perspectives of Sustainable Development, Stockholm Group, Stockholm, 1988.
358. Redklift M. Sustainable development: Exploring the Contradictions, London: Metyuen, 1987.
359. Repetto R. World Enough and Time, New Haven, Conn.: Yale University Press, 1986.
360. Sen A. Development as Capability Expansion // Human Development and the International Development Strategy for the 1990s. London, 1990.
361. Sen A. Development and Freedom. Oxford. 1999.
362. Sen A.K.Poor, Relativelu Speaking // Oxford Economic Paper. – № 35. – 1983.
363. Transition Report 1999. Ten years of transition. EBRD, 1999.
364. What Money Can't Buy// Economist, May 12th–18th, 2001. – p. 73.
365. World Commission on Environment and Development, Our Common Future (The “Brundtland Report”), Oxford University Press, 1987.

ДОДАТОК А

АНКЕТА

Ваш вік _____ Стать _____ Освіта _____

1. Як змінилось Ваше матеріальне становище за останні роки ?

- покращилось
- покращилось суттєво
- погіршилось
- погіршилось суттєво
- не змінилось

2. До якого прошарку суспільства Ви себе відносите ?

- багатих
- середніх
- бідних
- дуже бідних

3. Вкажіть з чого складається Ваш дохід ?

- зарплата
- стипендія
- пенсія
- дохід від присадибної ділянки
- від підприємницької діяльності
- дивіденти
- інша діяльність

4. Ваші враження про діяльність підприємств після зміни форми власності

- працюють ефективніше
- працюють гірше
- без змін

5. Що, на Вашу думку, заважає вийти країні з економічної кризи?

- гальмується розвиток підприємництва
- політична нестабільність
- повільні темпи приватизації
- недостатня ресурсна база

інше _____

6. Чим викликані зміни в структурі зайнятості населення ?

- загальними трансформаційними процесами в економіці
- переходом підприємств на різноманітні форми власності
- банкрутством підприємств
- якісною і кількісною невідповідністю попиту і пропозиції на ринку праці

інше _____

7. Яких змін в системі зайнятості Ви очікуєте в результаті трансформації економіки і ринку праці ?

| | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| збільшення я тривалості робочого часу | скороченн тривалості робочого часу |
| збільшення громадських робіт | скорочення громадських робіт |
| збільшення безробіття | зменшення безробіття |
| збільшення ціни робочої сили | зменшення ціни робочої сили |
| підвищення якості робочої сили | зниження якості робочої сили |
| інше _____ | |

8. Чи бачите Ви себе в ролі безробітного в найближчому часі ? Якщо так, то з яких причин ?

| | |
|---|----|
| так | ні |
| закриття підприємства, установи, організації | |
| невідповідність професійно-кваліфікаційним вимогам | |
| недостатня оплата праці | |
| психологічна неготовність до роботи в ринкових умовах | |
| конфліктна ситуація в колективі | |
| інше _____ | |

9. Що необхідно змінити в економічній політиці, щоб підготувати працівників до нових вимог на ринку праці ?

підвищити професійно-кваліфікаційну структуру
 стимулювати ініціативність і самостійність
 створити умови для кращого розвитку творчого потенціалу особистості
 інше _____

10. В яких сферах Ви вбачаєте резерв створення нових робочих місць?

в сфері обслуговування
 в матеріальній сфері
 в сфері екології і природокористування
 в сфері комп'ютерних і інформаційних технологій
 інше _____

8. Як Ви ставитесь до роботи наших співвітчизників за кордоном:

позитивно негативно байдуже

11. Яку роль держави Ви бачите в сфері соціального захисту населення?

невтручання
 розширення процесу надання різноманітних пільг, доплат, компенсацій.
 створення державою умов для самостійно достатнього матеріального забезпечення індивідуума із поступовим переходом держави до мінімізації пільг, доплат і компенсацій.
 інше _____

Дякуємо за співпрацю!

ДОДОТОК Б**АНКЕТА**

1. Назвіть три найважливіші, на Вашу думку, фактори, які забезпечать економічний розвиток України

а. _____

б. _____

в. _____

2. Завершіть речення: Ринкові відносини характеризуються

3. Щоб забезпечити соціальний захист населення необхідно:

4. Заробітна плата повинна залежати від:

5. На мою думку, розмір зарплати повинен бути таким:

учитель _____ економіст _____
лікар _____ інженер _____ директор заводу _____ керівник
міста _____

6. Рівень життя населення насамперед залежить від:

1. _____

2. _____

3. _____

7. Яку мінімальну заробітну плату Ви погодитесь отримувати після закінчення навчання, враховуючи реальну економічну ситуацію _____ грн.

8. Як Ви ставитесь до роботи наших співвітчизників за кордоном:

позитивно негативно байдуже

9. Основними наслідками нинішньої економічної ситуації в Україні є:

1. _____

2. _____

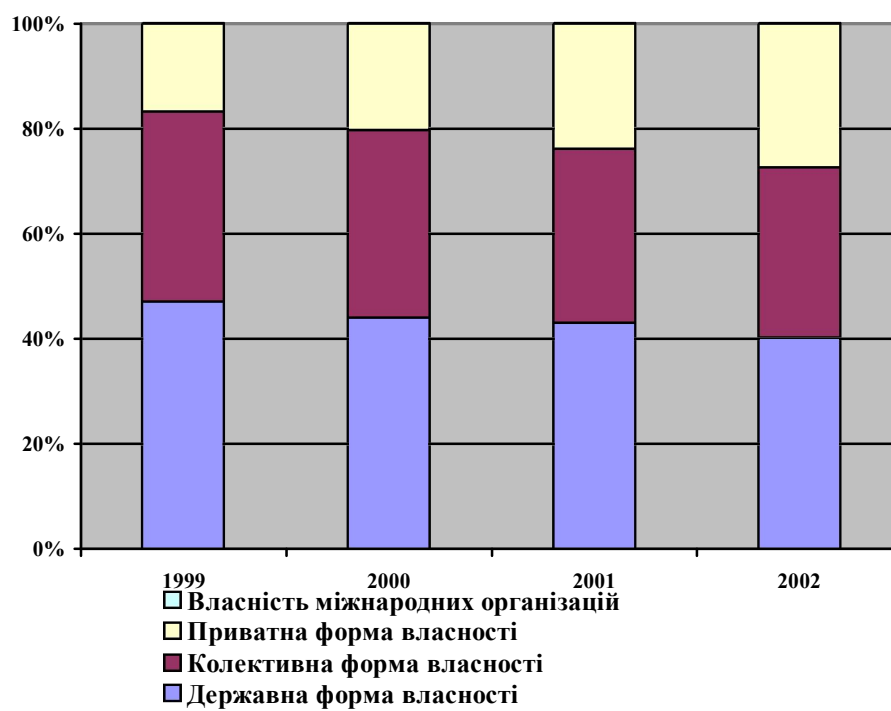
3. _____

ДОДАТОК В
Кількість зайнятого населення по регіонах України, тис.

| Регіони | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Україна | 23725,5 | 23231,8 | 22597,6 | 22348,7 | 21823,7 | 21268,5 | 21015,5 | 21378,6 |
| АР Крим | 870,0 | 847,5 | 829,4 | 808,6 | 805,0 | 772,9 | 774,3 | 809,6 |
| Частка регіону, % | 3,7 | 3,6 | 3,7 | 3,6 | 3,7 | 3,6 | 3,7 | 3,8 |
| Вінницька | 909,9 | 852,8 | 845,7 | 847,7 | 824,1 | 823,1 | 815,9 | 833,4 |
| Частка регіону, % | 3,8 | 3,7 | 3,7 | 3,8 | 3,8 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| Волинська | 456,8 | 449,1 | 436,3 | 437,4 | 435,8 | 440,6 | 440,5 | 442,1 |
| Частка регіону, % | 1,9 | 1,9 | 1,9 | 2,0 | 2,0 | 2,1 | 2,1 | 2,1 |
| Дніпропетровська | 1821,1 | 1767,1 | 1719,0 | 1676,9 | 1659,4 | 1655,2 | 1675,4 | 1710,2 |
| Частка регіону, % | 7,7 | 7,6 | 7,6 | 7,5 | 7,6 | 7,8 | 8,0 | 8,0 |
| Донецька | 2480,7 | 2427,9 | 2314,6 | 2310,8 | 2197,3 | 2125,6 | 2078,3 | 2033,3 |
| Частка регіону, % | 10,5 | 10,5 | 10,2 | 10,3 | 10,1 | 10,0 | 9,9 | 9,5 |
| Житомирська | 621,5 | 607,3 | 591,3 | 587,9 | 566,8 | 549,0 | 524,3 | 531,2 |
| Частка регіону, % | 2,6 | 2,6 | 2,6 | 2,6 | 2,6 | 2,6 | 2,5 | 2,5 |
| Закарпатська | 584,1 | 569,0 | 570,1 | 563,4 | 552,7 | 545,8 | 537,5 | 584,0 |
| Частка регіону, % | 2,5 | 2,4 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,6 | 2,6 | 2,7 |
| Запорізька | 958,2 | 928,7 | 888,5 | 881,3 | 864,7 | 845,9 | 833,4 | 873,0 |
| Частка регіону, % | 4,0 | 4,0 | 3,9 | 3,9 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 3,9 |
| Івано-Франківська | 622,1 | 611,0 | 572,8 | 567,7 | 559,7 | 531,7 | 519,3 | 525,9 |
| Частка регіону, % | 2,6 | 2,6 | 2,5 | 2,5 | 2,6 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Київська | 839,4 | 854,2 | 811,7 | 791,8 | 783,8 | 749,3 | 742,4 | 753,7 |
| Частка регіону, % | 3,5 | 3,7 | 3,6 | 3,5 | 3,6 | 3,5 | 3,5 | 3,5 |
| Кіровоградська | 544,9 | 532,3 | 500,1 | 489,8 | 480,7 | 457,9 | 444,2 | 454,0 |
| Частка регіону, % | 2,3 | 2,3 | 2,2 | 2,2 | 2,2 | 2,2 | 2,1 | 2,1 |
| Луганська | 1259,5 | 1218,1 | 1117,7 | 1068,8 | 1050,9 | 999,2 | 950,0 | 968,8 |
| Частка регіону, % | 5,3 | 5,2 | 4,9 | 4,8 | 4,8 | 4,7 | 4,5 | 4,5 |
| Львівська | 1273,1 | 1235,9 | 1214,6 | 1182,0 | 1152,0 | 1133,9 | 1123,7 | 1115,1 |
| Частка регіону, % | 5,4 | 5,3 | 5,4 | 5,3 | 5,3 | 5,3 | 5,3 | 5,2 |
| Миколаївська | 637,4 | 633,2 | 621,2 | 625,9 | 604,5 | 586,2 | 587,4 | 615,5 |
| Частка регіону, % | 2,7 | 2,7 | 2,7 | 2,8 | 2,8 | 2,8 | 2,8 | 2,9 |
| Одеська | 1127,3 | 1131,5 | 1129,3 | 1138,5 | 1111,6 | 1079,2 | 1085,1 | 1111,8 |
| Частка регіону, % | 4,8 | 4,9 | 5,0 | 5,1 | 5,1 | 5,1 | 5,2 | 5,2 |
| Полтавська | 838,4 | 808,6 | 783,3 | 788,1 | 765,1 | 734,2 | 725,1 | 727,0 |
| Частка регіону, % | 3,5 | 3,5 | 3,5 | 3,5 | 3,5 | 3,5 | 3,5 | 3,4 |
| Рівненська | 569,3 | 569,6 | 564,4 | 559,9 | 545,1 | 530,5 | 532,3 | 515,8 |
| Частка регіону, % | 2,4 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,4 |
| Сумська | 693,3 | 675,5 | 660,8 | 646,3 | 627,1 | 621,7 | 601,2 | 626,1 |
| Частка регіону, % | 2,9 | 2,9 | 2,9 | 2,9 | 2,9 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| Тернопільська | 516,2 | 518,7 | 511,1 | 518,3 | 495,3 | 472,8 | 736,9 | 426,2 |
| Частка регіону, % | 2,2 | 2,2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 | 2,2 | 2,1 | 2,0 |
| Харківська | 1467,8 | 1459,9 | 1422,0 | 1411,5 | 1381,1 | 1341,4 | 1338,4 | 1356,7 |
| Частка регіону, % | 6,2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 | 6,3 | 6,3 | 6,4 | 6,3 |
| Херсонська | 581,5 | 532,8 | 554,5 | 556,8 | 539,5 | 505,6 | 496,1 | 513,4 |
| Частка регіону, % | 2,5 | 2,3 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| Хмельницька | 786,6 | 750,4 | 732,2 | 727,9 | 721,9 | 711,3 | 713,7 | 719,1 |
| Частка регіону, % | 3,3 | 3,2 | 3,2 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,4 | 3,4 |
| Черкаська | 688,3 | 669,0 | 653,2 | 634,2 | 619,0 | 599,4 | 577,7 | 858,1 |
| Частка регіону, % | 2,9 | 2,9 | 2,9 | 2,8 | 2,8 | 2,8 | 2,7 | 2,7 |
| Чернівецька | 443,6 | 421,1 | 413,4 | 417,4 | 405,1 | 393,7 | 383,9 | 381,3 |
| Частка регіону, % | 1,9 | 1,8 | 1,8 | 1,9 | 1,9 | 1,9 | 1,8 | 1,8 |
| Чернігівська | 674,9 | 647,2 | 622,6 | 609,3 | 593,7 | 573,8 | 567,4 | 566,3 |
| Частка регіону, % | 2,8 | 2,8 | 2,8 | 2,7 | 2,7 | 2,7 | 2,7 | 2,6 |
| м. Київ | 1302,4 | 1338,4 | 1346,2 | 1317,8 | 1312,1 | 1314,3 | 1332,8 | 1411,2 |
| Частка регіону, % | 5,5 | 5,8 | 6,0 | 5,9 | 6,0 | 6,2 | 6,3 | 6,6 |
| м. Севастополь | 165,2 | 175,0 | 171,6 | 172,7 | 169,7 | 174,3 | 178,3 | 188,8 |
| Частка регіону, % | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,9 |

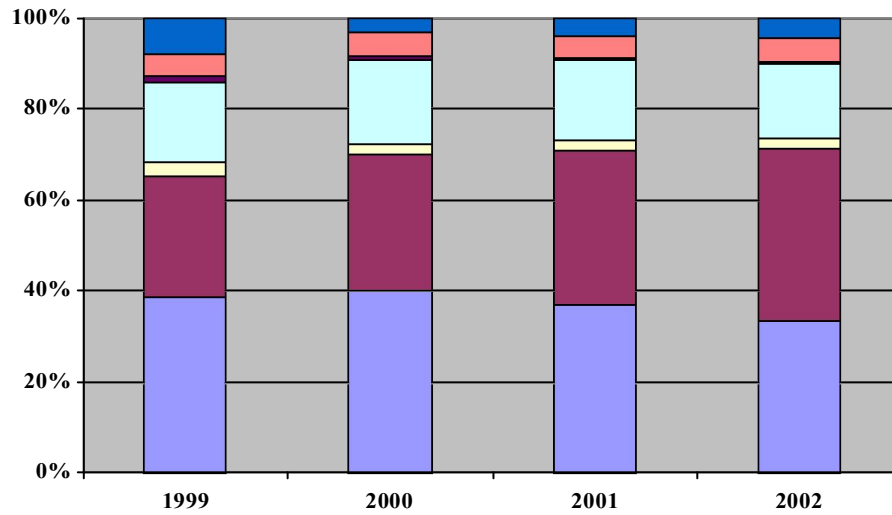
ДОДАТОК Д

Кількість зайнятого населення за формами власності, %



ДОДАТОК Е

Безробітні за методологією МОП
за причинами незайнятості



- Інші причини безробіття
- Звільнені у зв'язку з закінченням контракту
- Звільнені за станом здоров'я
- Не працевлаштовані після закінчення навчальних закладів
- Демобілізовані з військової строкової служби
- Звільнені за власним бажанням
- Вивільнені з економічних причин

ДОДАТОК Ж

Вивільнення працівників по регіонах,
тис.

| Регіони | 2001 | 2002 |
|-------------------|-------|-------|
| Україна | 244,6 | 194,5 |
| АР Крим | 9,0 | 7,2 |
| Вінницька | 13,9 | 9,8 |
| Волинська | 5,8 | 4,4 |
| Дніпропетровська | 13,1 | 13,0 |
| Донецька | 25,6 | 18,0 |
| Житомирська | 6,8 | 4,9 |
| Закарпатська | 8,6 | 7,0 |
| Запорізька | 11,3 | 8,3 |
| Івано-Франківська | 9,1 | 6,8 |
| Київська | 7,7 | 5,0 |
| Кіровоградська | 3,7 | 2,8 |
| Луганська | 14,1 | 8,7 |
| Львівська | 15,7 | 13,4 |
| Миколаївська | 9,8 | 6,6 |
| Одеська | 10,2 | 8,1 |
| Полтавська | 6,7 | 5,9 |
| Рівненська | 7,5 | 5,2 |
| Сумська | 8,6 | 7,0 |
| Тернопільська | 4,3 | 4,9 |
| Харківська | 12,3 | 11,6 |
| Херсонська | 6,8 | 6,4 |
| Хмельницька | 7,5 | 5,7 |
| Черкаська | 8,1 | 5,5 |
| Чернівецька | 2,8 | 2,2 |
| Чернігівська | 5,4 | 6,4 |
| м. Київ | 8,4 | 8,4 |
| м. Севастополь | 1,8 | 1,3 |

ДОДАТОК 3

Вивільнення працівників за видами економічної діяльності у 2002 році, тис.

| | Вивільнено / їх частка у загальній кількості вивільнених (відсотки) | У тому числі особи, які займали | | | Із загальної кількості вивільнених | |
|------------------------------------|---|---------------------------------|-----------|---|------------------------------------|--------------------|
| | | Робочі місця | службовці | Місця, які не потребують професійної підготовки | жінки | Молодь до 28 років |
| Вивільнено всього | 194,5/100 | 96,2 | 68,8 | 29,5 | 115,7 | 15,8 |
| Структура вивільнених, % | | 49,5 | 35,4 | 15,2 | 59,5 | 8,1 |
| Сільське господарство | 33,5 / 17,2 | 17,7 | 7,3 | 8,5 | 16,6 | 2,8 |
| Структура вивільнених, % | | 52,8 | 21,8 | 25,4 | 49,6 | 8,4 |
| Промисловість | 83,4 / 42,9 | 48 | 24,8 | 10,6 | 50,6 | 6,1 |
| Структура вивільнених, % | | 57,6 | 29,7 | 12,7 | 60,7 | 7,3 |
| Будівництво | 11,8 / 6,1 | 6,2 | 4,1 | 1,5 | 5,3 | 0,8 |
| Структура вивільнених, % | | 52,5 | 34,7 | 12,7 | 44,9 | 6,8 |
| Транспорт і зв'язок | 10,5 / 5,4 | 4,7 | 4,3 | 1,5 | 5,4 | 0,8 |
| Структура вивільнених, % | | 44,8 | 41,0 | 14,3 | 51,4 | 7,6 |
| Галузі, які надають послуги | 33,6 / 17,3 | 13,3 | 15,8 | 4,5 | 22,8 | 2,8 |
| Структура вивільнених, % | | 39,6 | 47,0 | 13,4 | 67,9 | 8,3 |
| Галузі нематеріального виробництва | 21,7 / 11,2 | 6,3 | 12,5 | 2,9 | 15 | 2,5 |
| Структура вивільнених, % | | 29 | 57,6 | 13,4 | 69,1 | 11,5 |

ДОДАТОК К

Вивільнення працівників за видами економічної діяльності у 2001 році, тис.

| | Вивільнено / їх частка у загальній кількості вивільнених (відсотки) | У тому числі особи, які займали | | | Із загальної кількості вивільнених | |
|------------------------------------|---|---------------------------------|-----------|---|------------------------------------|--------------------|
| | | Робочі місця | службовці | Місця, які не потребують професійної підготовки | жінки | Молодь до 28 років |
| Вивільнено всього | 244,6 / 100 | 127,1 | 85,3 | 32,2 | 147,2 | 21,4 |
| Структура вивільнених, % | | 52,0 | 34,9 | 13,2 | 60,2 | 8,7 |
| Сільське господарство | 30,7 / 12,6 | 16,9 | 6,8 | 7,0 | 15,1 | 2,8 |
| Структура вивільнених, % | | 55,0 | 22,1 | 22,8 | 49,2 | 9,1 |
| Промисловість | 113,5 / 46,4 | 70,0 | 30,1 | 13,4 | 68,4 | 9,0 |
| Структура вивільнених, % | | 61,7 | 26,5 | 11,8 | 60,3 | 7,9 |
| Будівництво | 12,8 / 5,2 | 6,9 | 4,5 | 1,4 | 5,6 | 0,8 |
| Структура вивільнених, % | | 53,9 | 35,2 | 10,9 | 43,8 | 6,3 |
| Транспорт і зв'язок | 11,9 / 4,9 | 6,5 | 4,1 | 1,3 | 5,1 | 0,7 |
| Структура вивільнених, % | | 54,6 | 34,5 | 10,9 | 42,9 | 5,9 |
| Галузі, які надають послуги | 40,0 / 16,4 | 15,6 | 19,7 | 4,7 | 28,0 | 3,9 |
| Структура вивільнених, % | | 39 | 49,3 | 11,8 | 70,0 | 9,8 |
| Галузі нематеріального виробництва | 35,7 / 14,6 | 11,2 | 20,1 | 4,4 | 25,0 | 4,2 |
| Структура вивільнених, % | | 31,4 | 56,3 | 12,3 | 70,0 | 11,8 |

ДОДАТОК Л
Вивільнення працівників за формами власності у 2002 році, тис.

| | Вивільнено / їх частка у загальній кількості вивільнених (відсотки) | У тому числі особи, які займали | | | Із загальної кількості вивільнених | |
|--|---|---------------------------------|-----------|---|------------------------------------|--------------------|
| | | Робочі місця | службовці | Місця, які не потребують професійної підготовки | жінки | Молодь до 28 років |
| Вивільнено всього | 194,5/100 | 96,2 | 68,8 | 29,5 | 115,7 | 15,8 |
| Структура вивільнених, % | | 49,5 | 35,4 | 15,2 | 59,5 | 8,1 |
| За формами власності | | | | | | |
| Державна | 63,7/32,8 | 26,6 | 28,1 | 9,0 | 39,5 | 6,1 |
| Структура вивільнених, % | | 41,8 | 44,1 | 14,1 | 62,0 | 9,6 |
| Колективна | 122,6/63,0 | 65,8 | 38,1 | 18,7 | 71,6 | 9,1 |
| Структура вивільнених, % | | 53,7 | 31,1 | 15,3 | 58,4 | 7,4 |
| Приватна | 7,5/3,9 | 3,5 | 2,3 | 1,7 | 4,3 | 0,5 |
| Структура вивільнених, % | | 46,7 | 30,7 | 22,7 | 57,3 | 6,7 |
| Міжнародних організацій та юридичних осіб інших держав | 0,7/0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,1 | 0,3 | 0,1 |
| Структура вивільнених, % | | 42,9 | 42,9 | 14,3 | 42,9 | 14,3 |

ДОДАТОК М
Попит на робочу силу за формами власності,
на 1 січня 2003 року, тис.

| | Всього на 1 січня 2002 року | Всього на 1 січня 2003 року | У тому числі на | | | Із загальної кількості | |
|---|---|---|-----------------|---------------|---|---------------------------|------------------------------|
| | | | Робочі місця | службо вці | Місця, які не потребують професійної підготовки | жінки | Моло дь до 28 років |
| Всього | 96,9 | 123,9 | 81,2 | 34,0 | 8,7 | 27,9 | 15,6 |
| Структура попиту, % | | | 65,5 | 27,4 | 7,0 | 22,5 | 12,6 |
| За формами власності | | | | | | | |
| Державна | 46,1 / 47,6 | 57,1 / 46,1 | 30,8 | 22,9 | 3,4 | 12,1 | 7,5 |
| Структура попиту, % | | | 53,9 | 40,1 | 6,0 | 21,2 | 13,1 |
| Колективна | 44,7 / 46,1 | 57,1 / 46,1 | 43,3 | 9,5 | 4,3 | 12,7 | 6,6 |
| Структура попиту, % | | | 75,8 | 16,6 | 7,5 | 22,2 | 11,6 |
| Приватна | 5,8 / 6,0 | 9,5 /7,7 | 6,9 | 1,6 | 1,0 | 3,0 | 1,5 |
| Структура попиту, % | | | 72,6 | 16,8 | 10,5 | 31,6 | 15,8 |
| Міжнародних організацій та юридичних осіб інших держав | 0,3 / 0,3 | 0,2 / 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 |
| Структура попиту, % | | | 100,0 | 0 | 0 | 50,0 | 0 |

ДОДАТОК П

Працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян
за формами власності у 2002 році, тис.

| | Всього | У тому числі на | | | Із загальної кількості | |
|---|-----------------|-----------------|---------------|---|------------------------|------------------------------|
| | | Робочі місця | службовц і | Місця, які не потребуют ь професійно ї підготовки | жінки | Моло дь до 28 років |
| Всього | 831,8 | 460,1 | 193,2 | 178,5 | 417,7 | 286,2 |
| Структура працевлаштовани х, % | | 55,3 | 23,2 | 21,5 | 50,2 | 34,4 |
| За формами власності | | | | | | |
| Державна | 278,2 / 33,4 | 138,5 | 85,7 | 54,0 | 148,1 | 94,3 |
| Структура працевлаштовани х, % | | 49,8 | 30,8 | 19,4 | 53,2 | 33,9 |
| Колективна | 400,8 / 48,2 | 231,5 | 72,1 | 97,2 | 182,2 | 143,2 |
| Структура працевлаштовани х, % | | 57,8 | 18,0 | 24,3 | 45,5 | 35,7 |
| Приватна | 150,9 / 18,1 | 89,0 | 35,1 | 26,8 | 86,2 | 48,0 |
| Структура працевлаштовани х, % | | 59,0 | 23,3 | 17,8 | 57,1 | 31,8 |
| Міжнародних організацій та юридичних осіб інших держав | 1,9 / 0,2 | 1,1 | 0,3 | 0,5 | 1,2 | 0,7 |
| Структура працевлаштовани х, % | | 57,9 | 15,9 | 26,3 | 63,2 | 36,8 |

ДОДАТОК Р

Працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян
за видами економічної діяльності у 2002 році, тис.

| | Всього | У тому числі на | | | Із загальної кількості | |
|--|--------------|-----------------|-----------|---|------------------------|--------------------|
| | | Робочі місця | службовці | Місця, які не потребують професійної підготовки | жінки | Молодь до 28 років |
| Всього | 831,8 | 460,1 | 193,2 | 178,5 | 417,7 | 286,2 |
| Структура працевлаштованих, % | | 55,3 | 23,2 | 21,5 | 50,2 | 34,4 |
| Сільське господарство | 112,8 / 13,6 | 54,0 | 13,8 | 45,0 | 52,8 | 35,0 |
| Структура працевлаштованих, % | | 47,9 | 12,2 | 39,9 | 46,8 | 31,0 |
| Промисловість | 286,3 / 34,4 | 188,1 | 42,2 | 56,0 | 114,9 | 107,9 |
| Структура працевлаштованих, % | | 65,7 | 14,7 | 19,6 | 40,1 | 37,7 |
| Будівництво | 40,8 / 4,9 | 25,5 | 7,0 | 8,3 | 11,5 | 13,6 |
| Структура працевлаштованих, % | | 62,5 | 17,2 | 20,3 | 28,2 | 33,3 |
| Галузі, які надають послуги | 193,1 / 23,2 | 106,0 | 53,4 | 33,7 | 117,8 | 64,2 |
| Структура працевлаштованих, % | | 54,9 | 27,7 | 17,5 | 61,0 | 33,2 |
| Транспорт і зв'язок | 44,7 / 5,4 | 24,5 | 15,3 | 4,9 | 19,3 | 16,2 |
| Структура працевлаштованих, % | | 54,8 | 34,2 | 11,0 | 43,2 | 36,2 |
| Охорона здоров'я, освіта, соціальна допомога | 85,3 / 10,3 | 35,2 | 33,4 | 16,7 | 60,6 | 28,1 |
| Структура працевлаштованих, % | | 41,3 | 39,2 | 19,6 | 71,0 | 32,9 |
| Державне управління | 32,6 / 3,9 | 9,7 | 17,7 | 5,2 | 21,6 | 10,6 |
| Структура працевлаштованих, % | | 29,8 | 54,3 | 16,0 | 66,3 | 32,5 |
| Інші галузі | 36,2 / 4,4 | 17,1 | 10,4 | 8,7 | 19,2 | 10,6 |
| Структура працевлаштованих, % | | 47,2 | 28,7 | 24,0 | 53,0 | 29,3 |